

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

Facultad De Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL
DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, 2019**

TESIS

PRESENTADO POR:

Bach. NOLBERTO ROY INCACUTIPA LAYME

ASESOR:

ING. FREDY RENE MAMANI CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA - PERÚ

2019

ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL TACNA, 2019”

DEL BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL

INCACUTIPA LAYME, Nolberto Roy

Siendo las 09:00 horas del veintiséis de noviembre del año dos mil diecinueve, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato N° 1130-2019-UPT-FACEM/D, de fecha 16.09.2019:

- Presidente : Dr. PEDRO LORENZO HERBERT RIVEROS VALDERRAMA
- Secretario : Dr. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES
- Vocal : Mag. REYNA LUZ ARIAS CARRILLO

En la revisión de la Tesis acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

Siendo las 09:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.-.-.-.-.



Dr. PEDRO LORENZO H. RIVEROS VALDERRAMA



Dr. ASCENCIÓN AMERICO FLORES FLORES



Mag. REYNA LUZ ARIAS CARRILLO



Bach. NOLBERTO ROY INCACUTIPA LAYME

DEDICATORIA

A mis amados padres Francisco y Margarita, a mi querida esposa Alicia, quienes se sienten orgullosos por este logro mío y a mi familia por su apoyo constante en mi proceso de fortalecer mis competencias académicas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de la vida, gozando de buena salud y así poder lograr mis objetivos, académicos y profesional.

A mis padres, quienes me dieron la vida, el apoyo, la educación y consejos.

A mis maestros y jurados que en este tiempo me enseñaron la importancia de la educación, que sin ayuda y guía no hubiese sido posible culminar esta tesis.

A mis amigos por su motivación constante y sus buenos deseos.

Nolberto

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema principal	5
1.2.2. Problemas secundarios	5
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Objetivos	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Gestión del talento humano	11
2.2.2. Desempeño Laboral	25
2.3. Definición de Conceptos Básicos.	39
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	42
3.1. Hipótesis	42
3.1.1. Hipótesis general.....	42
3.1.2. Hipótesis específicas.	42
3.2. Variables e indicadores	43
3.2.1. Identificación de la variable.....	43
3.2.2. Operacionalización de las variables	43
3.3. Tipo de investigación.	44
3.4. Diseño de la investigación.	44
3.5. Nivel de investigación.	44

3.6. Ámbito de la investigación.....	44
3.7. Población y muestra del estudio.....	45
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.9. Procesamiento y análisis de datos.....	46
CAPÍTULO IV RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.1. Validación y confiabilidad del instrumento	47
4.1.1. Validación del instrumento.....	47
4.1.2. Aplicación del coeficiente de confiabilidad	47
4.1.3.- Relación dimensiones e ítems	49
4.1.4. Escala de valoración de las variables.....	51
4.2.- Tratamiento estadístico	52
4.2.1.- Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano 	52
4.2.2.- Resultados de la Variable Desempeño Laboral.....	56
4.2.3. Prueba de normalidad.....	60
4.3. Verificación de hipótesis.....	62
4.3.1.- Verificación de la primera hipótesis específica.....	62
4.3.2.- Verificación de la segunda hipótesis específica	64
4.3.3.- Verificación de la tercera hipótesis específica	66
4.3.4.- Verificación de la cuarta hipótesis específica	68
4.3.5.- Verificación de la quinta hipótesis específica	70
4.3.6.- Verificación de la sexta hipótesis específica	72
4.3.7.- Verificación de la hipótesis general.....	74
CONCLUSIONES	77
SUGERENCIAS.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
APÉNDICES	85
APÉNDICE A. Cuestionario de la variable independiente.....	86
APÉNDICE B. Cuestionario de la variable dependiente	88
APÉNDICE C. Validación del instrumento de investigación	90
APÉNDICE D. Matriz de Consistencia	97

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Independiente Gestión del Talento Humano	43
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente Desempeño Laboral.....	43
Tabla 3. Áreas y/o cargos del personal de Gerencia Regional de Infraestructura.....	45
Tabla 4. Escala de Alfa de Cronbach.....	47
Tabla 5 Alfa de Cronbach para Gestión del Talento Humano	48
Tabla 6 Alfa de Cronbach para Desempeño Laboral.....	48
Tabla 7 Relación dimensiones e ítems de la variable Gestión del Talento Humano.	49
Tabla 8 Relación dimensiones e ítems de la variable Desempeño Laboral	50
Tabla 9 Escala de Valoración para la variable Gestión del Talento Humano	51
Tabla 10.....	51
Tabla 11 Dimensión gestión del conocimiento de la variable independiente	52
Tabla 12 Dimensión habilidades gerenciales de la variable independiente	53
Tabla 13 Dimensión motivación laboral de la variable independiente.....	54
Tabla 14 Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	55
Tabla 15 Dimensión incorporación al servicio civil de la variable dependiente.....	56
Tabla 16 Dimensión gestión de rendimiento de la variable dependiente	57
Tabla 17 Dimensión gestión de la capacitación de la variable dependiente	58
Tabla 18 Variable Dependiente: Desempeño Laboral	59
Tabla 19 Prueba de normalidad de gestión del talento humano y sus dimensiones ..	60
Tabla 20 Prueba de normalidad de desempeño laboral y sus dimensiones.....	61
Tabla 21 Resumen del modelo de gestión del conocimiento y gestión del talento humano.....	62
Tabla 22 ANOVA de gestión del conocimiento y gestión del talento humano	63
Tabla 23 Coeficientes de gestión del conocimiento y gestión del talento humano ...	63
Tabla 24 Resumen del modelo de habilidades gerenciales y gestión del talento humano.....	65
Tabla 25 ANOVA de habilidades gerenciales y gestión del talento humano	65
Tabla 26 Coeficientes de habilidades gerenciales y gestión del talento humano	65
Tabla 27 Resumen del modelo de Motivación y Gestión del Talento Humano.....	67
Tabla 28 ANOVA de Motivación y Gestión del Talento Humano	67
Tabla 29 Coeficientes de Motivación y Gestión del Talento Humano	67
Tabla 30 Resumen del modelo de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral.....	69
Tabla 31 ANOVA de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral.....	69
Tabla 32 Coeficientes de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral	69
Tabla 33 Resumen del modelo de gestión de rendimiento y desempeño laboral.....	71
Tabla 34 ANOVA de gestión de rendimiento y desempeño laboral	71
Tabla 35 Coeficientes de gestión de rendimiento y desempeño laboral	71
Tabla 36 Resumen del modelo de gestión de la capacitación y desempeño laboral .	73
Tabla 37 ANOVA de gestión de la capacitación y desempeño laboral.....	73
Tabla 38 Coeficientes de gestión de la capacitación y desempeño laboral.....	73

Tabla 39 Resumen del modelo de gestión del talento humano y desempeño laboral	75
Tabla 40 ANOVA de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	75
Tabla 41 Coeficientes de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	75

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Efectos del Nuevo Sistema del Servicio Civil	28
Figura 2. Incorporación al Servicio Civil	31
Figura 3. Dimensión gestión del conocimiento de la variable independiente.....	53
Figura 4. Dimensión habilidades gerenciales de la variable independiente.....	54
Figura 5. Dimensión motivación laboral de la variable independiente.	55
Figura 6. Variable Independiente: Gestión del Talento Humano.....	56
Figura 7. Dimensión incorporación al servicio civil de la variable dependiente.	57
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión gestión de rendimiento de la variable dependiente.....	58
Figura 9. Dimensión gestión de la capacitación de la variable dependiente.....	59
Figura 10. Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....	60
Figura 11. Diagrama de dispersión de gestión del conocimiento y gestión del talento humano.....	63
Figura 12. Diagrama de dispersión de habilidades gerenciales y gestión del talento humano.....	66
Figura 13. Diagrama de dispersión de Motivación y Gestión del Talento Humano .	68
Figura 14. Diagrama de dispersión de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral.....	70
Figura 15. Diagrama de dispersión de gestión de rendimiento y desempeño laboral.	72
Figura 16. Diagrama de dispersión de gestión de la capacitación y desempeño laboral.....	74
Figura 17. Diagrama de dispersión de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	76

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con el fin de determinar cómo la Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019. La población de estudio fue finita y estuvo conformada por 137 trabajadores que laboran para la Gerencia Regional de Infraestructura, teniendo como muestra la misma cantidad de trabajadores. La investigación fue de tipo básica con un nivel explicativo – causal, así mismo la metodología del estudio tuvo un diseño no experimental y transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario. La confiabilidad para los instrumentos obtuvieron un nivel de fuerte confiabilidad dentro de la escala de Alfa de Cronbach, ya que la variable gestión del talento humano obtuvo 0.7 y la variable desempeño laboral obtuvo 0.7. La investigación concluyó en que con un nivel de confianza del 95% existen evidencias estadísticas para afirmar que las significancias son menores a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), la cual es que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019. Por último, en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.42, lo que quiere decir que la gestión del talento humano explica en un 42% el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, conocimiento, trabajadores, gobierno regional, habilidades gerenciales, productividad.

ABSTRACT

This research work was developed in order to determine how Human Talent Management influences the work performance of the Regional Infrastructure Management of the Tacna Regional Government, 2019. The study population was finite and was made up of 137 workers who work for the Regional Infrastructure Management, having as sample the same number of workers. The research was of a basic type with an explanatory - causal level, and the study methodology had a non-experimental and transversal design. For the data collection, the survey technique was used, applying the questionnaire as an instrument. The reliability for the instruments obtained a level of strong reliability within the Cronbach Alpha scale, since the human talent management variable obtained 0.7 and the labor performance variable obtained 0.7. The investigation concluded that with a 95% confidence level there is statistical evidence to affirm that the significance is less than 0.05, therefore the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted, which is that Human Talent Management significantly influences work performance in the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Tacna, 2019. Finally, in the calculation of the linear regression an R² of 0.42 was obtained, which means that the management of the human talent explains in 42% the behavior of the labor performance of the workers of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Tacna.

Keywords: Management, human talent, work performance, knowledge, workers, regional government, management skills, productivity.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con el fin de determinar cómo la Gestión del Talento humano influye en el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

Los datos se obtuvieron de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Las fuentes bibliográficas provienen de libros obtenidos física y virtualmente, de autores internacionales y nacionales. La bibliografía fue contrastada con la realidad problemática a nivel nacional y local.

Esta investigación contiene los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II se abordan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas para ambas variables y cada una con sus respectivas dimensiones y por último, la definición de los conceptos básicos.

En el Capítulo III se aborda la metodología de la investigación, en el que se desarrolla el tipo, diseño, determinación de población y muestra, técnicas de recolección de datos, identificación de variables e indicadores, y por último el procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV se ofrece la presentación e interpretación de resultados, así como la verificación de la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones de la tesis de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según Castillo (2010) La clave del éxito de una institución empresarial, sin importar a la actividad comercial que corresponda, se dan a través de resultados de sus trabajadores, para lograr los objetivos institucionales, por ser el principal factor del éxito corporativo.

Los colaboradores de una organización, reflejan diferentes destrezas de desempeño laboral y por las condiciones que presentan en las entidades, se ven muy influenciados, convirtiéndose así, en un factor determinante, positivo o negativo, para lograr la propia satisfacción laboral.

A nivel nacional existen una pésima gestión en los gobiernos regionales, que se inicia en las elecciones regional y municipal, donde varios movimientos regionales y partidos políticos participan en los procesos electorales. Es así que, como punto débil al notable aumento de transferencia que hace el gobierno central a gobiernos regionales y municipales desde el 2006, ha llevado a que ambiciosos candidatos políticos, postulen y ganen las elecciones, sin contar experiencia en el ámbito de la gestión del talento humano (GESTION, 2014).

El Gobierno Regional de Tacna es una entidad descentralizada. Es persona jurídica de derecho público, creado conforme a lo previsto en la Ley N° 27867 de 16 de noviembre del 2002 – ley Orgánica de Gobiernos

Regionales, modificada con las Leyes N° 27902, 28013, 28926 y 28968 de 30 de diciembre de 2002, 26 de junio de 2003, 6 de diciembre de 2006 y 23 de enero de 2007 respectivamente.

En el marco del proceso de descentralización y de constitución de los gobiernos regionales, al amparo de la ley N° 27783, ley de bases de la descentralización y la ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el Gobierno Regional de Tacna, procede a la formulación de sus diferentes instrumentos de gestión institucional, que le permitan realizar una gestión administrativa por resultados, dentro de la estructura orgánica ubicado en el órgano de Línea se encuentra la Gerencia Regional de Infraestructura de acuerdo a lo establecido en el numeral 4.5.1 del manual de organización de funciones (MOF), el cual depende administrativamente de la Gerencia Regional General del Gobierno Regional de Tacna.

La Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, es un área que cuenta con una población de 137 trabajadores bajo la modalidad de contratación de D. Leg. N°276 ley de bases de carrera administrativa, D.L. N° 728 ley de la productividad y competitividad laboral y D.L. N° 1057 contrato de administración de servicios, estos regímenes laborales forman parte de la reforma del servicio civil que implica la creación de un nuevo y único régimen.

En tal sentido, habiendo analizado lo importante de estar en adecuadas condiciones laborales, la presente investigación se centrará su estudio en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna que tiene por finalidad fomentar el desarrollo de su departamento promoviendo en

inversiones públicas como proyectos sociales y obras que sean sostenibles durante el tiempo haciendo promover el empleo y garantizar la igualdad de oportunidades para los ciudadanos. Es así que, durante el primer año de gobierno (2019-2022), se ha observado indicios muy preocupantes en lo que concierne a la gestión del talento humano y desarrollan problemas que afectan el desempeño de sus trabajadores y esto hace que sus niveles de satisfacción y rendimiento repercute negativamente en su Plan Estratégico Institucional.

Se menciona ante este problema la actualización de Manual de Organización y funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y Cuadro de Asignación de personal (CAP), la falta de un proceso de selección del recurso humano definido y la falta de los procesos de evaluación de personal; ya que imposibilitan medir el nivel de desempeño laboral del área donde se desarrolla sus labores.

Bajo esta posición nos conlleva a presumir que existe una gestión de personal deficiente, que se propaga negativamente en la funcionalidad institucional. La identificación de este problema asociado a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, la presente investigación generará alternativas de mejora administrativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el Desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura, del Gobierno Regional de Tacna, 2019?

1.2.2. Problemas secundarios

- a. ¿Cómo influye el conocimiento del personal en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?
- b. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?
- c. ¿Cómo influye la motivación del personal en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?
- d. ¿Cómo influye la incorporación al servicio civil en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?
- e. ¿Cómo influye la gestión de rendimiento en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna periodo 2019?
- f. ¿Cómo influye la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno regional de Tacna periodo 2019?

1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica a partir de su:

a. Relevancia teórica

La presente investigación tiene su justificación teórica ya que dará a conocer sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, basándonos en el nuevo régimen laboral denominado ley servir que serán contrastados con el régimen laboral actual, estudian la administración de los recursos humanos y el valor que tiene en las organizaciones estatales.

b. Relevancia metodológica

Asimismo, se justifica metodológicamente debido al uso de métodos que sirvan para la medición del desempeño laboral como la reforma del servicio civil que apunta modernizar la administración pública con el fin de mejorar los servicios que proveen a la ciudadanía mediante la instauración de un régimen basado en la meritocracia que alcanza a todos los servidores del estado

c. Relevancia social

En tanto, posee una justificación social dado que permitirá los empleados públicos conocer el nuevo régimen laboral y los beneficios que pueden traer estas, un régimen que reconoce el talento del servidor, basado en el mérito por sus conocimientos que ayuda cambiar principalmente al ciudadano en como hacer para que cambie el ciudadano.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo la Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional Tacna, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar cómo el conocimiento del personal influye en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- b. Analizar cómo las habilidades gerenciales influyen en la Gestión del Talento Humano en Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- c. Evaluar como la motivación del personal influye en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- d. Determinar como la incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- e. Analizar cómo influyen la gestión de rendimiento influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- f. Evaluar cómo influye la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Herrán & Pérez (2014), en su tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha” el trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de inclusión Económica y Social - MIES (Dirección Provincial Pichincha), el tipo de investigación fue correlacional no experimental, con aplicación de los métodos deductivos y estadísticos, para el levantamiento de información se utilizó una encuesta a una población total de 40 funcionarios del MIES, de acuerdo a los datos obtenidos se concluyó en la representación de la comprobación de la hipótesis, donde se acepta que, el mejoramiento del Clima Organizacional, aumenta el desempeño laboral de los trabajadores del MIES. Y que hay una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios, y que existe inconformidad por parte de los funcionarios en cuanto al clima organizacional existente en el MIES por motivos de la desmotivación y por falta de reconocimiento en sus actividades por parte de los gerentes.

Alarcón (2015), en su trabajo de investigación, presenta la Tesis de título “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las

instituciones públicas de la provincia del Carchi”. El objetivo de esta investigación es incrementar el desempeño laboral de las personas con discapacidad logrando un rendimiento óptimo en su laborales, ayudando al logro de los objetivos institucionales. Estableciendo métodos de investigación que justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó la investigación empleando el uso de entrevistas a personas con discapacidad y directores de entidades públicas de la provincia de Carchi. Concluyendo que el 44.58% de entidades públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Ponce (2014) en su investigación de “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” cuyo objetivo de esta investigación determina en que cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público. Para esto, en la investigación se utilizó diferentes métodos de análisis, como el deductivo, inductivo y empírico. Llegando a la conclusión en que casi la totalidad de los servidores públicos están por méritos propios, sin embargo, la mayoría de estos si cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto y finalmente concluyo en que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño diversas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cárdenas (2015) en su tesis “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015” informa que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada ya que se levantó información a los usuarios en dicho distrito

en periodo de abril y mayo del 2015. Teniendo como objetivo específico analizar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, obteniendo como resultado para el estudio de investigación un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, el cual presenta un nivel de correlación alto.

Becerra (2016), en su investigación “La Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016”. El trabajo de investigación se desarrolló en el Gobierno Regional del Callao Cuyo objetivo es analizar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, el tipo de investigación que se utilizo fue descriptiva. El tamaño de la población fue igual a la muestra, teniendo un total de 130 empleados a los cuales se les encuestó mediante el cuestionario, obteniendo como resultado un coeficiente correlación Rho Spearman a un nivel de confianza del 95%. Concluyendo que se encontró que el 51.5% tuvieron un nivel de motivación ‘Regular’ y el 43.8% tuvieron un nivel de motivación ‘Malo’. El 73.8% tuvieron un nivel de desempeño laboral ‘Regular’, el 24.6% tuvieron un nivel de desempeño ‘Eficiente, interpretándose como: A mayor Motivación, entonces mejor desempeño laboral. donde la muestra de investigación fue hipotético-deductivo la cual utilizo el diseño no experimental de nivel correlacional el cual levanto información en un periodo específico donde se aplicó las encuestas constituidos por 27 preguntas en la escala de Likert. Obteniendo resultados sobre la motivación y el desempeño laboral la cual concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el

desempeño laboral, siendo el coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.777, esto representa una alta correlación entre las variables.

Tataje (2015) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación-Lima 2015”, tiene como objetivo determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral existe una relación positiva en el área indicada, el tipo de estudio que se utilizó en esta investigación es de diseño no experimental correlacional transversal donde la muestra es de 64 trabajadores, la técnica de investigación es la encuesta, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.777 y se concluyó que hay una moderada relación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

En varias entidades del estado, la gestión del talento humano a remplazado la administración de recursos humanos (Chiavenato, 2002). El área gestión del talento humano o Recursos Humanos, se desarrolló en Europa en el siglo 18, nace de la idea de Robert Owen y Charles Babbage durante la revolución industrial. Sabían que cuán importante son los colaboradores para el éxito de una organización.

Por consecuente, se presume en afirmar que la gestión del talento es la ciencia en que las organizaciones utilizan estrategias de recursos humanos para renovar el valor para el negocio y hacer que las organizaciones alcancen sus metas. Todo acto de retener, incorporar, recompensar, desarrollar y hacer que los trabajadores lleven a cabo, forma parte de la

gestión del talento, así como la planificación estratégica mano de obra. Toda estrategia de negocio tiene que estar enlazada con la estrategia de gestión del talento humano para que tenga sentido.

Las averiguaciones hechas sobre el valor de la gestión del talento revelan continuamente beneficios en estas áreas económicas fundamentales: Ingresos, productividad, calidad, satisfacción del cliente, capitalización de mercado, tiempo de ciclo, costos. No busca solo contratar a los trabajadores más valioso y cualificado, también se busca las organizaciones poner un fuerte énfasis en la retención a los colaboradores.

Según Chiavenato (2002) los trabajadores forman parte del principal activo de las empresas, las empresas de éxito prosperar y seguir creciendo manteniendo su continuidad siendo capaces de optimizar el regreso de las inversiones que son de los socios de la organización. El capital humano en las empresas es la función que permite la colaboración eficaz de los trabajadores (recursos humanos, funcionarios, empleados) para alcanzar los objetivos individuales y empresariales.

El logro de objetivos es una tarea conjunta y tal como lo afirma Chiavenato tenemos que lograr en la organización una colaboración eficaz, que permite que las personas puedan alcanzar objetivos en conjunto, porque la cultura de la organización debe ser que lo mejor para la empresa es lo mejor para ellos, de esta manera se podrá trabajar conjuntamente metas y habrá una mejora continua en la misma, en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

Gestión

Se pueden definir de dos maneras:

En primer lugar, se referencia al carácter activo, pero ligado a la guerra que tiene la palabra. En otras palabras, decimos que la gestión está estrechamente ligada a “estrategia” (de “stratos-ego”) que, según el autor sobre la guerra del siglo XIX, Karl Von Clausewitz, significa en preparar los encuentros aislados con el propósito de derrotar a sus fuerzas, a su voluntad y a su territorio del enemigo que es el objetivo principal de la guerra, las “estrategias de gestión” son propuestas para la competencia.

En segundo lugar, se refiere a retomar necesariamente el carácter cultural del “gestus”, pero preparándolo en como señal de alerta. Esto es un reconocimiento de las experiencias culturales de una organización, institución, sociedad, grupo, luego, también reconoce sus trayectorias a través del tiempo que han hecho de esa organización esta organización. Podemos decir entonces que la gestión es una suerte de acción artística, en cuanto creativa, Huergo (2012).

2.2.1.1. Talento humano en el sector público

En consideración la gestión humana no es una necesidad empresarial, es también un mandato de la Constitución. Se han centrado en el capital humano y poco se hace por la gestión estratégica en su aporte para el logro de los objetivos organizacionales, Igualmente, la necesidad de una gestión humana formada con opiniones científicas es recordada en sentencias de la Corte Constitucional: La función pública sólo es posible con un adecuado tamaño del Estado y control

burocrático. Frente a ello no podría terminar a cabalidad sin un organo estatal proyectado a claros criterios de mérito por competencia del talento humano que garantice niveles máximos de rendimiento, Hernández (2004)

En la actualidad las entidades del sector público deben estar orientadas a encontrar ventajas competitivas, lo cual el capital humano forma parte de un elemento muy importante y estratégico ante los demás recursos de la entidad para garantizar el éxito en la gestión.

En el enfoque de la administración y gestión del talento humano y en el proceso de mejorar, frente a ello. El Poder ejecutivo aprobó el D. Leg. N° 1023 ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que es un organismo técnico especializado, que busca cambios en el enfoque de administración publica y gestión de capital en el sector publico (Águila, 2008).

La autoridad nacional del servicio civil (ley servir), Esta entidad asume nuevas funciones y atribuciones que venía desarrollando el Consejo Superior del Empleo Público (COSEP) que fue creado por Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, que tiene por finalidad mejorar la calidad y oportunidad a los servicios que se desarrollan a la ciudadanía, también busca mejorar el desempeño de los empleados, a través de la profesionalización donde instaurara el principio del mérito y reglas que regulan los derechos y deberes de los empleados, también se atribuye en Normar, Supervisar y Sancionar.

La gestión del talento humano debe estar orientado a la acción estratégica, considerando que cada año se exige mayores competencias para aceptar cargos de dirección o de mayor jerarquía, garantizando de las metas Institucionales Públicas. La gestión de rendimiento, gestión de desarrollo, y la gestión del talento humano son muy importantes para mantener activos a la gestión del talento humano y no pensar en las actividades pasadas, deben formar parte de la Gestión Estratégica de los Recursos Humanos en las entidades Públicas del presente, que son muy importante en lograr la misión, visión y objetivos globales de la organización del estado.

Un capital humano competitivo logrará un mayor resultado con eficacia y eficiencia incrementando la productividad en la entidad, administrando y brindando los servicios públicos con mejor desempeño, para beneficio de la población. Esto llevará a lograr instituciones exitosas y sólidas con preparación a entorno empresarial cada vez más globalizado, innovador, creativo y visionarios en sus estrategias.

2.2.1.2. Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.

Un gran paso daría el sector público si se desarrollara un sistema de gestión del talento humano, normado bajo políticas de carácter integral, y dejase de pensar que basta con el desarrollo de simples actividades. Necesitamos que se embarque en el desafío de proponer la formación de equipos intergeneracionales, que alimenten el enfoque y la visión de todos los colaboradores de las diferentes

generaciones, permitiéndoles “sentirse parte de”, pero particularmente involucrar mejor a la generación, Tupia (2016).

Chiavenato (2002) Nos dice que “Un extracto de los aspectos importantes que suceden en diversas eras de desarrollo de las organizaciones, como son: Era de la Gestión del Conocimiento, Era Neoclásica y era Industrial Clásica. Se pueden apreciar en estas diferentes eras la evolución de las organizaciones y principios de la administración y como consecuencia de las ideologías se practican en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión del talento humano.

Gestión del conocimiento

El conocimiento es un medio que esta transformandose en materia de mucho potencial para transformar el mundo, por los avances tecnológicos de la información por lo tanto según (Galicía, 2010).

Según Quintana (2006), el conocimiento compone grupos de experiencias, saberes, valores, testimonios e ideas que crean una estructura mental en las personas para evaluar e introducir conocimientos y experiencias.

Las empresas dentro de la gestión del talento humano deben sopesar lo importante que es gestionar apropiadamente los conocimientos del personal, lo que implica contribuir conocimientos al nuevo personal que ingresa a la organización, para garantizar el logro de objetivos de la empresa y del personal.

El término “gestión del conocimiento” se utiliza habitualmente para describir los procedimientos que coordinan estos factores a fin de

hacer un uso óptimo de los conocimientos del personal de la organización. ¿Es esta gestión del conocimiento algo diferente de lo que ya había sido puesto en práctica desde hace mucho, por ejemplo, por parte de las agencias de seguridad estatales como proceso de inteligencia, de los bibliotecarios como organización y recuperación de la información, o de las empresas mismas como una de las técnicas de manejo de los recursos de la información? Quizá sí hay una diferencia: el reconocimiento de la capacidad de la tecnología de la información para respaldar la sistematización y la difusión del conocimiento y la necesidad de un proceso de aprendizaje organizacional estructurado para facilitar esos procedimientos (Middleton, 1999).

Habilidades gerenciales

Para Robbins y Coulter (2004), la habilidad es el talento que el individuo posee para realizar las actividades de su trabajo, dentro de estas están: habilidades intelectuales y habilidades físicas, quiere decir que cada individuo aporta ciertas capacidades en las empresas realizan sus actividades laborales, ya que las habilidades incurren en el desempeño laboral, establece así un indicador de mucha relevancia de dimensión a la gestión del talento humano.

Para dirigir transacciones comerciales y equipos de trabajo de manera competente se debe contar con un líder en habilidades gerenciales con capacidad de manejo de personal toma de decisiones en trabajo en equipo que debería reflejar en un gerente, un mundo competitivo demanda una habilidad adicional para convertirse en el

primero en la lista cuando se requiera un profesional para una gerencia (Zapata, 2010).

Se requiere potenciar en las Habilidades Gerenciales como el liderazgo; el talento de identificar a fondo las características personales propias y de terceros para mejorarlas (habilidades sociales e inteligencia emocional); conservar un espíritu de competencia y enfrentar a los cambios; aprender a comunicar tanto interna como externamente sus ideas, fundamentarlas y defenderlas sólidamente (Arroyo, 2012).

Según, Madrigal (2017) En el ámbito organizacional define como habilidad del talento o ingenio de un individuo para desarrollar sus actividades laborales y esto es medido en función a sus conocimientos para liderar y solucionar problemas que limitan alcanzar sus objetivos; estos términos designan labores de primer grado en todas las organizaciones gubernamentales o privadas. También captan experiencias para desarrollar actividades y planificación de estrategias en utilidad a la organización.

Entrando más puntualmente Duarte (2013) nos comenta en su ensayo que las habilidades gerenciales se encuentra muchas cualidades personales y que es de suma importancia para un directivo. Se trata de logros de objetivos bajo el liderazgo basándose en la influencia interpersonal mediante la comunicación y fomentar las relaciones de confianza entre los compañeros de equipo que permite lograr con éxito las metas trazadas.

Motivación laboral

Somos conscientes que a largo plazo las organizaciones y sus recursos productivos en la gestión del talento humano, son influencias que determinan la competitividad, principalmente cuando el entorno y la tecnología transforman el ambiente. Por lo tanto, el desafío para las organizaciones es mejorar el rendimiento. Asimismo, en el sentido que la razón de la motivación no es un concepto simple y que las distintas teorías ayuden a entender la singularidad y complejidad de los individuos en su desempeño, en las entidades, se toma atención a los múltiples comportamientos de un individuo que acompaña en mejorar el desempeño humano (Lopez, 2006).

La motivación en la gestión de personal juega un papel muy importante. Para que el colaborador ejecute una tarea deben concurrir tres requisitos: que el trabajador pueda hacerlo (medios), que tenga conocimientos para hacerlo (habilidades y aptitudes) y que quiera hacerlo (motivación). Para poseer la clave del talento humano es necesario poseer la clave de la motivación (Peña, 2015).

Indicadores de la gestión del talento humano.

a) Eficiencia y eficacia

Taype, Gestipolis (2014) La eficiencia y la eficacia no solo se refieren a las habilidades específicos y conocimientos que posee, sino a lo somos capaces de producir. No vale que poseamos una inteligencia que no se da resultados específicos. La eficacia a corto

plazo, está integrada a lo que realmente se debe realizar, en tanto que la eficiencia a corto plazo apunta en cómo realizarlo. Por lo tanto, la eficacia a largo plazo ve en que, “debemos hacer algo” y la eficiencia a largo plazo se refiere a quien y con quien se debe realizar algo.

b) Trabajo en equipo

La competencia en un mundo globalizado es uno de los retos más preocupantes en las corporaciones y en caso de los directivos es lograr que su capital humano “trabaje más como equipo”, lo que se quiere lograr tener una visión de cuán ventajoso es contar con un equipo de capital humano que se desarrolle de forma sinérgica, donde laborar en equipo da buenos resultados que individual (Taype, 2014).

c) Emprendimiento

McClelland⁰ (1961) comenta en que los gerentes necesitan desarrollar habilidades gerenciales que permitan tomar decisiones acertadas, y permiten tener influencia, aceptación y dominio, sobre los trabajadores que forman parte del equipo. Se podría concluir examinando las sociedades de hoy que han introducido el prodigio del emprendimiento con diversas características de motivaciones de afiliación, poder y logro como instrucción para lograr un desempeño eficaz dentro de sus organizaciones que logran contribuir en su crecimiento.

d) Toma de decisiones

En la actualidad las organizaciones dependen de las decisiones que se tomen para alcanzar los logros, pero en la actualidad, no depende de uno en tomar decisiones, la opinión de múltiples individuos aportando sus experiencias lo hacen imprescindible en abordar la complejidad a los problemas de decisión

La supervivencia de las empresas actuales depende cada vez más de las decisiones que se toman, de su calidad (desde el punto de vista de la información que se utiliza). Pero, las decisiones hoy, difícilmente se toman en forma individual o aislada, la concurrencia de múltiples personas que aportan su experiencia se ha hecho imprescindible para poder abordar la complejidad de los problemas de decisión. Además de aportar múltiples criterios cualitativos y subjetivos de diferentes colaboradores a la hora de decidir, Gonzales y Salina (2007).

e) Competitividad

La competitividad laboral logra responde una demanda compleja según criterios de desempeño descrito por la entidad o corporación. Las rivalidades abarcan las actitudes, conocimientos y habilidades de un trabajador. Liderar recursos humanos (actitudes, habilidades y conocimientos) y del entorno (organización, tecnología, otros) para sobresalir en situaciones complejas, Echeverria (2014).

f) Identificación corporativa

La preocupación de las organizaciones por la reputación entre aspectos de valor de los intangibles como ventaja competitiva, el prestigio se construye fuera de la entidad en tanto la reputación se construye en el interior de ésta; la imagen corporativa contribuye a personalidad y a la reputación y genera expectativas asociadas a la oferta (García de Leon, 2017).

g) Relaciones inter personales

Se adquiere mediante las experiencias obtenidas en la sociedad así como diversos conocimientos basado en la acción propia contra la reacción del otro. En un ambiente laboral se tiene que establecer una comunicación constante con los trabajadores lo que genera relaciones inter personales saludables con dinámicas que compartan uno del otro, establecer siempre la comunicación cara a cara, aprovechando también los medios que se cuentan actualmente como la comunicación virtual, donde el lenguaje no verbal no se percibe, como son los gestos corporales o las emociones, y por lo tanto la interpretación del mensaje puede variar (Montes, 2016).

h) Empatía

Una capacidad humana es la empatía que explora la capacidad humana ya que sus beneficios son innumerables y se esparcen a todos los ámbitos de la vida. Fundamental en sector privado,

pero no es menos relevante en el mundo laboral. Es fundamental contar con líderes empáticos en las organizaciones, para estar cara a cara con el público, para llevar buenas relaciones entre compañeros, para entender a nuestros jefes. y todo esto plasma en los beneficios sociales y económicos, las personas se sienten mejor en el trabajo y optimiza a mejorar los resultados(Moya, 2016).

i) Participación social

La participación social empresarial toma iniciativa en generar proyectos de responsabilidad, como agente de desarrollo seguirá siendo necesario interés para el país, para que la institución, junto a sus gestoras y gestores, sean protagonistas de una transformación económica, política y ética. La responsabilidad social permite que empleados se sientan involucrados con la organización y se sientan representados en proyectos de carácter comunitarios, mejorando elementos culturales tradicionales y permitan que exista espacios de ayuda a la población menos favorecida (Jimenez, 2017).

2.2.1.4. Administración de recursos humanos en el estado peruano del presente siglo XXI

El elemento principal para la construcción de recursos humanos en la organización es alcanzar los objetivos y metas, contando con herramientas necesarias que permitan la obtención de estas con el personal idóneo y prudente que logre cumplir sus programas, bajo un

cronograma de sus actividades y obligaciones en cumplir sus funciones y desarrollo personal.

El país que aspire su desarrollo y mantener un orden de sus actividades y servicios con apoyo de trabajadores honrados que den seguridad al patrimonio de interés en la ejecución de sus proyectos, con un liderazgo que asegure el ingreso del personal idóneo, su desarrollo y permanencia bajo buenos principios en responsabilidad, honestidad y méritos al cumplir con sus obligaciones de acuerdo a las políticas de la organización.

En el Perú a partir del año 1950 las acciones de administración de recursos humanos son sancionadas, que a continuación se detalla brevemente:

Breve historial

Se entiende como conducción a la administración de recursos humanos por que supervisa y verifica las acciones que conlleva una organización, al dotarles personal idóneo para el desarrollo de sus objetivos bajo las normas diseñadas para ello, en el Perú inicia sancionado a acciones y procesos de la gestión de recursos humanos fueron precisos, que en el tiempo por las leyes fueron distorsionados en el tiempo por contraproducentes leyes, originando desorden en buena parte del Sector Público.

Administración de recursos humanos en el presente

La contratación de personal subordinada y remunerada entre una entidad pública y un servidor público, cualquiera fuera la denominación que tenga; lo establece, el artículo 3° del D.L. N° 1023 se crea de la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, están sujetos al sistema todas las entidades de administración pública consignadas en el artículo III (Ámbito de aplicación) de la Ley, salvo los miembros de las fuerzas armadas y policía nacional del Perú; entró en vigencia a partir del 1 de enero del 2005.

2.2.2. Desempeño Laboral

Desempeño laboral es un instrumento de gestión del talento humano que abarca uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, que busca determinar, reconocer y favorecer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, faculta demostrar las necesidades de capacitación requeridas por los servidores para mejorar su desempeño en el puesto que labora (servir, 2018)

Esta herramienta de gestión del talento humano es normada a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM que aprueban el Reglamento General y el D.S. 041-2014-PCM que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales que se desarrolla en la Directiva aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 277-2015-SERVIR-PE.

Autoridad nacional del servicio civil

Servir, se promulgo en el año 2013 la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil, con el fin de contribuir en mejorar la administración pública basado en la profesionalización y la meritocracia de los servidores públicos, estableciendo lineamientos para dirigir de forma estandarizada y fluida.

Objetivo de la ley

La presente ley tiene como objetivo establecer un régimen único y propio para las personas que presten servicio en las organizaciones públicas del estado, como aquellas personas que están bajo los regímenes laborales del estado D.L. 276 ley de la carreta administrativa, D.L. 728 régimen de la actividad privada y D.L 1057 contrato administrativo de servicio, quienes forman parte de la Ley Servir.

Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad en que las organizaciones públicas del estado logren alcanzar mayores niveles en eficacia y eficiencia y así prestar un buen servicio través del servicio civil

Organización del servicio civil

Sistema administrativo de gestión de recursos humanos:

Desarrolla, establece y ejecuta la Ley del servicio civil, a través de principios y normas, métodos y recurso, técnicas y procedimientos empleados en las organizaciones públicas que está integrado por:

- Oficina de recursos humanos
- Autoridad nacional del servicio civil
- Tribunal del servicio civil

Ley del servicio civil:

Las funciones de los servidores públicos en el Perú se han demostrado por su dificultad y por la falta de establecer objetivos coherentes. Lo que conlleva un crecimiento desordenado, aumentando el capital humano que trabajan al Servicio del Estado. Según la encuesta nacional de hogares (ENAH0, 2011), en promedio anual, cuarenta mil individuos ingresan al sector público y hacia el 2011, el Perú cuenta con un millón cuatrocientos mil individuos en el sector público (ENAH0, 2011). Muchas de estos individuos ingresan al sector público sin ningún tipo de concurso público de méritos, y otros no cumplen con el perfil del cargo. El resultado, a todo esto, es el costo de la planilla que se ha ido incrementado en un 9% anual, según datos del MEF.

La Ley del Servicio Civil apunta a modernizar la administración pública con una nueva reforma laboral, con el fin de mejorar los servicios que se provee a la ciudadanía mediante la institución del estado de un régimen basado en la meritocracia permitiendo alcanzar a todos los servidores del estado.

La reforma – Ley del servicio civil establece un régimen laboral único, disminuyendo las dificultades y distintas reglas de juego que tiene el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N°728 régimen laboral de la actividad privada, y el Decreto Legislativo N° 1057 régimen especial de contratación de Administración de Servicios-CAS.

La nueva reforma – Ley del Servicio Civil N° 30057, es ventajosa tanto para el Estado y el Servicio Civil al ciudadano. Busca la eficiencia y eficacia en sector público, impulsando normas de evaluación y los resultados del desempeño periódica; también apunta a una continuidad en las políticas públicas, al asegurar la estabilidad de los mejores directivos y la baja rotación de personal más capacitado para el puesto, así como la permanencia de los profesionales de línea media de carrera, lo que facultara la continuidad y sostenibilidad del quehacer del estado.

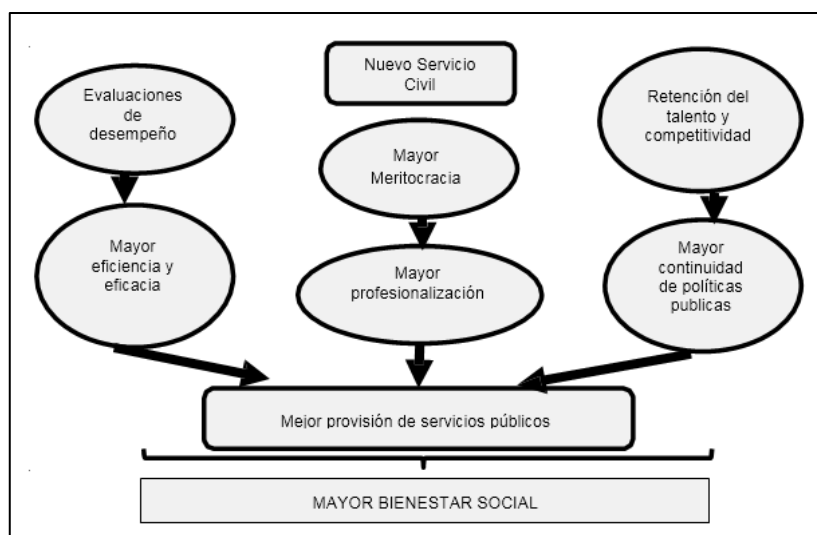


Figura 1. Efectos del Nuevo Sistema del Servicio Civil

Fuente: Proyecto de Ley del Servicio Civil

2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño laboral según ley servir

Incorporación al Servicio Civil

Según el Reglamento General de la Ley Servir Civil – N.º 040-2014-PCM (2014): constituye que la incorporación al Servicio Civil se realizara a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes características de acceso: contratación directa y concurso

público de méritos y cumpliendo los requisitos de leyes especiales. Las organizaciones del estado deberán tener como requisito la situación y aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y estar debidamente presupuestado en el CPE. La afiliación al servicio civil concluirá cuando finaliza el periodo de prueba y al finalizar la incorporación en los demás casos. Este proceso se divide en 4 fases: De selección, vinculación, inducción, y periodo de prueba, las que se detalla a continuación:

a) Selección. que por objetivo es escoger a los individuos correctos para el cargo sobre la base de transparencia, igualdad de oportunidades y del mérito. La modalidad de selección de servidores civiles puede ser por tres procesos:

- Concurso público de méritos: puede ser de dos tipos:
 - Concurso transversal: Donde el servidor accede a un cargo de carrera diferente al que ocupa en la propia organización o en otra entidad que puedan postular los servidores civiles de carrera y que cumplan con el perfil para postular.
 - Concurso público de méritos abierto: En este proceso postula cualquier individuo donde pueden acceder a cargos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y actividades complementarias siempre que cumplan con el perfil del puesto y requisitos a postular

Se convoca para suplir puestos en concurso público de méritos tanto transversal como abierto, que llevan a cabo las siguientes etapas: etapa preparatoria, convocatoria y reclutamiento, evaluación y elección.

- Cumplimiento de requisitos de leyes específicas: Solo se aplica en casos en que la incorporación se encuentre por norma especial con rango de Ley.
- Contratación directa: En este tipo de contratación no requiere concurso público de mérito, como son los cargos de confianza, siempre que cumplan con los requerimientos para el puesto.

b) Vinculación. Cuando una persona es seleccionada mediante concurso público de méritos, tiene un plazo de 31 (treinta y uno) días calendarios para admitir el puesto al que fue elegido. En caso contrario al no presentarse en el plazo indicado la entidad tiene que coordinar con el accesitario si lo hubiese. Cuando un trabajador del sector público se integra al servicio civil se admite su vínculo con la entidad por un periodo indeterminado, salvo con excepciones de ley.

c) Inducción. Pone en conocimiento a los servidores civiles, la información general del Estado, a su institución, a sus normas internas, y finalmente a su puesto. Esta inducción la llevara a cabo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

d) Periodo de prueba: El objeto de esta fase es desarrollar retroalimentación, validar y apreciar las capacidades técnicas,

experiencias o competencias del servidor en el cargo y por parte el servidor adecuarse a las condiciones de convivencia su puesto de laboral. Se computa el periodo de prueba desde el momento en que el servidor inicia el servicio en la entidad. Para los directivos públicos el periodo de prueba es de tres a seis meses, para los servidores civiles de carrera es de tres meses; y en el caso de los servidores de actividades complementarias es de tres meses. si el servidor civil no causado expectativas en el periodo de prueba, se culmina el vínculo con el servicio civil todo esto se expresa mediante una resolución donde se afirman los motivos que fueron causal de su culminación de su vínculo laboral. Se puede ver mediante este grafico la Incorporación al servicio civil.

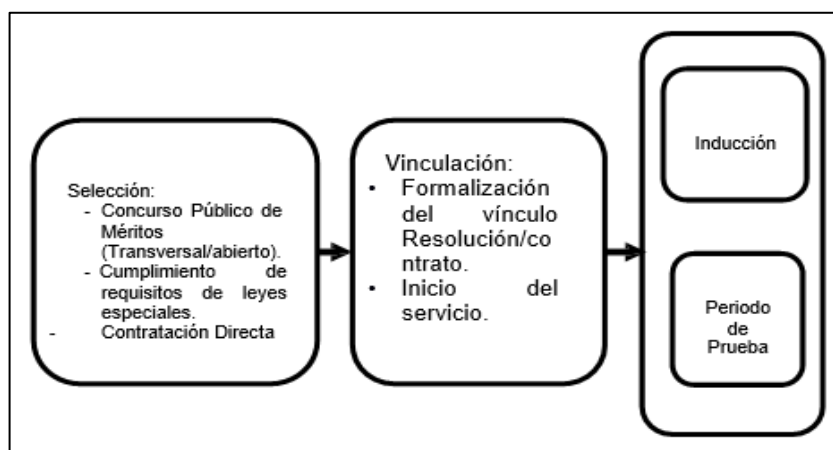


Figura 2. Incorporación al Servicio Civil

Fuente: Reglamento General de la Ley de Servicio Civil

Gestión de la capacitación

Realiza por la Autoridad Nacional de Servicio Civil a través de las oficinas de recursos humanos cuya finalidad es cerrar diferencias encontradas en los servidores civiles, mejorando sus

capacidades y competencias para cooperar y seguir fortaleciendo la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía y las acciones del estado en lograr los objetivos institucionales. Se elabora una estrategia que permitirá el fortalecimiento del Servicio Civil para mejorar la eficiencia y eficacia en la administración pública.

El ente rector como actor de capacitación del sector público es SERVIR. En esa condición evalúa, desarrolla, gestiona y planifica la política de capacitación. Las direcciones ejecutivas de recursos humanos de las entidades, evalúan, planifican, ejecutan la capacitación directamente o por terceros (servicios) que son capacitaciones laborales o capacitación profesional (Base legal: Artículo 10 de la ley del servicio civil y el Artículo 9 del reglamento de la ley del servicio civil)

La Ley del Servicio Civil – N°30057 (2013), en el Artículo 16 de la Ley del servicio civil se establecen los tipos de capacitación que deben darse a los servidores civiles de las organizaciones del estado, los cuales son las siguientes:

- **Formación laboral:** cuyo objetivo es cerrar brechas de competencias y conocimiento a los servidores civiles en el mediano y corto plazo mediante talleres, diplomados, seminarios u otros que no lleve a grado académico (título profesional).

Puede solicitar la subvención de actividades de formación laboral, el servidor civil que hayan sido elegidos como

personal de rendimiento distinguido por lo menos en una de las tres últimas evaluaciones de desempeño; la organización atenderá la solicitud de acuerdo a su disponibilidad presupuestal (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - DS N° 040-2014-PCM, 2014).

- **Formación profesional:** que por objetivo tiene desarrollar las competencias de los servidores en el mediano plazo, desarrollando a través de maestrías y doctorados. Por lo que Está destinado a ser preparado a los servidores públicos en centros de formación profesional o técnica (universidades e institutos).
- El servidor civil de carrera y el directivo público al momento de postular al subsidio de financiamiento debe cumplir, como mínimo:
 - Tener como mínimo tres años consecutivos de Formar parte del servicio del Estado.
 - Acreditar el grado académico requerido para postular al programa.
 - Durante los últimos tres años deberán obtener una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido.

Los beneficiados en formación profesional deberán Comprometerse a permanecer en la entidad y cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad del estado,

compartiendo los conocimientos experiencias con los demás servidores civiles de la institución.

Gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño

Según el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, se establece que la gestión del rendimiento promueve reconoce e identifica a los servidores civiles con las metas y objetivos de la entidad donde realiza sus actividades y evidenciar las necesidades requeridas para enriquecer el desempeño en su lugar de trabajo. La gestión del rendimiento adiere a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias (Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - DS N° 040-2014-PCM, 2014). Este proceso se desarrolla en cada entidad del estado a través de planificación, estableciendo compromisos, metas, planificación, retroalimentación y evaluación es como un periodo integral, sistemático y continuo.

De acuerdo a la Ley del Servicio Civil – N°30057 (2013), la gestión del rendimiento tiene por finalidad animar el buen rendimiento y los deberes del servidor público que comprenden en el proceso de evaluación de desempeño. Identificando y reconociendo los aportes de los servidores para mejorar el desempeño de sus puestos con las metas institucionales.

Como ente rector Servir es responsable de la gestión del rendimiento, el titular de entidad y de las oficinas de recursos humanos, son responsables del comité institucional de evaluación. El

primero, define instrumentos, metodologías y medios básicos a ser utilizados por las entidades públicas; el segundo, garantiza que se cumpla el proceso de gestión, es la autoridad máxima, encargado del ejecutar la gestión del rendimiento; el tercero, las oficinas de recursos humanos, aplican los instrumentos y metodologías de gestión descrito por el ente rector, que asigna, comunica e informa a SERVIR, sobre la gestión del rendimiento de los servidores civiles; el cuarto, conjuntamente con los servidores establecen metas para evaluar y velar por el cumplimiento de las a mejoras establecidas; y por último el quinto, el evaluado confirma su evaluación por el comité institucional de evaluación.

Factores, metodologías e instrumentos básicos.

Se entiende por componentes de evaluación de la gestión de rendimiento aquellos aspectos que contemplan el evaluador que deberá afirmar la valoración del actuar del servidor civil (Ley del Servicio Civil – N°30057, 2013).

El cumplimiento de los logros asignados por la gestión de rendimiento será evaluado por metas, estableciendo principios asociado a los siguiente:

- **Metas Individuales:** son todos los que están vinculados con la misión y funciones del puesto y deben contribuir a los objetivos y líneas de actuación de la unidad de trabajo, de conformidad con el Plan Operativo Institucional (POI).

- **Metas Grupales:** La unidad orgánica o entidad son aquellas trazadas de manera conjunta y estas deben estar alineadas al POI.

La calificación de apariencias conductuales del servicio civil referidos a su comportamiento sobre los cuales se califican en relación de la misión y funciones de cargo para el cumplimiento de metas.

Ciclo de la gestión del rendimiento. Es un ciclo prolongado dentro de una organización del estado y presencia las siguientes etapas:

- **Etapas de planificación:** son todas las acciones indispensables que asegura que el ciclo anual para que se desarrolle y se ejecute de acuerdo a los parámetros constituidos y permitiendo asegurar el conocimiento y compromiso de los agentes implicados en la gestión del rendimiento en una entidad del estado.
- **Etapas de establecimiento de metas y compromisos:** en esta etapa los servidores civiles concretarán el acuerdo sobre metas individuales que asumirán para el periodo de prueba de rendimiento y ser evaluados de su desempeño en la entidad. Los responsables de área dan las metas grupales y por aquellos que tengan bajo su liderazgo servidores estas deben ser ratificadas por los jefes de unidades orgánicas en los términos que se define SERVIR. Establecen respondiendo a los objetivos de la entidad pública Los compromisos y metas

individuales que son reflejados en el plan operativo institucional.

- Etapa de seguimiento: Inicia inmediatamente después de la definición de metas y compromisos y conlleva responsabilidades para el evaluado y el evaluador. El seguimiento implica la continua orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del evaluador, así como la responsabilidad o esfuerzo del servidor civil, de acuerdo con las metas trazadas.

Se desarrollan reuniones de retroalimentación durante el seguimiento para cooperar en la identificación de necesidades y mejorar el rendimiento de los servidores civiles. El monitoreo consta en el legajo personal de cada uno de los servidores, dejando constancia de toda actividad.

- Etapa de evaluación: El logro alcanzado se evidencia sobre las metas acordadas, los evaluadores valorizan dicho rendimiento y se identifican brechas que serán luego reparados mediante capacitación.
- Etapa de retroalimentación: el evaluador informa al servidor civil sobre los resultados obtenidos que también identificarán aspectos positivos y áreas a mejorar que requiere un mayor esfuerzo, sobre este se construye un plan de mejora individual que logra mejorar el desempeño de los servidores en el siguiente ciclo anual, el mismo que será un ingrediente para

elaborar el plan de desarrollo de las personas (PDP) en cada entidad del estado.

De acuerdo a la Ley del Servicio Civil – N°30057 (2013), en el grupo de servidores civiles de carrera la evaluación es la base para las progresiones, compensaciones, y la determinación de la permanencia en el servicio civil. El resultado de la evaluación del desempeño desembarca en las siguientes evaluaciones:

- Personal de rendimiento distinguido: se le da aquellos servidores que han obtenido la máxima calificación en su desempeño, debe entenderse que esta clasificación no debe superar el 10% del total de servidores civiles.
- Personal de buen rendimiento: se le da esta calificación aquellos servidores civiles que durante su evaluación han obtenido una calificación notable.
- Personal de rendimiento sujeto a observación: se le da esta calificación a los servidores civiles que en su evaluación hayan obtenido calificaciones por debajo de las exigidas, pero se encuentran dentro de este grupo, que tienen el derecho a un plan de mejora.
- Personal desaprobado: se da esta calificación a aquellos servidores que no han llegado cumplir con las expectativas de los estándares mínimos establecidos, no cumpliendo las metas y objetivos dados por POI. Para los servidores civiles que obtengan una clasificación

desfavorable sobre su desempeño, será automáticamente desvinculado de la entidad pública.

2.3. Definición de Conceptos Básicos.

La definición de conceptos es aquellos que son clave para poder comprender el desarrollo teórico de la presente investigación, y están definidos por (Chiavenato, 2002) y Ley del Servicio Civil – N°30057 (2013).

a) Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se define como un conjunto de procesos y estrategias dentro de una organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización.

b) Motivación

Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea.

c) Productividad

La productividad es una relación entre el producto obtenido y los recursos empleados en la producción. Depende no sólo del esfuerzo realizado y del método racional, sino, sobre todo, del interés y de la motivación de las personas.

d) Compensación salarial

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital

garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

e) Flexibilidad laboral

Estrategia de gestión que busca facilitar la integración de las responsabilidades familiares y laborales de los colaboradores, buscando espacios de colaboración entre la entidad y sus empleados.

f) Desempeño laboral

Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

g) Servicio civil

Es el conjunto de personas que están al servicio del Estado, también son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal del Estado.

Se refiere también a las personas que se encuentra bajo el régimen del servicio civil, organizados en: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera, servidor de actividades complementarias, y los servidores de confianza.

h) Servir

Es la Autoridad Nacional de Servicio Civil, es el ente del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, el cual desarrolla las políticas generales para la gestión del recurso humano del Estado en el Perú.

i) Ascenso

Significa subir un peldaño en la estructura organizacional de la entidad, lo que supone una mejora en la situación laboral y económica del empleado.

j) Capacitación

Desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

k) Concurso público de méritos

Requisito indispensable para ingresar al servicio civil, el cual consta de una evaluación de las capacidades del candidato al puesto. Con el fin de seleccionar al mejor.

l) Evaluación de desempeño

Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

m) Incentivo

Es todo aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, y puede ser una recompensa o castigo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- a. La gestión del conocimiento del personal influye positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- b. Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- c. La motivación del personal influye positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura, 2019.
- d. La incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- e. La gestión de rendimiento influye en el desempeño Laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.
- f. La gestión de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1. Identificación de la variable

La relación funcional es la siguiente: $Y = f(X)$

Donde:

Y: Variable dependiente: Desempeño Laboral.

X: Variable independiente: Gestión del Talento Humano.

3.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Independiente Gestión del Talento Humano

Definición	Dimensiones
Chiavenato (2002) La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.	Gestión de conocimiento Habilidades gerenciales Motivación laboral

Nota: La tabla muestra la Operacionalización de la variable independiente Gestión del Talento Humano, señalando sus indicadores y los ítems respectivamente. Elaboración propia.

Tabla 2.

Operacionalización de la Variable Dependiente Desempeño Laboral

Definición	Dimensiones
Es una herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público de nuestro país, mediante el cual se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales.(Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM)	Incorporación al servicio civil Gestión de rendimiento Gestión de la capacitación

Nota: La tabla muestra la operacionalización de la variable dependiente, el desempeño laboral señalando sus indicadores y los ítems respectivamente. Elaboración Propia.

3.3. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo básica o pura, ya que no se manipularan las variables, sino se basara en las teorías científicas con respecto a la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral para analizar y brindar nuevos conocimientos en el campo de la gestión empresarial con el propósito de formular conclusiones que contribuyan al desarrollo de las organizaciones públicas.

3.4. Diseño de la investigación.

La presente investigación presenta es de tipo no experimental porque busca determinar el grado de relación entre las dos variables la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Además, la investigación es de Corte Transversal, ya que la recolección de los datos se realizará en un único momento en el tiempo y espacio para toda la muestra.

3.5. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es explicativo-causal, ya que el objetivo de la investigación es determinar si existe o no influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral, siendo la variable independiente la causa y la variable dependiente la consecuencia.

3.6. Ámbito de la investigación.

Para la investigación presente, tomando en cuenta el pequeño número de la población, lo cuales llegan a ser 137 trabajadores, se tomó la decisión de hacer un censo en el Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

3.7. Población y muestra del estudio.

En la presente investigación, la población se encuentra conformada por un total de 137 trabajadores que laboran para la Gerencia Regional de Infraestructura. A continuación, se muestra la distribución de todos los colaboradores según las áreas y/o cargos dentro de la Organización:

Tabla 3.

Áreas y/o cargos del personal de Gerencia Regional de Infraestructura

Áreas de GRI	N° de Trabajadores
Gerente Regional de Infraestructural	1
Equipo Técnico GRI	12
Sub Gerencia de Estudios	1
Equipo de Estudio	100
Sub Gerencia de Obras	1
Equipo Técnico SGO	2
Residencia 1	4
Residencia 2	4
Residencia 3	4
Residencia 4	4
Residencia 5	4
TOTAL	137

Nota: La tabla muestra la asignación de las distintas áreas, así como los diferentes cargos institucionales que ocupan los trabajadores. Así como también la cantidad de colaboradores que trabajan en Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta con el objetivo de recoger información de los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, que son integrantes de la población de estudio, con el propósito de categorizar los datos que se requiere para la verificación de las hipótesis.

b. Instrumento

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario, el cual medirá a las variables mediante los ítems formulados en base a las dimensiones que establece el modelo presentado en la base teórica científica, donde los instrumentos deberán ser validados para una aplicación óptima.

3.9. Procesamiento y análisis de datos.

En la investigación, se hizo uso del programa estadístico IBM SPSS Statistics Versión 21, el cual contiene diversas herramientas donde se hará uso en primera parte del Alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos. Luego, mediante la estadística descriptiva, se obtuvo las tablas de frecuencia con respecto a cada ítem que se haya formulado en los instrumentos correspondientes para poder analizar e interpretar los resultados. Además, se hizo uso de la estadística inferencial, para la comprobación de hipótesis, dado que el nivel de escala es de intervalo, de esta forma se busca demostrar causalidad entre las dos variables, es por ello que se aplicó los modelos de regresión lineal simple, obteniendo así si existe o no influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

CAPÍTULO IV

RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

4.1.1. Validación del instrumento

Para determinar la validación de los instrumentos se usó la técnica de criterio de jueces, quienes hicieron una evaluación y valoración global sobre cada uno de los ítems que componen a los cuestionarios.

4.1.2. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

Tabla 4.
Escala de Alfa de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Alfa de Cronbach

Oviedo y Campo-Arias (2005) se refieren a la escala del Alfa de Cronbach y el significado de cada escala, determinando que un valor

del Alfa de Cronbach, entre 0.70 y 0.90 indica una alta confiabilidad interna para una escala; así mismo, los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a 0 significa que el instrumento es de baja confiabilidad.

4.1.2.1. Aplicación de Alfa de Cronbach para la variable independiente

Utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS es el siguiente:

Tabla 5
Alfa de Cronbach para Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0.7	12

Interpretación: El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.7, lo cual significa que el instrumento para la variable “Gestión del Talento Humano” es de fuerte confiabilidad.

4.1.2.2.- Aplicación de Alfa de Cronbach para la variable dependiente

Utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS es el siguiente:

Tabla 6
Alfa de Cronbach para Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0.7	12

Interpretación: El coeficiente obtenido tiene el valor de 0.7, lo cual significa que el instrumento para la variable “Desempeño Laboral” es de fuerte confiabilidad.

4.1.3.- Relación dimensiones e ítems

A. Variable independiente: Gestión del Talento Humano

A continuación se muestra las dimensiones, indicadores e ítems de la variable Gestión del Talento Humano.

Tabla 7

Relación dimensiones e ítems de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Ítems
Gestión de Conocimiento	1. Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica.
	2. Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión.
	3. Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.
	4. Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.
Habilidades Gerenciales	5. Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.
	6. Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.
	7. Considera importante desarrollar capacidades para el equipo de trabajo como de integración social, solución de conflictos, poder de influencia.
	8. Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo.
Motivación Laboral	9. Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad.
	10. A nivel organizacional, considera usted importante la identificación y compromiso con la institución.
	11. Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la productividad.
	12. Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.

B. Variable dependiente: Desempeño Laboral

A continuación, se muestra las dimensiones, indicadores e ítems de la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Relación dimensiones e ítems de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Ítems
Incorporación al servicio civil	1. ¿Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna?
	2. ¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?
	3. La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de acuerdo con que solo se pueda negociar mejores condiciones de trabajo mas no su sueldo?
	4. La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los trabajadores?
	5. ¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?
Gestión de rendimiento	6. ¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?
	7. ¿Consideras que es importante tener el perfil para cada puesto laboral?
	8. ¿Cree usted que la experiencia Laboral se debe considerar en los resultados de más metas?
	9. ¿Los beneficios según la ley servir compensa con las actividades laborales que desempeña?
Gestión de la capacitación	10. El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, ¿considera usted que de esta forma se lograra

cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?

11. Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ¿ha emprendido usted algún curso de actualización o estudios de postgrado?
 12. Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar de esta medida?
-

4.1.4. Escala de valoración de las variables

4.1.4.1. Escala de Valoración de la Variable Independiente

Contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de los encuestados.

Tabla 9

Escala de Valoración para la variable Gestión del Talento Humano

Niveles	Puntajes
Deficiente gestión del talento humano	12 – 28
Regular gestión del talento humano	28 – 44
Eficiente gestión del talento humano	44 – 60

4.1.4.2. Escala de Valoración de la Variable Dependiente

Contienen los niveles según el puntaje acumulado en el proceso de tabulación de respuestas de los encuestados.

Tabla 10

Escala de Valoración para la variable Desempeño Laboral

Niveles	Puntajes
Mal desempeño laboral	12 – 28
Regular desempeño laboral	28 – 44
Buen desempeño laboral	44 – 60

4.2.- Tratamiento estadístico

4.2.1.- Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano

4.2.1.1.- Análisis por dimensión

Tabla 11

Dimensión gestión del conocimiento de la variable independiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular gestión	7	5.1	5.1
Eficiente gestión	130	94.9	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 11 que de un total de 137 trabajadores; 130 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 94.9% manifiestan que la gestión del conocimiento en la gerencia de infraestructura es eficiente; mientras que 7 trabajadores correspondiente al 5.1% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan que la gestión del conocimiento es regular.

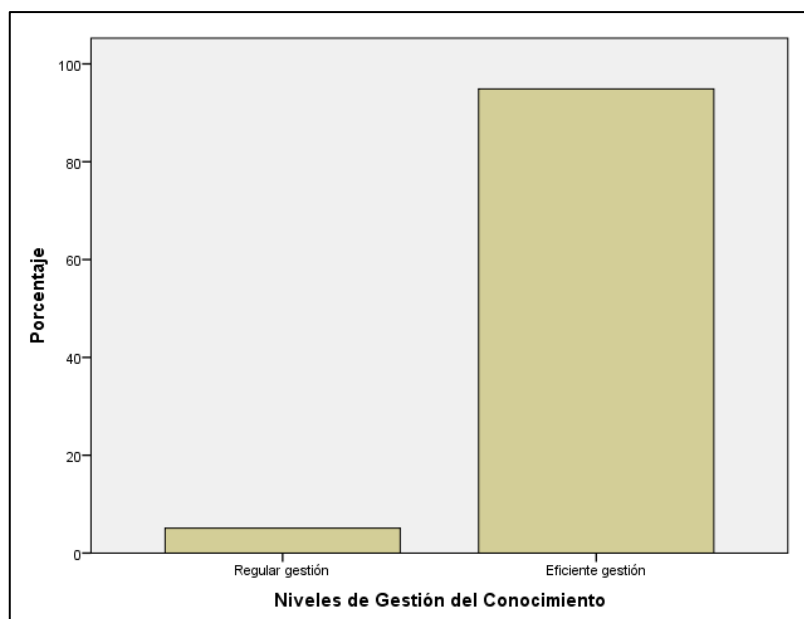


Figura 3. Barras de la dimensión gestión del conocimiento de la variable independiente.

Tabla 12

Dimensión habilidades gerenciales de la variable independiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular habilidades	15	10.9	10.9
Eficiente habilidades	122	89.1	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 12 que de un total de 137 trabajadores; 122 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 89.1% manifiestan que las habilidades gerenciales en la Gerencia de Infraestructura son eficientes; mientras que 15 trabajadores correspondiente al 10.9% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan que las habilidades gerenciales son regulares.

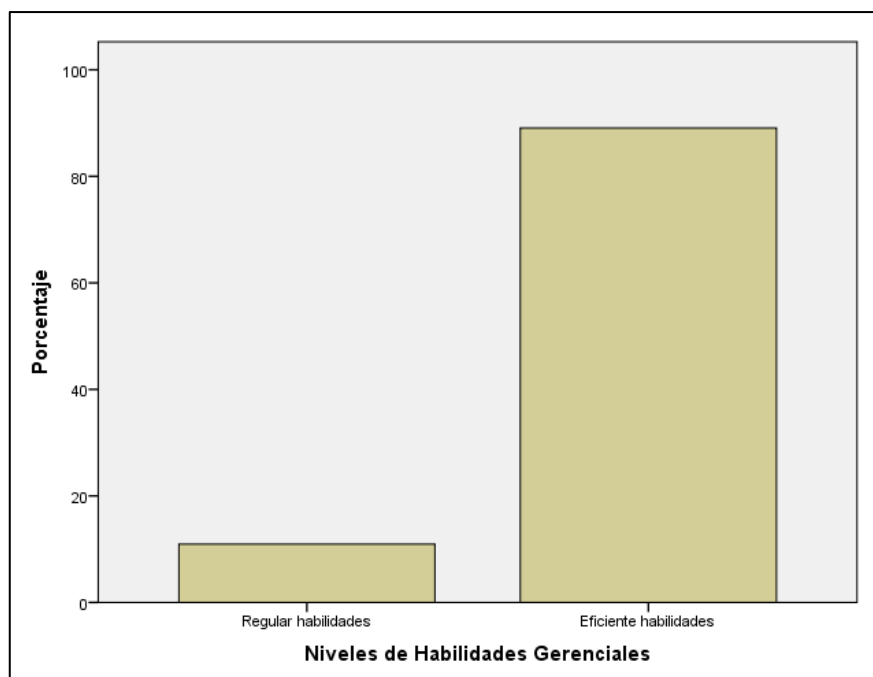


Figura 4. Dimensión habilidades gerenciales de la variable independiente.

Tabla 13

Dimensión motivación laboral de la variable independiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular motivación	9	6.6	6.6
Eficiente motivación	128	93.4	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 13 que de un total de 137 trabajadores; 128 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 93.4% manifiestan que la motivación laboral en la Gerencia de Infraestructura es eficiente; mientras que 9 trabajadores correspondiente al 6.6% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan que la motivación laboral es regular.

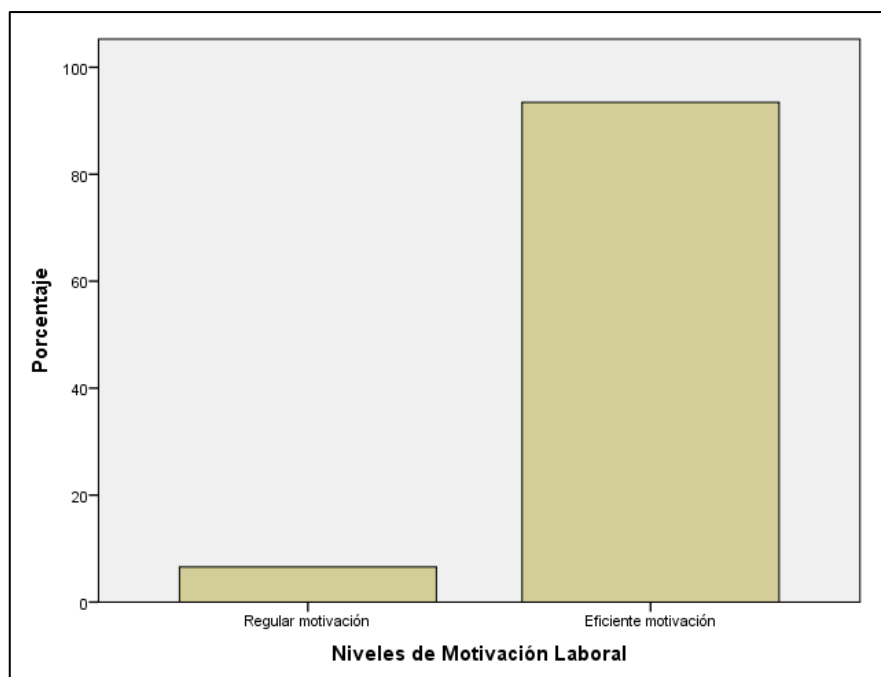


Figura 5. Dimensión motivación laboral de la variable independiente.

4.2.1.2.- Análisis General de la Variable Independiente

Tabla 14

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular gestión	23	16.8	16.8
Eficiente gestión	114	83.2	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 14 que de un total de 137 trabajadores; 114 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 83.2% manifiestan que la Gestión del Talento Humano en la Gerencia de Infraestructura es eficiente; mientras que 23 trabajadores

correspondiente al 16.8% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan que la Gestión del Talento Humano es regular.

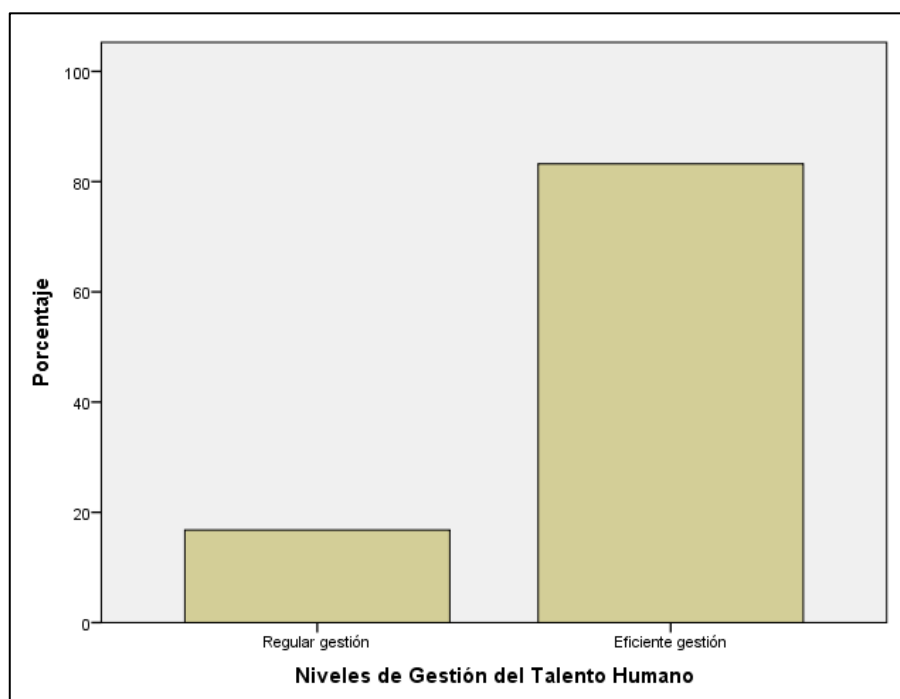


Figura 6. Variable Independiente: Gestión del Talento Humano.

4.2.2.- Resultados de la Variable Desempeño Laboral

4.2.2.1.- Análisis por dimensión

Tabla 15

Dimensión incorporación al servicio civil de la variable dependiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Media incorporación al servicio civil	21	15.3	15.3
Alta incorporación al servicio civil	116	84.7	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 15 que de un total de 137 trabajadores; 116 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 84.7%

presentan una alta incorporación al servicio civil; mientras que 21 trabajadores correspondiente al 15.3% siendo el porcentaje más bajo, presentan una mediana incorporación al servicio civil.

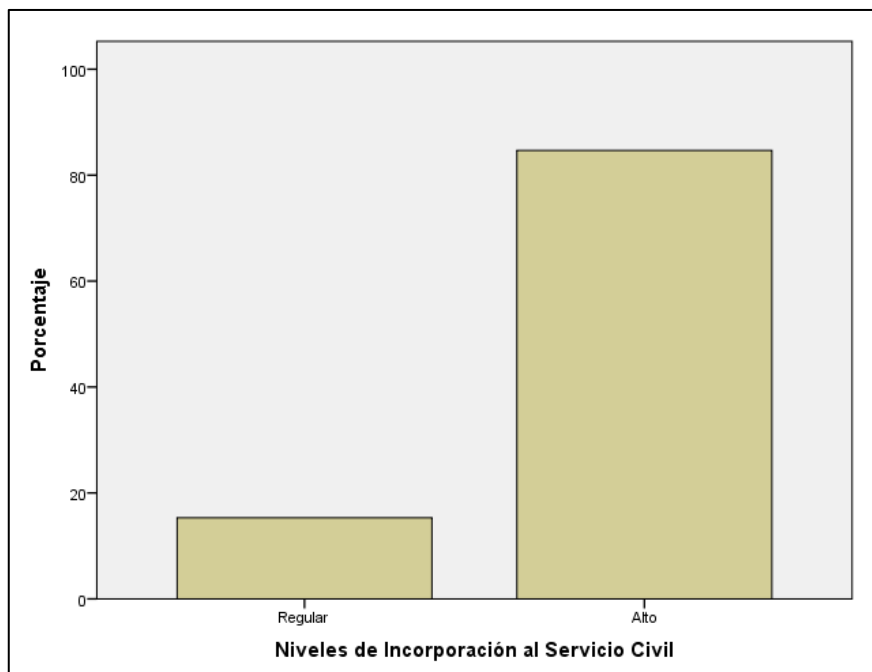


Figura 7. Dimensión incorporación al servicio civil de la variable dependiente.

Tabla 16

Dimensión gestión de rendimiento de la variable dependiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala gestión	2	1.5	1.5
Regular gestión	12	8.8	10.2
Buenas gestión	123	89.8	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 16 que de un total de 137 trabajadores; 123 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 89.8% manifiestan una buena gestión de rendimiento; mientras que 2

trabajadores correspondiente al 1.5% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan una mala gestión de rendimiento.

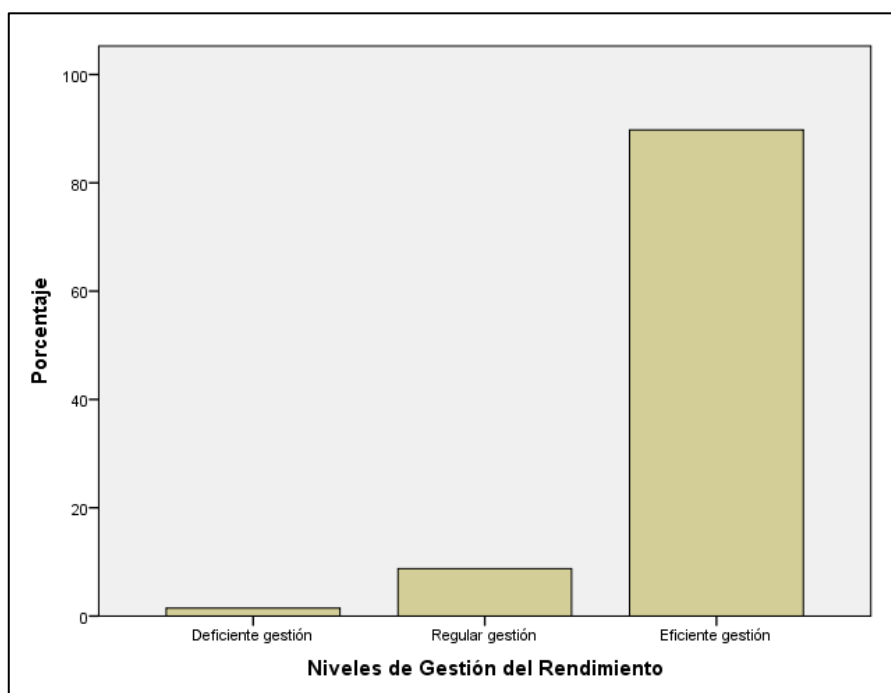


Figura 8. Dimensión gestión de rendimiento de la variable dependiente.

Tabla 17

Dimensión gestión de la capacitación de la variable dependiente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular gestión	31	22.6	22.6
Buena gestión	106	77.4	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 17 que de un total de 137 trabajadores; 106 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 77.4% manifiestan una buena gestión en la Gerencia de Infraestructura;

mientras que 31 trabajadores correspondiente al 22.6% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan una regular gestión.

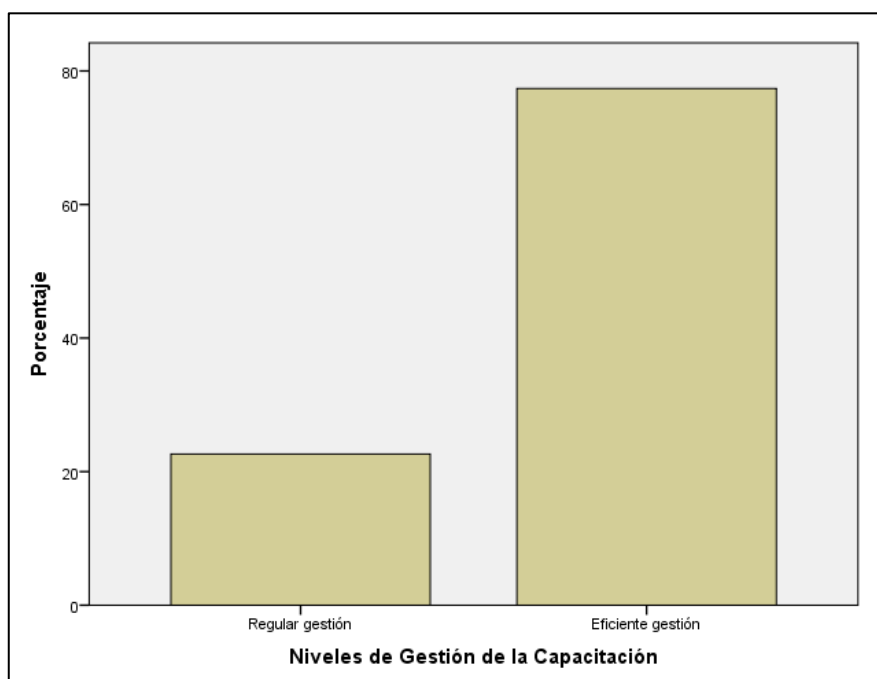


Figura 9. Dimensión gestión de la capacitación de la variable dependiente.

4.2.2.2.- Análisis general de la variable dependiente

Tabla 18

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular desempeño	23	16.8	16.8
Eficiente desempeño	114	83.2	100.0
Total	137	100.0	

Interpretación:

Se puede interpretar de la tabla 18 que de un total de 137 trabajadores; 114 trabajadores, correspondientes al porcentaje más alto de 83.2% manifiestan que el Desempeño Laboral en la Gerencia de

Infraestructura es eficiente; mientras que 23 trabajadores correspondiente al 16.8% siendo el porcentaje más bajo, manifiestan que el Desempeño Laboral es regular.

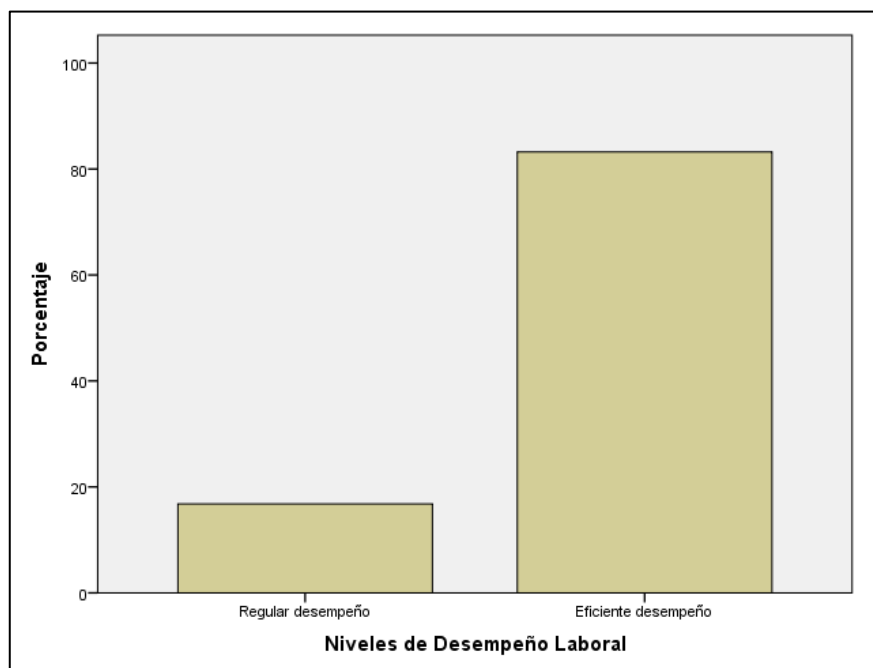


Figura 10. Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

4.2.3. Prueba de normalidad

4.2.3.1. Prueba de normalidad de la variable gestión del talento humano

El valor $p < 0.05$ en el caso de gestión del talento humano (V1) permite rechazar la hipótesis nula según la tabla 19.

H0 : Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 19

Prueba de normalidad de gestión del talento humano y sus dimensiones

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

		V1	D1	D2	D3
N		137.00	137.00	137.00	137.00
Parámetros normales ^{a,b}	Media	51.97	17.42	17.23	17.32

Máximas diferencias extremas	Desv. Absoluto	4.03	1.70	1.76	1.64
	Positivo	0.21	0.16	0.21	0.20
	Negativo	0.10	0.10	0.11	0.13
Est. de prueba Sig. Asintótica (bilateral)		-0.21	-0.16	-0.21	-0.20
		2.50	1.90	2.50	2.34
		0.00	0.00	0.00	0.00

En el caso de las dimensiones; gestión del conocimiento (D1), habilidades gerenciales (D2), motivación laboral (D3); el valor $p < 0.05$ permite que también se rechace la hipótesis nula por lo que se concluye que la variable gestión del talento humano y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

4.2.3.2. Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

El valor $p < 0.05$ en el caso desempeño laboral (V2) permite rechazar la hipótesis nula según la tabla 20.

H0 : Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 20

Prueba de normalidad de desempeño laboral y sus dimensiones

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra		V2	D7	D8	D9
N		137.00	137.00	137.00	137.00
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52.15	17.23	17.42	17.51
	Desv.	3.90	1.84	2.01	1.53
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.17	0.21	0.24	0.22
	Positivo	0.11	0.12	0.15	0.13
	Negativo	-0.17	-0.21	-0.24	-0.22
Est. de prueba Sig. Asintótica (bilateral)		1.99	2.46	2.84	2.62
		0.00	0.00	0.00	0.00

En el caso de las dimensiones; Incorporación al servicio civil (D7),

gestión del rendimiento (D8), gestión de la capacitación (D9), el valor $p < 0.05$ permite que también se rechace la hipótesis nula por lo que se concluye que la variable desempeño laboral y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

4.3. Verificación de hipótesis

4.3.1.- Verificación de la primera hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera: “La Gestión del Conocimiento del Personal influye positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento del personal, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Gestión del Talento Humano} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Gestión del Conocimiento}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 21
Resumen del modelo de gestión del conocimiento y gestión del talento humano

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
0.75	0.57	0.57	2.66

Tabla 22
ANOVA de gestión del conocimiento y gestión del talento humano

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1256.19	1	1256.19	177.45	0.00
Residual	955.70	135	7.08		
Total	2211.88	136			

Tabla 23
Coeficientes de gestión del conocimiento y gestión del talento humano

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	20.92	2.34		8.93	0.00
Gestión del conocimiento	1.78	0.13	0.75	13.32	0.00

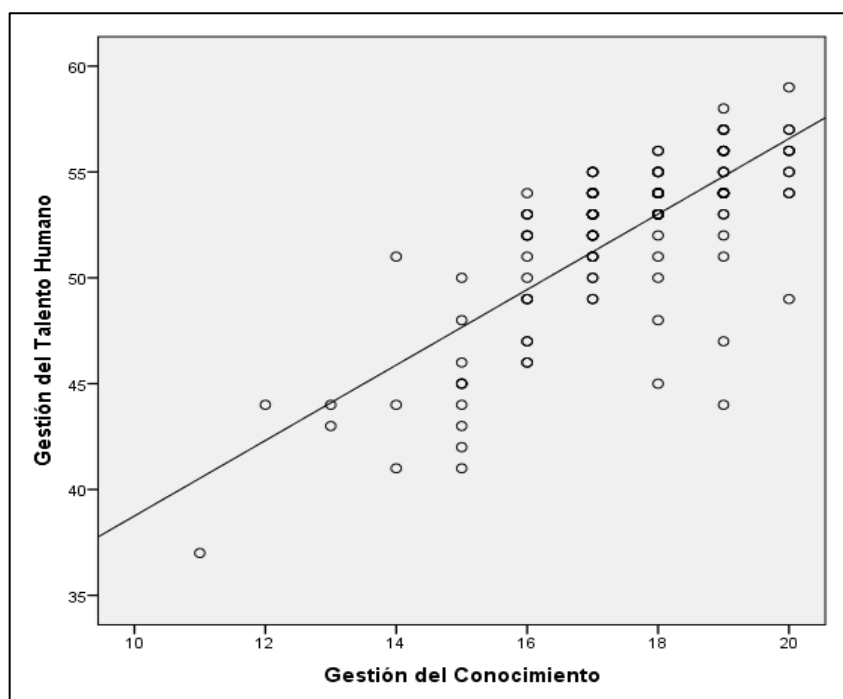


Figura 11. Diagrama de dispersión de gestión del conocimiento y gestión del talento humano

Tomando en cuenta las tablas 22 y 23 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que la gestión del conocimiento del personal influye positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.42$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 42%, tal como vemos en la tabla 21.

4.3.2.- Verificación de la segunda hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera: “Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre la gestión del talento humano y las habilidades del personal, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\textit{Gestión del Talento Humano} = \beta_0 + \beta_1 * \textit{Habilidades gerenciales}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 24

Resumen del modelo de habilidades gerenciales y gestión del talento humano

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.82	0.68	0.68	2.29

Tabla 25

ANOVA de habilidades gerenciales y gestión del talento humano

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1502.69	1	1502.69	286.05	0.00
Residual	709.19	135	5.25		
Total	2211.88	136			

Tabla 26

Coefficientes de habilidades gerenciales y gestión del talento humano

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	19.39	1.94		10.02	0.00
Habilidades gerenciales	1.89	0.11	0.82	16.91	0.00

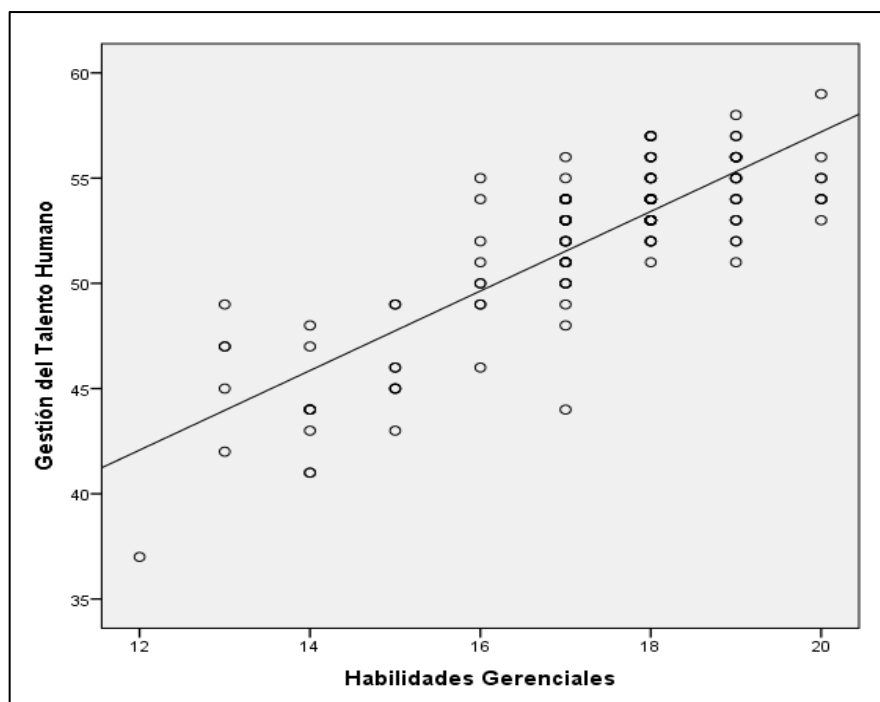


Figura 12. Diagrama de dispersión de habilidades gerenciales y gestión del talento humano

Tomando en cuenta las tablas 25 y 26 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que las habilidades gerenciales influyen positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.68$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 68%, tal como vemos en la tabla 24.

4.3.3.- Verificación de la tercera hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera:
 “La motivación del personal influye positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre la motivación y la gestión del talento humano, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Gestión del Talento Humano} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Motivación del personal}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 27
Resumen del modelo de Motivación y Gestión del Talento Humano

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.79	0.62	0.62	2.48

Tabla 28
ANOVA de Motivación y Gestión del Talento Humano

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1379.16	1	1379.16	223.59	0.00
Residual	832.72	135	6.17		
Total	2211.88	136			

Tabla 29
Coefficientes de Motivación y Gestión del Talento Humano

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	18.43	2.25		8.18	0.00
Motivación	1.94	0.13	0.79	14.95	0.00

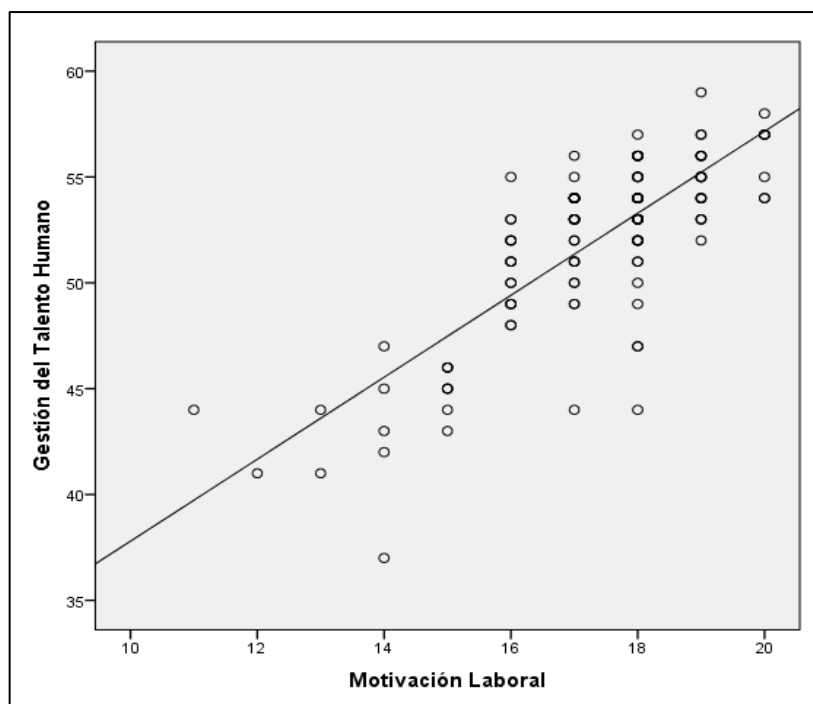


Figura 13. Diagrama de dispersión de Motivación y Gestión del Talento Humano

Tomando en cuenta las tablas 28 y 29 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que la motivación influye positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.62$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 62%, tal como vemos en la tabla 27.

4.3.4.- Verificación de la cuarta hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera:
 “La incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre el desempeño laboral y incorporación al servicio civil, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Desempeño Laboral} = \beta_0 + \beta_1 * \text{La incorporación al servicio civil}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 30
Resumen del modelo de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.82	0.67	0.67	2.24

Tabla 31
ANOVA de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1389.65	1	1389.65	277.47	0.00
Residual	676.13	135	5.01		
Total	2065.78	136			

Tabla 32
Coefficientes de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	22.28	1.80		12.35	0.00
Incorporación al servicio civil	1.73	0.10	0.82	16.66	0.00

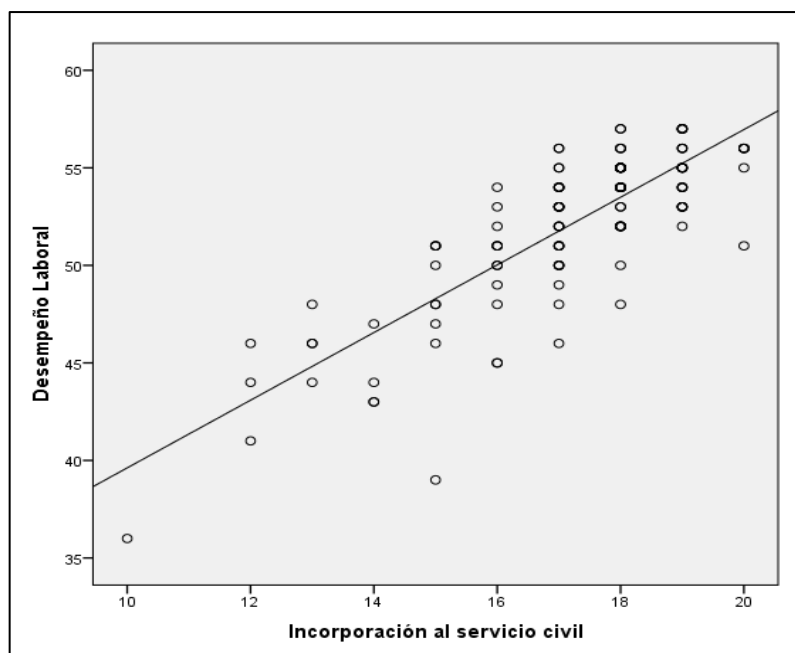


Figura 14. Diagrama de dispersión de la incorporación al servicio civil y desempeño laboral

Tomando en cuenta las 31 y 32 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que la incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.67$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 67%, tal como vemos en la tabla 30.

4.3.5.- Verificación de la quinta hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera:
 “La gestión de rendimiento influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre el desempeño laboral y la gestión de rendimiento, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Desempeño Laboral} = \beta_0 + \beta_1 * \text{gestión de rendimiento}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 33

Resumen del modelo de gestión de rendimiento y desempeño laboral

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.81	0.65	0.65	2.30

Tabla 34

ANOVA de gestión de rendimiento y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1349.08	1	1349.08	254.12	0.00
Residual	716.70	135	5.31		
Total	2065.78	136			

Tabla 35

Coefficientes de gestión de rendimiento y desempeño laboral

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados		t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
(Constante)	24.81	1.73			14.37	0.00
Gestión de rendimiento	1.57	0.10	0.81		15.94	0.00

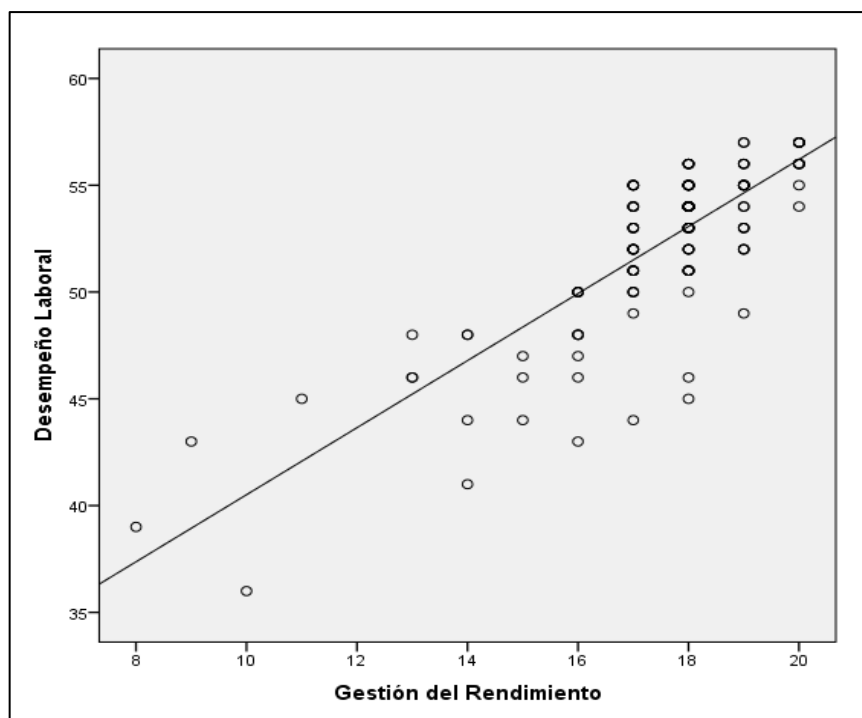


Figura 15. Diagrama de dispersión de gestión de rendimiento y desempeño laboral.

Tomando en cuenta las tablas 34 y 35 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que las gestión de rendimiento influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.65$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 65%, tal como vemos en la tabla 33.

4.3.6.- Verificación de la sexta hipótesis específica

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera: “La gestión de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.”

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de

dependencia entre el desempeño laboral y la gestión de la capacitación, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Desempeño Laboral} = \beta_0 + \beta_1 * \text{gestión de la capacitación}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 36

Resumen del modelo de gestión de la capacitación y desempeño laboral

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.50	0.25	0.24	3.39

Tabla 37

ANOVA de gestión de la capacitación y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	516.11	1	516.11	44.96	0.00
Residual	1549.67	135	11.48		
Total	2065.78	136			

Tabla 38

Coefficientes de gestión de la capacitación y desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	29.85	3.34		8.94	0.00
Productividad	1.27	0.19	0.50	6.71	0.00

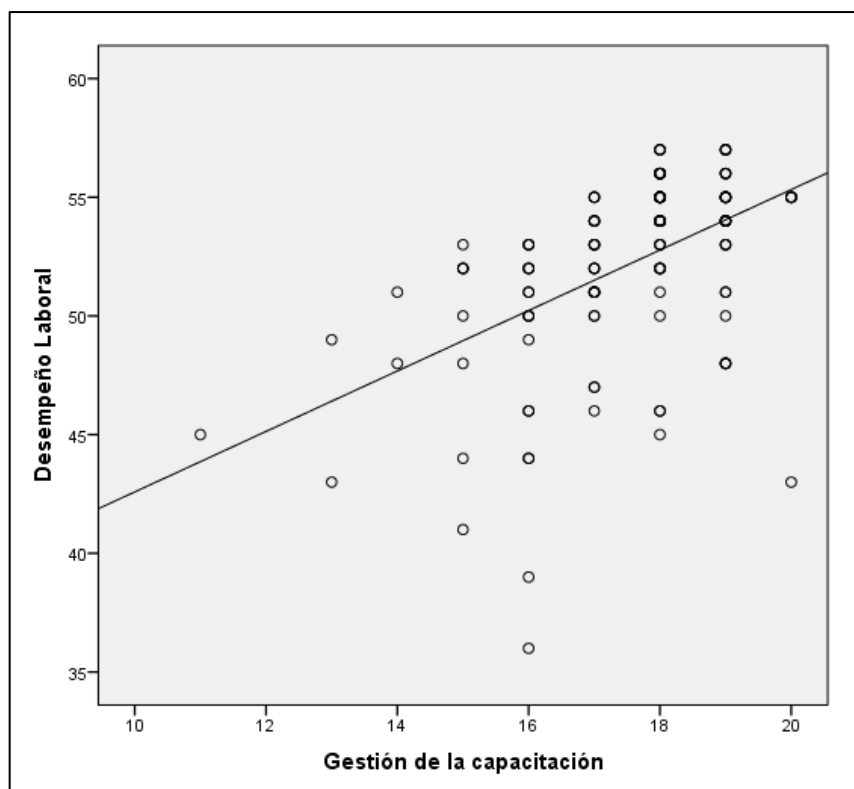


Figura 16. Diagrama de dispersión de gestión de la capacitación y desempeño laboral

Tomando en cuenta las tablas 37 y 38 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que la gestión de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.25$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 25%, tal como vemos en la tabla 33.

4.3.7.- Verificación de la hipótesis general

La hipótesis específica está planteada de la siguiente manera:
 “La Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del

Gobierno Regional de Tacna, 2019”.

Podemos comprobar la hipótesis a través de la relación de dependencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, esta relación de dependencia se expresa por medio del modelo:

$$\text{Desempeño Laboral} = \beta_0 + \beta_1 * \text{Gestión del Talento Humano}$$

Así mismo para determinar el nivel de influencia, se tiene un nivel de significancia de 5%, usando la regresión lineal y con una regla de decisión en que si P-Valor es menor al nivel de significancia, no se acepta H_0 y se procede a aceptar la hipótesis alterna planteada.

Tabla 39

Resumen del modelo de gestión del talento humano y desempeño laboral

R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
0.65	0.42	0.42	2.98

Tabla 40

ANOVA de gestión del talento humano y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	870.51	1	870.51	98.32	0.00
Residual	1195.27	135	8.85		
Total	2065.78	136			

Tabla 41

Coefficientes de gestión del talento humano y desempeño laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	19.55	3.30		5.93	0.00
Gestión del Talento Humano	0.63	0.06	0.65	9.92	0.00

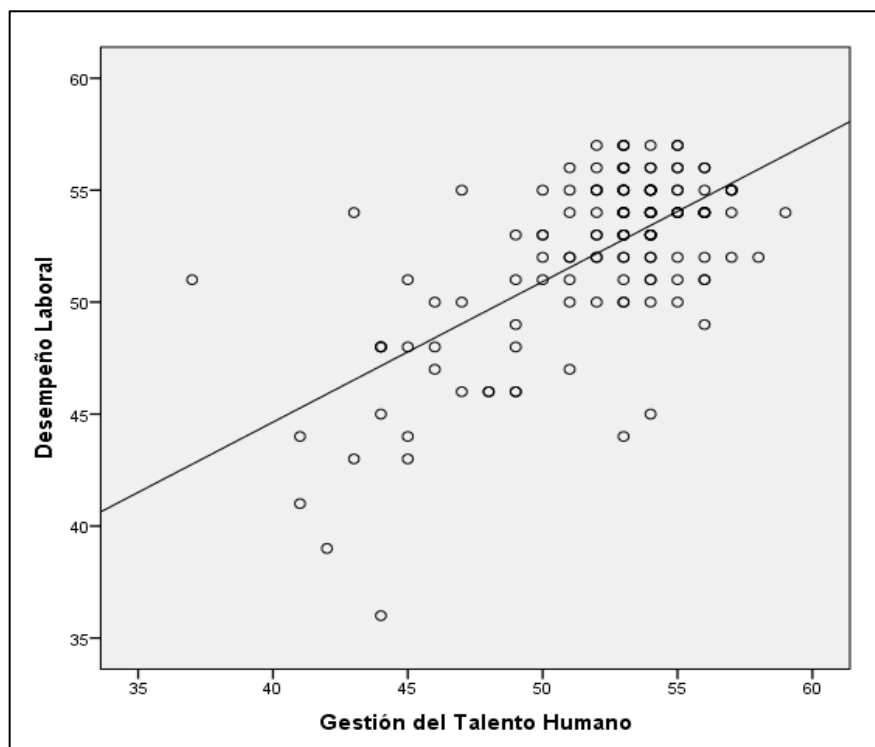


Figura 17. Diagrama de dispersión de gestión del talento humano y desempeño laboral

Tomando en cuenta las tablas 40 y 41 se observa que las significancias son menores que 0.05 por lo cual no se acepta la hipótesis nula (H_0) y se concluye en aceptar la hipótesis alterna, la cual es que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado, el resultado de la regresión lineal es de un $R^2 = 0.42$, lo que significa que el modelo explica la realidad en un 42%, tal como vemos en la tabla 39.

CONCLUSIONES

Primera

Mediante las investigaciones se determinó que la Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.42, según teorías administrativas de la ley servir existe el interés de capacitar al personal a través de la gestión del talento humano por lo tanto el modelo planteado explica en un 42% el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si la gestión del talento humano aumenta en 1 punto, entonces el desempeño laboral aumenta en 0.63 puntos.

Segunda

Mediante la investigación se comprobó que la evaluación del personal representa significativamente en la gestión del conocimiento según la ley servir la cual tiene un impacto positivo en la gestión del talento humano en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.57, por lo tanto el modelo planteado explica en un 57% a la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si la gestión del conocimiento del personal aumenta en 1 punto, entonces la gestión del talento humano aumenta en 1.78 puntos.

Tercera

Según la Ley servir la participación de los empleados del sector público deben de tener habilidades gerenciales y esta a su vez fortalecen positivamente en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.68, por lo tanto, el modelo planteado explica en un 68% a la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si las habilidades del personal aumentan en 1 punto, entonces la gestión del talento humano aumenta en 1.89 puntos.

Cuarta

La ley servir exhorta al reconocimiento de los empleados públicos para motivarlos y comprometerlos por una mejor gestión del talento humano ya que influye positivamente en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, 2019; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.62, por lo tanto, el modelo planteado explica en un 62% a la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si la motivación aumenta en 1 punto, entonces la gestión del talento humano aumenta en 1.94 puntos.

Quinta

Todo personal de la gestión pública debe incorpora al servicio civil reportando el desempeño laboral para complementar su récord laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.67, por lo tanto, el modelo planteado explica en

un 67% el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si el comportamiento de los funcionarios aumenta en 1 punto, entonces el desempeño laboral aumenta en 1.73 puntos.

Sexta

Los trabajadores de la ley servir serán evaluados constantemente su rendimiento profesional – laboral para un mejor desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.65, por lo tanto, el modelo planteado explica en un 65% el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si las condiciones personales aumentan en 1 punto, entonces el desempeño laboral aumenta en 1.57 puntos.

Séptima

La escuela de adiestramiento de servir proporciona capacitación a los trabajadores de la gestión pública de manera constante la cual influye positivamente en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna; debido a que en el cálculo de la regresión lineal se obtuvo un R^2 de 0.25, por lo tanto el modelo planteado explica en un 25% el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna. Por consiguiente, si la productividad aumenta en 1 punto, entonces el desempeño laboral aumenta en 1.27 puntos.

SUGERENCIAS

Primera

Tomar en consideración la presente investigación que haya una gestión del talento humano, basado en mejorar la capacidad de personal implementando nuevas herramientas de gestión de talento humano que permitan mejorar el desempeño laboral de sus funcionarios.

Segunda

Optimizar el conocimiento del personal empleado, con el objetivo que se pueda mejorar las métricas que midan la gestión del conocimiento y cuyos resultados sean compartidos con los funcionarios para que ellos puedan realizar una retroalimentación y mejor su desempeño.

Tercera

Se sugiere que un mejor estándar en las habilidades gerenciales en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional de Tacna, se tiene que tomar en cuenta las habilidades gerenciales de los sub gerentes, jefes de área y residentes para así desarrollar un estándar gerencial democrático y justo.

Cuarta

Desarrollar estrategias motivacionales para mejorar la gestión del talento humano dentro de la entidad, esta debe ser incentivada por la misma Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna con acciones propias, a la vez gestionar coaching motivacional para los empleados y así desarrollar compromiso con la entidad.

Quinta

Establecer mecanismos de inserción al régimen de la Ley de servicio civil en el proceso de selección sobre la base de mérito, competencia y transparencia garantizando la igualdad en el acceso a la función pública en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

Sexta

Reconocer y promover el aporte de los empleados a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, evidenciar las necesidades de capacitación a los empleados para mejorar su desempeño de acuerdo al puesto que ocupan dentro de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.

Séptima

Se sugiere a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, sobre la gestión de la capacitación sea permanente, es decir van a estar capacitados por el estado a través de la entidad de manera constante y así garantizar la productividad en la entidad donde representa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, J. P. (2008). La gestión del talento humano en el sector público. *Voces*.
- Alarcón Cuases, D. G. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tulcan - Ecuador.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia.
- Asencios, C. (2016). *Gestion del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipotilo Unanue*. Lima.
- Becerra Fukunaga, M. T. (2016). *La Motivación y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional del Callao, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Camelo, F., Vallejo, L., & Gomez, S. (2015). *Diseño de una propuesta de un modelo de endomarketing para el restaurante burger king del centro comercial el tesoro*. Medellin.
- Capcha Cárdenas, J. R., & Campomanes Gálvez, J. B. (2015). *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014*. Ayacucho: UCV.
- Cárdenas Canales, A. E. (2015). *Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- De la Cruz, N. (2007). *La motivacion, comunicacion y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organizacion*. Colombia.
- Echeverria, C. (13 de Agosto de 2014). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-y-competencias-laborales/>
- ENAH0. (2011). *Encuesta Nacional de Hogares*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Espinosa, A. (06 de Junio de 2008). *Empresa y desarrollo humano integral*. *Dinero*.

- García de León, S. (07 de Septiembre de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/la-reputacion-corporativa-recurso-estrategico-la-creacion-ventajas-competitivas/>
- Garza, R., Gonzales, C., & Salinas, E. (2007). *Toma de decisiones empresariales: un enfoque multicriterio multiexperto*.
- GESTION. (27 de AGOSTO de 2014). Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control. <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343>.
- Hernández), J. G. (2019). Talento Humano en el Perú en el Sector Público. *Contigo*.
- Herrán Peñafiel, J. W., & Pérez Chamorro, F. J. (2014). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha*. Quito: UCE.
- Huergo, J. (2012). *Los procesos de Gestión*.
- InfoPublic. (2019). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL ESTADO PERUANO DEL PRESENTE SIGLO XXI*. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/informes-tecnicos-legales/administracion-de-recursos-humanos-en-el-estado-peruano-del-presente-siglo-xxi>
- Jimenez, G. (2017). *La participación social empresarial: valores e identidad nacional*.
- Ley del Servicio Civil – N°30057, C. D. (2013). *LEY DEL SERVICIO CIVIL*. LIMA: EL PERUANO.
- Lopez, J. (2006). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg*.
- Middleton, M. (1999). *De la gestión de la información a la gestión del conocimiento: perspectivas sobre el desarrollo*.
- Montes, F. (2016). Relaciones Interpersonales en el trabajo. *Vision Industrial*.
- Moya, L. (2016). *La empatía en la empresa*. Valencia.

- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid.
- Peru21. (2016). *Que es la gestión pública* . Peru21.
- Ponce Ponce, B. J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito*. Quito - Ecuador: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL. FACULTAD: POSGRADOS.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - DS N° 040-2014-PCM, L. N. (13 de Junio de 2014). DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM. *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*, pág. 3.
- REPUBLICA, E. C. (2013). *LEY DEL SERVICIO CIVIL N° 30057*. LIMA: EL PERUANO.
- Rodriguez, N. (2003). *La innovación: Clave del éxito empresarial*.
- Tataje Rosales, A. E. (2015). *Gestión del talento humano y clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Público Fiscalía de la Nación Lima 2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Taype, M. (14 de Enero de 2014). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/sinergia-la-esencia-del-trabajo-en-equipo/>
- Tupia, C. V. (2016). *La gestión del talento en el sector público: una mirada generacional*. *Educación* .
- Zapata, D. (2010). *La "innovación" como habilidad gerencial en los procesos de selección para líderes de alto impacto en las organizaciones*. Nueva Granada.

APÉNDICES

APÉNDICE A. Cuestionario de la variable independiente

CUESTIONARIO

Adaptado de: (Asencios, 2016) (Camelo, Vallejo, & Gomez, 2015)



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

OBJETIVO: La presente encuesta con respecto a la **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** que se aplica a los trabajadores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, tiene fines estrictamente académicos, permitirá a la Bachiller Nolberto Roy Incacutipa Layme elaborar su trabajo de investigación titulado “La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019” conducente a obtener el título de Ingeniera Comercial.

Nuestro agradecimiento al Gerente Regional de Infraestructura, Ing. Henry Jesús Chique Calderón, por autorizar y dar las facilidades correspondientes.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente **CONFIDENCIAL**, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir **SOLO UNA**, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°		PREGUNTAS				
GESTION DEL CONOCIMIENTO						
1	Las funciones asignadas a su cargo son compatibles con su formación académica.	1	2	3	4	5
2	Considera usted que las acciones de capacitación que implementa la institución, es una inversión.	1	2	3	4	5
3	Los procesos de selección de personal se realizan teniendo en cuenta los requisitos mínimos del cargo.	1	2	3	4	5
4	Considera importante realizar pruebas de conocimiento y psicológicas en los procesos de selección para el personal.	1	2	3	4	5
HABILIDADES GERENCIALES						
5	Los trabajadores poseen habilidades gerenciales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.	1	2	3	4	5
6	Considera importante desarrollar habilidades interpersonales en el trabajo como la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	1	2	3	4	5
7	Considera importante desarrollar capacidades para el equipo de trabajo como de integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	1	2	3	4	5
8	Demuestra sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico, de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo	1	2	3	4	5
MOTIVACION LABORAL						
9	Las funciones del puesto que realizan los trabajadores, se realizan con compromiso y voluntad.	1	2	3	4	5
10	A nivel organizacional, considera usted importante la identificación y compromiso con la institución.	1	2	3	4	5
11	Las capacidades directivas de su jefe inmediato, promueve un clima laboral óptimo para el logro de la productividad.	1	2	3	4	5
12	Considera importante poner en vigencia un programa de incentivos económicos y no económicos, que incentive las expectativas del trabajador.	1	2	3	4	5

Adaptado de: (Asencios, 2016) (Camelo, Vallejo, & Gomez, 2015)

APÉNDICE B. Cuestionario de la variable dependiente



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

OBJETIVO: La presente encuesta con respecto al **DESEMPEÑO LABORAL** que se aplica a los funcionarios de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, tiene fines estrictamente académicos, permitirá a la Bachiller Nolberto Roy Incacutipa Layme, elaborar su trabajo de investigación titulado: “ La Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019“ conducente a obtener el título de Ingeniera Comercial.

Nuestro agradecimiento al Gerente Regional de Infraestructura Ing. Henry Jesús Chique Calderón, por autorizar y dar las facilidades correspondientes.

Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

La información que nos proporcione es completamente **CONFIDENCIAL**, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen diversas opciones de respuesta, deberá elegir **SOLO UNA**, salvo que el enunciado de la pregunta diga expresamente que puede seleccionar varias.

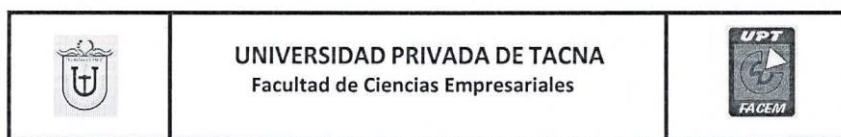
Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente forma.

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Incorporación al Servicio Civil	1	2	3	4	5
1	¿Se les informa de manera correcta el proceso de transición hacia la ley del Servicio Civil por el que está atravesando la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna?	1	2	3	4	5
2	¿Usted estaría de acuerdo en Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral?	1	2	3	4	5

3	La Ley del Servicio Civil establece que ninguna negociación colectiva puede alterar la Valorización de los Puestos ¿Está de	1	2	3	4	5
4	La Ley del Servicio Civil ha establecido procedimientos para la declaratoria de huelga, donde indica que si no se ha notificado a la entidad con 15 días de anticipación, los Servidores que sean partícipes de la huelga serán suspendidos temporalmente ¿Considera que esta Ley está vulnerando los derechos de los	1	2	3	4	5
	Gestión de Rendimiento	1	2	3	4	5
5	¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del	1	2	3	4	5
6	¿Considera que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto?	1	2	3	4	5
7	¿Consideras que es importante tener el perfil para cada puesto laboral?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que la experiencia Laboral se debe considerar en los resultados de más metas?	1	2	3	4	5
	Gestión de la Capacitación					
9	¿Los beneficios según la ley servir compensa con las actividades laborales que desempeña?	1	2	3	4	5
10	El servidor civil que haya sido calificado en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación tendrá prioridad para ser capacitado por su entidad en el plazo de seis (6) meses, ¿considera usted que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir?	1	2	3	4	5
11	Enterado del proceso de implementación del servicio civil que sigue su institución, ¿ha emprendido usted algún curso de actualización o estudios de postgrado?	1	2	3	4	5
12	Para acceder al financiamiento de la formación profesional, el servidor civil de carrera o el directivo público debe Tener durante los últimos tres años una calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido. ¿Considera usted que se podría beneficiar de esta medida?	1	2	3	4	5

APÉNDICE C. Validación del instrumento de investigación



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): AMELIA CRISTINA MAMONI HUAYCA
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR
- 1.3. Profesión: INGENIERO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Programa de postgrado:

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				✓	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría			✓		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados			✓		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				✓	
SUMATORIA PARCIAL				6	16	
SUMATORIA TOTAL				22		

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

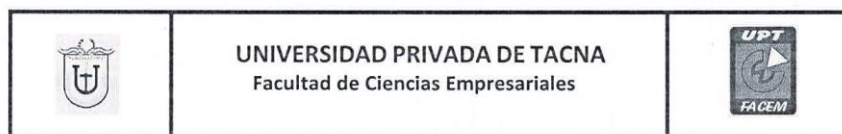
- 3.1. Valoración total cuantitativa: 73%
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 06/11/19



Firma



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MOAGUIA TIPADO VICTOR JIMENEZ DOMASO
- 1.2. Grado Académico: MBA
- 1.3. Profesión: ING. COMERCIAL
- 1.4. Institución donde labora: UPT
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE - ASesor
- 1.6. Denominación del Instrumento:
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Programa de postgrado:

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	20
SUMATORIA TOTAL		36				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____



3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 08/11/19


Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Facultad de Ciencias Empresariales	
---	---	---

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

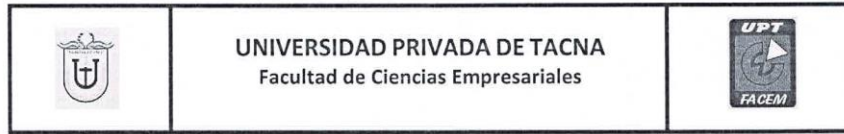
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Acuña Chino, Daniel*
- 1.2. Grado Académico: *Mg. S. S. S.*
- 1.3. Profesión: *Contador UPT*
- 1.4. Institución donde labora: *UPT*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Decente*
- 1.6. Denominación del Instrumento:
- 1.7. Autor del instrumento:
- 1.8. Programa de postgrado:

II. VALIDACIÓN

1


INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

- 3.1. Valoración total cuantitativa: _____
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 06 de noviembre 2019.



Firma

APÉNDICE D. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	
¿Cómo influye la Gestión del talento humano en el Desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura, del Gobierno Regional de Tacna, 2019?	Determinar como la Gestión del Talento humano influye en el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna.	La Gestión del Talento Humano influye significativamente en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	Gestión del Talento humano	Gestión del conocimiento
				Habilidades gerenciales
				Motivación laboral
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES
¿Cómo influye el conocimiento del personal en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?	Determinar cómo el conocimiento del personal influye en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	La Gestión del Conocimiento del Personal influye positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	Desempeño laboral	Incorporación al servicio civil
¿Cómo influye las habilidades gerenciales en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?	Analizar cómo las habilidades gerenciales influyen en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	Las habilidades gerenciales influyen positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.		
¿Cómo influye la motivación del personal en la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?	Evaluar como la motivación del personal influye en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno	La motivación del personal influye positivamente en la Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional de Infraestructura, 2019.		

	Regional de Tacna, 2019.			
¿Cómo influye la incorporación al servicio civil en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019?	Determinar como la incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	La incorporación al servicio civil influye en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.		Gestión de rendimiento
¿Cómo influye la gestión de rendimiento en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna periodo 2019?	Analizar cómo influyen la gestión de rendimiento influye en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	La gestión de rendimiento influye en el desempeño Laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.		
¿Cómo influye la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno regional de Tacna periodo 2019?	Evaluar cómo influye la gestión de la capacitación en el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.	La gestión de la capacitación influye positivamente en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Tacna, 2019.		Gestión de la capacitación

METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	137 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Diseño de investigación:	No experimental, Transversal	Muestra:	137 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario
Nivel de investigación	Explicativo			Tratamiento estadístico:	SPSS Windows Versión XV