

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y SOSTENIBILIDAD MINERA DEL
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS, CIUDAD DE LIMA,
2023.**

**TESIS
PRESENTADA POR BACHILLER**

**BAUTISTA VALENCIA JEFFERSON ENRIQUE
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**ICA- PERÚ
2025**

ASESOR

DR. ALEJANDRO ALFREDO QUISPE MAYURI

Código ORCID: 0000-0002-0002-5182

TESISTA

BAUTISTA VALENCIA JEFFERSON ENRIQUE

Código ORCID 0009-0009-5299-9788

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDURISMO

AGRADECIMIENTO

Con mucho orgullo y regocijo quiero agradecer por este proyecto a Dios, a mi esposa e hijo por ser mi principal fortaleza e inspiración, a mis padres por la paciencia, la motivación, la fuerza, la dedicación y el amor que siempre me brindaron, a mi universidad y docentes por las enseñanzas y conocimientos compartidos y a cada uno de mis seres querido por los consejos, apoyo.

DEDICATORIA

A mi amado e inolvidable papá, gracias por guiarme, cuidarme y protegerme, en donde te encuentres, en mi alma y corazón sigues presente.

A mis queridos abuelos por sus sabios consejos e invaluable amor.

A mi adorada madre por su incondicional apoyo, por sus oraciones y fuerza para seguir hacia adelante.

A mi querida esposa y maravilloso hijo que son la motivación, inspiración y lo más valioso que tengo en esta vida.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas en Lima en 2023. Se empleó una metodología de investigación de tipo básica, con un diseño no experimental y un enfoque correlacional. La población de estudio constó de 43 empleados, y para determinar la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, utilizándose dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Se concluye que existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.746 y significancia $p = 0.00$ ($p < 0.05$). Esto respalda la hipótesis de investigación, indicando que los empleados con actitudes más positivas tienden a tener un mejor desempeño laboral, y viceversa.

Palabras clave: Gestión de talento humano, Desempeño laboral, Gestión de recursos humanos.

ABSTRAC

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and job performance in the General Directorate of Mining Promotion and Sustainability of the Ministry of Energy and Mines in Lima in 2023. A basic research methodology was used, with a nonexperimental design and a correlational approach. The study population consisted of 43 employees, and non-probabilistic convenience sampling was used to determine the sample. The data collection technique was the survey, using two questionnaires as data collection instruments.

It is concluded that there is a high positive evaluation between attitude and job performance, with a Spearman's Rho coefficient of 0.746 and significance $p = 0.00$ ($\rho < 0.05$). This supports the research hypothesis, indicating that employees with more positive attitudes tend to have better job performance, and vice versa.

Keywords: Human talent management, Job performance, Human resource management.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en las instituciones del Estado es clave para que los servicios públicos funcionen bien y para que la atención a los ciudadanos sea de calidad. En palabras simples, se trata de encontrar, capacitar, motivar y mantener a trabajadores comprometidos y con buenas habilidades. Chiavenato (2021) explica que gestionar el talento humano significa ayudar a que los trabajadores desarrollen sus capacidades y rindan mejor en su trabajo. En el sector público esto es todavía más importante, porque las entidades deben responder a necesidades reales de la población y actuar con eficiencia, igualdad y transparencia (Longo, 2020).

Además, Robbins y Judge (2019) mencionan que cuando los trabajadores tienen claras sus funciones, reciben capacitación constante y trabajan en un buen ambiente laboral, su desempeño mejora de manera significativa. Por otro lado, Dessler (2020) destaca que evaluar el desempeño, reconocer el esfuerzo y mantener motivado al personal ayuda mucho a que las instituciones logren sus metas.

En la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas en Lima, se presentan situaciones que dificultan un buen nivel de trabajo. Entre los principales problemas están la falta de personal calificado, procesos internos muy burocráticos, poca actualización de conocimientos, falta de motivación y resistencia al cambio. Todo esto afecta el desempeño laboral, porque se observa que no siempre hay suficiente capacitación, algunos roles no están bien definidos, la comunicación interna es limitada, las cargas de trabajo no son equilibradas y el ambiente laboral no siempre es el mejor. A eso se suma que muchos trabajadores sienten que no tienen autonomía suficiente y que su futuro laboral es incierto.

Siguiendo las pautas establecidas por el Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Privada "San Juan

Bautista", esta tesis se estructuró en cinco secciones. En el primer capítulo, se abordó la formulación del problema, la justificación, la delimitación, las limitaciones, los objetivos generales y específicos, así como el propósito de la investigación. En el segundo capítulo, se profundizó en el marco teórico, donde se analizaron los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. También se plantearon las hipótesis, se definieron las variables y se establecieron las definiciones operacionales de los conceptos clave. En el tercer capítulo, se detalló el diseño metodológico, incluyendo el tipo y nivel del estudio, la población y la muestra, la técnica y el instrumento utilizado para la recopilación de datos, así como los procesos de procesamiento y análisis de resultados, además de consideraciones éticas. En el cuarto capítulo, se llevó a cabo el análisis e interpretación de los resultados y se procedió a verificar las hipótesis planteadas en la investigación. Finalmente, en el quinto capítulo, se plasmaron las conclusiones obtenidas a partir de la investigación, así como las recomendaciones derivadas de los hallazgos.

ÍNDICE

CARATULA	i
ASESOR Y TESISISTA	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
INTRODUCCIÓN	viii
ÍNDICE	x
INFORME ANTIPLAGIO	xiii
LISTA DE TABLAS	xvi
LISTA DE FIGURAS	xix
LISTA DE ANEXOS	xxii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 General	4
1.2.2 Específicos.....	4
1.3 Justificación.....	5
1.4 Delimitación del área de estudio.	6
1.5 Limitaciones de la investigación.	7

1.6	Objetivos	7
1.6.1	General	7
1.6.2	Específico.....	8
1.7	Propósito.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		9
2.1	Antecedentes bibliográficos.....	9
2.2	Base teórica	15
2.3	Marco conceptual	31
2.4	Hipótesis.....	34
2.4.1	General	34
2.4.2	Específicos.....	34
2.5	Variables	34
2.6	Definición operacional de términos	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		36
3.1	Diseño Metodológico.....	36
3.1.1	Tipo de Investigación	36
3.1.2	Nivel de Investigación	37
3.2	Población y muestra.....	37
3.3	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	38
3.4	Técnicas de procesamiento de información	40
3.5	Diseño de Recolección de Datos	40
3.6	Procesamiento y Análisis de Datos	41
3.7	Aspectos Éticos.....	42
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		43

4.1	Resultados	43
4.2	Discusión.....	83
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		88
5.1.	Conclusiones.....	88
5.2.	Recomendaciones.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		92
BIBLIOGRAFÍA.....		98
ANEXOS.....		99

INFORME ANTIPLAGIO

JEFFERSON ENRIQUE BAUTISTA VALENCIA

Culminación de asesoría de tesis del tesista JEFFERSON ENRIQUE BAUTISTA VALENCIA

 LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y SOSTENIBILIDAD MINER...

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trackid:2117560452871

Fecha de entrega
24 feb 2026, 17:36 GMT-5

Fecha de descarga
24 feb 2026, 17:43 GMT-5

Nombre del archivo
Culminación de asesoría de tesis del tesista JEFFERSON ENRIQUE BAUTISTA VALENCIA.docx

Tamaño del archivo
1.6 MB

146 páginas

24.396 palabras

136.526 caracteres




21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes su perpuestas, para el...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si adviertes algo extraño, lo marcamos como una alerta para que puedas revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que prestes atención y lo revise.

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resultado y se indican con un asterisco en el reporte (**%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resalta en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de términos	35
Tabla 2. Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública	43
Tabla 3. Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario	44
Tabla 4. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.	45
Tabla 5. Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual.....	46
Tabla 6. Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales	47
Tabla 7. Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo.....	48
Tabla 8. Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas.....	49
Tabla 9. Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo	50
Tabla 10. Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización.....	51
Tabla 11. Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario	52
Tabla 12. Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral	53
Tabla 13. Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios	54
Tabla 14. Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol	55

Tabla 15. Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo.....	56
Tabla 16. Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz	57
Tabla 17. Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización	58
Tabla 18. Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización	59
Tabla 19. Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo	60
Tabla 20. Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública	61
Tabla 21. Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización.....	62
Tabla 22. Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización.....	63
Tabla 23. Estás comprometido en aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo.....	64
Tabla 24. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo	65
Tabla 25. Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización.....	66
Tabla 26. Te identificas con la misión y valores de la organización.....	67
Tabla 27. Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización.....	68
Tabla 28. Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública	69
Tabla 29. Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización.....	70
Tabla 30. El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético.....	71

Tabla 31. Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión	72
Tabla 32. Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo.....	74
Tabla 33. Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización.....	75
Tabla 34. Prueba de normalidad.....	76
Tabla 35. Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.....	77
Tabla 36. Correlación de Rho de Spearman entre el conocimiento y con el desempeño laboral	78
Tabla 37. Correlación Rho de Spearman entre la competencia gerencial y la calidad del servicio.....	79
Tabla 38. Correlación Rho de Spearman entre la actitud y el desempeño laboral	80
Tabla 39. Correlación Rho de Spearman entre las capacidades y el desempeño laboral.....	81
Tabla 40. Correlación Rho de Spearman entre las capacidades y el desempeño laboral	82

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública.....	43
Figura 2. Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario	44
Figura 3. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.	45
Figura 4. Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual.....	46
Figura 5. Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales	47
Figura 6. Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo.....	48
Figura 7. Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas.....	49
Figura 8. Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo.	50
Figura 9. Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización.....	51
Figura 10. Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario.....	52
Figura 11. Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral.....	53
Figura 12. Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios	54
Figura 13. Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol	55

Figura 14. Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo.....	56
Figura 15. Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz	57
Figura 16. Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización	58
Figura 17. Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización.....	60
Figura 18. Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo	61
Figura 19. Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública	62
Figura 20. Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización.....	63
Figura 21. Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización.....	64
Figura 22. Estás comprometido en aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo.....	65
Figura 23. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo	66
Figura 24. Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización.....	67
Figura 25. Te identificas con la misión y valores de la organización.....	68
Figura 26. Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización.....	69
Figura 27. Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública	70
Figura 28. Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización.....	71
Figura 29. El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético.....	72

Figura 30. Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión 73

Figura 31. Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo..... 74

Figura 32. Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización..... 75

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	99
Anexo 2. Cuadro de Operacionalización de las variables	102
Anexo 3. Cuadro de Operacionalización de las variables	105
Anexo 4. Prueba piloto.....	109
Anexo 5. Análisis de confiabilidad.....	111
Anexo 6. Validez del Instrumento – Juicio de Expertos	116
Anexo 7. Carta del VRI	122
Anexo 8. Permiso de la empresa	123
Anexo 9. Evidencia de los datos procesados en SPSS V.27	124

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Comprender la gestión del talento humano y el desempeño laboral requiere observar cómo se están transformando las organizaciones en un contexto global marcado por la competencia profesional, la tecnología y la necesidad de contar con personal cada vez más especializado. Como explican Nando y Abad (2016), las personas no solo cumplen tareas, sino que impulsan innovación, aprendizaje y capacidad de respuesta dentro de las instituciones. En ese sentido, el talento humano se convierte en un recurso estratégico que determina el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización.

A nivel internacional, esta importancia se ve reflejada en desafíos que hoy enfrentan empresas de distintos sectores. Informes como los de Deloitte (2018) muestran que el 45% de las organizaciones reporta escasez de personal calificado, la cifra más alta de los últimos doce años. Asimismo, el 72% señala una necesidad urgente de desarrollar nuevas habilidades en su personal, mientras que el 65% identifica el envejecimiento de la fuerza laboral como un riesgo creciente. Estos porcentajes evidencian un mercado laboral competitivo y cambiante, donde la actualización profesional y las competencias técnicas se vuelven esenciales para mantener la eficiencia institucional.

En Latinoamérica, esta realidad también es visible. Ramírez et al. (2018) reportan que, en países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, cerca del 60% de las instituciones que implementaron sistemas de compensación lograron mejorar la retención de personal. Del mismo modo, un 55% evidenció un mayor compromiso laboral, mientras que el 50% mostró avances en el logro de metas estratégicas. Estos resultados confirman que invertir en el

talento humano ya sea en capacitación, incentivos o reconocimiento— genera mejoras significativas en el rendimiento colectivo. Por otro lado, estudios como los de Safa et al. (2017) revelan que 68% de las organizaciones enfrenta dificultades para encontrar trabajadores con competencias transversales, y un 62% presenta carencias en capacidades técnicas especializadas, reforzando la necesidad de gestionar eficientemente el capital humano.

En el contexto nacional, Saldarriaga (2008) señala que aproximadamente el 72% de las organizaciones que invierten en desarrollo del personal reportan mejoras en el clima laboral. Asimismo, cerca del 68% de los equipos de trabajo experimenta mayor cohesión, y alrededor del 65% de las instituciones muestra procesos de transformación organizacional cuando aplica estrategias adecuadas de gestión del talento humano. Por su parte, Palmar et al. (2014) encontraron que 70% de las entidades públicas mejoran su eficiencia cuando existe una correspondencia clara entre las competencias del personal y las funciones que desempeñan; además, 65% de los trabajadores reporta mayor compromiso cuando sus habilidades se alinean con los objetivos institucionales.

Sobre este panorama general se sitúa el contexto específico del Ministerio de Energía y Minas (MINEM), institución central para el desarrollo del sector energético y minero del Perú. Dado que el Ministerio cuenta con varias direcciones especializadas, es fundamental delimitar el campo de estudio. En este caso, la investigación se enfoca en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera (DGPSM), responsable de promover buenas prácticas, brindar asistencia técnica y acompañar procesos orientados a un desarrollo minero sostenible y responsable.

La DGPSM enfrenta problemas particulares que afectan tanto su funcionamiento como el desempeño de sus colaboradores. Uno de los problemas más relevantes es la dificultad para contar con profesionales

altamente especializados, dado que el sector privado ofrece mayores incentivos y demanda perfiles muy técnicos. Esto provoca que algunos proyectos y decisiones no se desarrollen con la rapidez o profundidad necesaria. A ello se suma la burocracia interna y la lentitud de los procesos, lo que retrasa la toma de decisiones y genera que la institución no responda a tiempo a las necesidades del sector. También se observa que parte del personal no se mantiene actualizado respecto a nuevas tecnologías o cambios en la normativa minera, lo cual limita su desempeño y su capacidad para adaptarse. Otro problema importante es la falta de incentivos y reconocimiento, situación que genera desmotivación y disminuye el sentido de pertenencia. Se evidencia además resistencia al cambio, especialmente entre quienes prefieren seguir utilizando métodos tradicionales, lo que dificulta la implementación de herramientas modernas o procesos más eficientes.

Respecto al desempeño laboral, se identifican problemas como la falta de capacitación continua, la escasa claridad en los roles y responsabilidades, y una comunicación interna deficiente entre áreas. Estos factores ocasionan duplicidad de funciones, descoordinación y pérdida de foco institucional. Además, existen cargas laborales desiguales que provocan estrés y agotamiento en algunos trabajadores, mientras que otros sienten desmotivación por la falta de retos. Asimismo, un ambiente laboral con tensiones interpersonales y poca autonomía para proponer mejoras afecta la productividad y creatividad del personal. Finalmente, la inestabilidad asociada a cambios administrativos o políticos genera incertidumbre, reduciendo la motivación y afectando el desempeño diario.

Integrar todos estos elementos el contexto internacional, los resultados regionales, el panorama nacional y la realidad local del MINEM permite comprender que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la DGPSM no son solo asuntos administrativos, sino procesos profundamente

humanos. Detrás de cada indicador, porcentaje o dificultad, hay personas que trabajan en un entorno técnico y exigente y que buscan aportar al desarrollo del país. Por ello, esta investigación adquiere relevancia: porque busca entender estas dinámicas y contribuir con propuestas que permitan mejorar las condiciones laborales, fortalecer capacidades institucionales y promover un clima más saludable y eficiente dentro de la institución.

Por las dificultades expuestas se plantea la pregunta de investigación: ¿En cuánto se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 General

P.G. ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

1.2.2 Específicos

P.E. 1. ¿En qué medida se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

P. E. 2. ¿En qué medida se relacionan las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

P. E. 3. ¿En qué medida se relaciona la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

P. E. 4. ¿En qué medida se relacionan las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

P.E.5. ¿En qué medida se relacionan las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica. Este estudio nos permitió explorar las teorías, conceptos, dimensiones e indicadores claves relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la institución seleccionada para la investigación. A través de esta investigación, buscamos ampliar y enriquecer el conocimiento existente en este campo, lo que nos permitió comprender mejor las dinámicas involucradas. Esta investigación no solo contribuirá al entendimiento actual de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sino que también tendrá un impacto significativo en futuros investigadores y tesis que deseen explorar estos temas.

1.3.2. Justificación Social. Se justifica este estudio debido a que los datos obtenidos son fundamentales para la generación de estrategias destinadas a mejorar las prácticas de gestión, lo que resultará en un entorno laboral más productivo y satisfactorio. Asimismo, permitirá mejorar la captación, retención y desarrollo del personal.

1.3.3. Justificación metodológica. Este proceso permitió desarrollar un diseño metodológico apropiado que se ajusta a las necesidades de la

investigación, considerando además la creación de instrumentos de investigación orientados a la recolección de datos.

1.3.4. Justificación Práctica. La revisión del contexto permitió identificar las principales dificultades en la gestión del talento humano dentro de esta oficina del Ministerio de Energía y Minas, entre ellas la escasez de personal especializado, los procesos internos lentos, la limitada actualización técnica y la baja motivación del equipo. Reconocer estas problemáticas es fundamental porque afectan directamente la eficiencia institucional y la calidad del servicio público que se brinda. Desde el plano práctico, este estudio cobra especial importancia al ofrecer insumos concretos que pueden orientar la mejora de la gestión del talento humano en instituciones públicas, permitiendo diseñar estrategias más efectivas de capacitación, asignación de funciones, motivación y modernización organizacional. A nivel académico, la investigación aporta evidencia actual sobre el comportamiento del talento humano en el sector estatal y fortalece la comprensión de cómo los factores internos influyen en el desempeño laboral, contribuyendo a futuras investigaciones y a la formulación de políticas públicas más pertinentes y sostenibles.

1.4 Delimitación del área de estudio.

1.4.1 Espacial.

La investigación se desarrolló en la ciudad de Lima.

1.4.2 Social

En la investigación se consideraron a los empleados de la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima.

1.4.3 Temporal.

La investigación tuvo una duración de cuatro meses de setiembre a diciembre del 2025.

1.4.4 Conceptual o Temática.

Se consideraron las variables: Gestión del talento humano y el Desempeño laboral.

1.5 Limitaciones de la investigación.

En el desarrollo de la investigación se presentaron algunas limitaciones que fue necesario afrontar. Entre ellas estuvo la dificultad para obtener información, debido a la escasez de antecedentes que abordaran las mismas variables en un contexto similar; esta situación se solucionó recurriendo a fuentes complementarias y literatura relacionada. También se encontraron restricciones económicas, pues se debieron cubrir gastos vinculados a encuestas y asesorías, lo cual se resolvió mediante una adecuada planificación de recursos. De igual modo, se observó falta de motivación en algunos participantes al momento de responder los cuestionarios, lo que se atendió con recordatorios y explicaciones claras sobre la importancia de su colaboración. Finalmente, la limitación de tiempo, originada por la necesidad de compatibilizar el estudio con responsabilidades personales y laborales, fue manejada estableciendo un cronograma flexible.

1.6 Objetivos

1.6.1 General

Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

1.6.2 Específico

O. E. 1. Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

O. E. 2. Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

O. E. 3. Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

O. E. 4. Determinar la relación entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

O.E.5. Determinar la relación entre las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

1.7 Propósito.

El propósito principal es proporcionar una comprensión más profunda de los desafíos y problemas que enfrenta la organización en relación con su gestión del talento humano y cómo estos impactan en el rendimiento de los empleados. A través de esta investigación, se pretende ofrecer recomendaciones y soluciones para mejorar la gestión del talento humano y, por lo tanto, el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes bibliográficos.

2.1.1 Internacionales.

Altamirano (2022). En la tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación.

El objetivo fue examinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en el Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. La metodología se basó en un enfoque analítico y descriptivo, bajo una perspectiva cuantitativa. Se estableció una muestra de 317 individuos a quienes se administró un cuestionario. Los resultados se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman moderadamente positivo y altamente significativo ($p = 0,004 < 0,05$; $r = 0,439$) probándose la hipótesis de estudio. Se concluye que la gestión del talento humano tiene una influencia significativa en el desempeño laboral del personal.

Cerdeño (2022). En la tesis titulada: Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2022.

El objetivo fue evaluar el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los empleados públicos a través de herramientas de investigación implementadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas. La investigación se caracteriza como descriptiva se aplicó un cuestionario a una muestra de 384 personas. Los resultados muestran que un 4,9% está completamente de acuerdo con las afirmaciones

relativas a la satisfacción laboral. Además, el 25,5% está de acuerdo, además el 63,5%, se muestra indeciso con relación a su nivel de satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo. Un 16,8% está de acuerdo, y el 44,3% también está de acuerdo, aunque el 28,4% se encuentra indeciso respecto a si su puesto de trabajo les permite desarrollar plenamente sus habilidades. Se concluye que la implementación del modelo de gestión por competencias ha aportado una serie de beneficios concretos en la Unidad Administrativa del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas

Campaña et al. (2021). En el artículo titulado: Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías.

El objetivo fue analizar el impacto del teletrabajo durante la pandemia, una visión para auditorías. En la metodología se empleó un enfoque cuantitativo y se aplicaron metodologías analíticas-sintéticas, la muestra fue de 317 personas, a las cuales se le aplicó un cuestionario. Los resultados del estudio evidenciaron que el 48,9% de los trabajadores que optaron por esta modalidad pertenecían al sector educativo, mientras que el 33,1% provenía de instituciones públicas y un 18% del ámbito de la salud. Asimismo, se encontró que un 60,6% de los empleados reconoció que sus centros de trabajo cuentan con un plan de gestión del talento humano, destacando como principales estrategias la regulación de funciones (28,1%) y el cumplimiento de horarios (24%). Respecto al teletrabajo, el 71% de los participantes manifestó haberlo adoptado de manera plena y un 15,5% de forma parcial, aunque un significativo 86% señaló sentirse más productivo laborando en las instalaciones de su institución que desde casa. En conclusión, se evidencia que el teletrabajo ha tenido un impacto significativo en la microeconomía

durante la pandemia, beneficiando tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

Ramírez et al. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica

El objetivo fue analizar la gestión del talento humano desde una perspectiva estratégica en la industria minera de Venezuela, Colombia y Chile. En la metodología se usó el enfoque cuantitativo, la investigación fue descriptiva y un diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a 55 gerentes pertenecientes a las vicepresidencias de las empresas Carbones del Guasare, SA, Complejo Carbonífero de Cerrejón y Mina Invierno. Los resultados de la prueba de Tukey mostraron que los gerentes valoran las características de la gestión del talento humano con una media de 3 (nivel moderado). En cuanto a la presencia de estilos emergentes y la aplicación de tendencias actuales, las medias oscilaron entre 2,4 y 2,14, lo que corresponde a un nivel moderadamente deficiente dentro del rango de 1,80-2,59. En conjunto, se concluye que la gestión del talento humano es moderadamente óptima, ya que logra cierta adaptación estratégica a las demandas del entorno, aunque persisten debilidades en innovación y actualización de prácticas.

Martínez, et al. (2018). En el artículo que lleva por título: Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.

El objetivo fue analizar cómo la gestión del talento humano impacta en la mejora de la gestión pública y en el desempeño laboral de los empleados que forman parte de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú el año 2018. En la metodología se usó el método hipotético deductivo, un diseño de investigación no experimental y de tipo transversal, además de un nivel

correlacional. La población fue de 43 trabajadores, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario fue el instrumento. Los resultados muestran que la gestión del talento humano, con un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, tiene un impacto positivo en la mejora de la gestión pública y en el desempeño laboral de los trabajadores en la Administración central del Ministerio de Salud estudiado. Conclusión, se establece que la gestión del talento humano ejerce una influencia significativa en la mejora de la gestión pública.

2.1.2 Nacionales.

Hernández y Zuta (2022). En la tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022.

El objetivo fue identificar la conexión relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el año 2022. El enfoque metodológico se basó en la investigación aplicada, el diseño no experimental, correlacional y transversal. Se aplicó un cuestionario como instrumento, a 65 empleados. En los resultados se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,958, indicando una relación positiva perfecta. Se concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Simón (2022). En la tesis titulada: La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud de Aclas–Matihuaca, 2022.

El objetivo fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud en el Puesto de Salud

ACLAS-Matihuaca el año 2022. En la metodología se aplicó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. La población de 20 trabajadores. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,503 que representa una correlación ípositiva moderada, con un nivel de significancia de 0,003. Esto condujo la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Se concluye que existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud en el Puesto de Salud ACLAS-Matihuaca.

Palacios (2022). En la tesis titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL–Cajamarca, 2020.

El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel, Cajamarca, 2020. En la metodología se empleó la investigación básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional, la población fue de 50 personas y una muestra de 27 personas a quienes se le aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.517 y una significancia de 0, lo cual permitió identificar una correlación muy alta entre ambas variables y probarse la hipótesis de estudio. Se concluye que existe relación significativa y de nivel muy alto entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo.

Espino (2022) En la tesis titulada: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2020

El objetivo fue identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga durante el año 2020. La metodología fue de tipo aplicada, correlacional y no experimental. Los resultados del análisis de la hipótesis general revelaron que se planteó la hipótesis alternativa con un valor de 97.351 según la tabla del Chi-Cuadrado y una región de rechazo cuyo valor obtenido fue de 603.94., lo que demuestra que la administración de la competitividad humana está efectivamente relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en el año 2020. En conclusión, existe relación entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral.

Espinoza y Montalvo (2021) En la tesis titulada: la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo El objetivo fue analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo. La metodología fue de tipo de básica, utilizando un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 24 individuos, a los cuales se le aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos indican un coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0,769$) indica una correlación positiva fuerte entre las variables analizadas en tu estudio, con un valor de significancia de $p = 0,000$. En conclusión, se demostro que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Peña (2021) En la tesis titulada: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021.

El objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En la metodología se aplicó la investigación básica con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 80 profesionales de salud de la sanidad PNP Pisco, se aplicó una encuesta y como instrumento el cuestionario. En los resultados se obtuvo un Rho de Spearman de ($\rho = 0,860$) indica una correlación positiva bastante fuerte. Se concluyó que, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica.

2.2 Base teórica

2.2.1 Gestión del talento humano.

La gestión del talento humano es importante al interior de las organizaciones, ya que el éxito de una empresa está estrechamente ligado a la forma en que se dirige y potencia a su personal. Invertir en procesos como la selección, la capacitación y la evaluación de los colaboradores resulta fundamental para asegurar un desempeño eficiente y mantener la competitividad frente a las exigencias del mercado.

Según Chiavenato (2007), la Gestión del Talento Humano (GTH) reúne las acciones que permiten atraer, seleccionar, capacitar, motivar y evaluar al personal dentro de una organización, es decir, se encarga de que las personas tengan las condiciones y herramientas necesarias para hacer bien su trabajo y desarrollarse profesionalmente.

Aunque en los estados financieros no aparezca como una categoría visible, Koontz y Weihrich (2004) explican que las personas son el recurso más valioso de una institución, porque sin ellas no sería posible que los procesos funcionen ni que se cumplan los objetivos, es por ello que invertir en

el personal no debe verse como un gasto, sino como una decisión clave para mejorar los resultados.

En ese sentido, la GTH se vuelve fundamental para el buen desempeño laboral, ya que una gestión adecuada puede mejorar la motivación, el compromiso y la eficiencia del personal, lo que impacta directamente en el éxito de la organización.

2.2.1.1. Procesos de la gestión del talento humano

En esta investigación se resaltan los aspectos más importantes de la Gestión del Talento Humano (GTH), los cuales abarcan el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño. Estos elementos son necesarios para entender cómo una organización administra a su personal y cómo esta gestión influye en el rendimiento de los trabajadores.

Según Chiavenato (2007), la GTH funciona a partir de procesos que permiten atraer, elegir, preparar, motivar y evaluar a las personas dentro de una empresa. Desde una mirada tradicional, estos procesos se entienden de la siguiente manera:

- **Reclutamiento:** Es el momento en que la organización informa que necesita personal e invita a posibles candidatos a postular.
- **Selección:** Consiste en escoger a las personas más adecuadas para el puesto, siguiendo una serie de pasos y herramientas para tomar una buena decisión.
- **Capacitación:** Busca mejorar las habilidades, actitudes y conocimientos de los trabajadores, ayudándolos a desempeñar mejor sus funciones y a lograr los objetivos de la organización.

- **Recompensa:** Incluye los pagos, beneficios o reconocimientos que recibe un trabajador por su desempeño, ya sea en forma económica o mediante incentivos no monetarios.
- **Evaluación del desempeño:** Permite identificar qué tan bien está trabajando una persona, si cumple sus metas y qué oportunidades de mejora o crecimiento puede tener dentro de la organización (Chiavenato, 2008).

El análisis de estos componentes resulta muy útil en estudios sobre GTH y desempeño laboral, porque permiten identificar qué prácticas están funcionando, qué se podría mejorar y de qué manera la organización puede fortalecer los resultados de su equipo. Comprender estos elementos ayuda a diseñar estrategias para mejorar el rendimiento y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

2.2.1.2. Competencias dentro del Talento Humano

Las competencias laborales engloban varias características personales, como: conocimientos, habilidades, actitudes y valores, que permiten a una persona realizar bien su trabajo, entonces no solo se trata solo de tener preparación profesional, sino de demostrar cómo esas competencias se ponen en práctica a través de los comportamientos en el lugar de trabajo.

Lozano (2007) explica que las competencias incluyen rasgos que influyen en la forma de pensar y actuar de cada individuo, e involucran conocimientos, habilidades, valores, actitudes, percepciones y motivaciones relacionadas con un desempeño exitoso. También tenemos a, Charria et al. (2009) quienes señalan que no basta con que un trabajador tenga competencias profesionales; es necesario que estas se reflejen en acciones concretas dentro del entorno laboral. Esto coincide con la postura de Cotton (1993), quien define las competencias laborales como las habilidades que

permiten a una persona cumplir adecuadamente con las funciones propias de su puesto.

El estudio de las competencias laborales resulta fundamental en investigaciones relacionadas con la Gestión del Talento Humano (GTH) y el desempeño laboral, porque brinda un marco claro para evaluar, seleccionar y desarrollar a los colaboradores. Las competencias también permiten a las organizaciones alinear mejor sus recursos humanos con sus objetivos, diseñar programas de capacitación más apropiados y medir el rendimiento de manera más objetiva y justa.

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión del talento humano

La dimensión interna de la Gestión del Talento Humano (GTH) analiza características importantes de las personas que forman parte de una organización. Esta dimensión considera aspectos como los conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades y motivaciones, pues todos ellos influyen directamente en la forma en que cada trabajador realiza sus funciones y contribuye a los resultados institucionales.

Chiavenato (2009) explica que esta dimensión reúne los principales elementos que describen al personal dentro de una organización, los cuales permiten entender cómo se administra y se desarrolla el talento humano. Estos elementos se pueden describir de la siguiente manera:

- Conocimiento: es el conjunto de aprendizajes que una persona va acumulando a lo largo del tiempo. Implica aprender, ampliar información y compartirla con otros.
- Habilidad: es la capacidad de aplicar ese conocimiento para resolver problemas, crear o innovar, convirtiendo lo aprendido en resultados reales.

- Actitud: se refiere a la disposición para actuar y lograr metas. Una actitud positiva impulsa a asumir retos, buscar mejores resultados y generar cambios.
- Capacidades: son combinaciones personales de lo que una persona puede hacer o llegar a ser, es decir, aquello que le permite realizar actividades de valor para sí misma y para la organización.
- Motivaciones: se relacionan con el interés y el esfuerzo que una persona está dispuesta a dedicar para alcanzar objetivos, lo que depende también de que pueda satisfacer sus necesidades individuales.

Estos elementos son importantes para esta investigación, ya que facilitan una comprensión más completa del personal y de los factores que influyen en su rendimiento. Analizar estas dimensiones permite identificar fortalezas y aspectos por mejorar, lo que contribuye a diseñar estrategias efectivas de gestión del talento humano.

2.2.1.4. Teorías de la gestión del talento humano

Para poder comprender el desempeño laboral, diferentes teorías aportan enfoques importantes que ayudan a entender cómo las personas trabajan dentro de una organización y qué factores influyen en sus resultados.

- **Teoría de Sistemas.** Esta teoría explica que una organización funciona como un conjunto de partes que están conectadas entre sí y que dependen unas de otras para trabajar bien. Luhmann (1997) señala que un sistema no es solo la suma de sus áreas o personas, sino la forma en que todas interactúan día a día. Llevada a la Gestión del Talento Humano, esta teoría ayuda a entender que procesos como seleccionar personal, capacitarlo, motivarlo o evaluar su desempeño no funcionan por separado. Lo que ocurre en uno de esos procesos siempre afecta a los demás. Entonces ver la gestión del talento desde un enfoque sistémico permite comprender la

realidad de forma más completa, identificar qué áreas necesitan apoyo y mejorar la forma en que la institución funciona en su conjunto.

- **Teoría de la Administración Científica.** Propuesta en los inicios de la administración moderna y tomada por Chiavenato (2000), plantea que el trabajo puede organizarse de manera más eficiente si se aplican métodos racionales y procedimientos basados en la ciencia. Esta visión influyó en la selección y capacitación de personal con criterios más técnicos. No obstante, esta teoría presenta límites importantes, ya que considera que los trabajadores se motivan, sobre todo, por incentivos económicos, dejando de lado necesidades emocionales, sociales y de reconocimiento que hoy se consideran esenciales dentro del desempeño laboral.
- **Teoría Clásica de Fayol.** Esta teoría plantea que los principios de la administración son válidos para cualquier tipo de organización. Fayol (1971) resalta la importancia de planear, organizar, coordinar y controlar las actividades para lograr objetivos colectivos. En relación con la GTH y el desempeño laboral, esta teoría aporta una base para definir funciones claras, mantener una comunicación adecuada y coordinar el trabajo en equipo, aspectos que favorecen un mejor rendimiento y una mayor satisfacción de los empleados.
- **Teoría de las Relaciones Humanas.** Surge a partir de los estudios de Hawthorne, plantea que las personas trabajan mejor cuando se sienten escuchadas, valoradas y parte del grupo. Mayo (1933) demostró que la productividad mejora cuando existe buen clima laboral, comunicación positiva y apoyo emocional, resaltando que el trabajador no es solo alguien que cumple tareas, sino un ser humano con emociones y necesidades sociales. Aplicar esta teoría permite entender que el desempeño mejora cuando el personal se siente motivado y acompañado además ayuda a fortalecer la comunicación interna, reducir la rotación, promover el trabajo

en equipo y crear ambientes laborales más saludables en cualquier institución.

Estas teorías permiten comprender que el desempeño laboral no depende de un solo factor, sino de la interacción entre la estructura organizacional, la forma en que se organiza el trabajo y la manera en que se gestionan las personas dentro de la institución.

2.2.1.5. La gestión del talento humano como una necesidad dentro de las organizaciones.

Este concepto cumple un rol muy importante para que las personas se integren adecuadamente dentro de la organización, entonces no basta con contar con buenos recursos económicos o profesionales; si los trabajadores no se sienten realmente comprometidos, es difícil que contribuyan de manera efectiva al crecimiento de la empresa.

Pardo y Porras (2011) señalan que, cuando las organizaciones ofrecen una mejor calidad de vida laboral, el desempeño de los empleados tiende a mejorar de forma notable. En este proceso, el papel del gerente es clave, ya que actúa como puente entre la empresa y sus trabajadores. Su tarea consiste en mantener un equilibrio en esta relación para que ambas partes puedan alcanzar sus metas de manera beneficiosa.

Entonces cuando se combinan compromiso, buenas competencias y una adecuada gestión del vínculo entre la empresa y su personal, no solo aumenta la productividad, sino que se construye un ambiente de trabajo más positivo, motivador y orientado a resultados.

2.2.1.6. Gestión pública: un esbozo de la realidad del Perú

Una gestión pública eficiente permite brindar una mejor atención a los ciudadanos, es decir que cuando los procedimientos dentro de las

instituciones del Estado se realizan de manera adecuada, el servicio llega de forma oportuna y los ciudadanos pueden sentirse satisfechos con la atención recibida.

Uvalle (2004) señala que la importancia de la gestión pública radica en su capacidad para garantizar la democracia, la calidad de vida y el bienestar de la población. Si las acciones del gobierno no generan resultados positivos, los ciudadanos pierden la confianza en sus instituciones. Por ello, la gestión pública es el eje central de las políticas públicas y está directamente relacionada con lo que un gobierno logra o deja de lograr. En el caso del Perú, Valeriano (2012) indica que el desarrollo económico requiere asegurar la estabilidad democrática, la seguridad ciudadana, la independencia de los poderes del Estado, la libertad de prensa, la ética en el sector público, una justicia basada en la ley y un sistema de control transparente. Todos estos elementos son fundamentales para una gestión pública eficaz y orientada al bien común. Según el mismo autor, el éxito de la gestión pública comienza con la selección y contratación de personas altamente calificadas para ocupar cargos públicos. Estos profesionales serán quienes contribuyan a modernizar y mejorar la administración del Estado.

En este sentido, una gestión pública sólida crea condiciones favorables para implementar estrategias efectivas de Gestión del Talento Humano en el sector público. Contar con personal bien seleccionado, ético y capacitado puede mejorar el desempeño laboral en las instituciones, fortalecer el compromiso de los empleados y contribuir a ofrecer servicios de mejor calidad a la ciudadanía. De esta manera la relación entre GTH y desempeño laboral se vuelve clave para el éxito de la administración pública peruana.

2.2.2. Desempeño laboral

Este concepto se entiende como la forma en que una persona realiza su trabajo para cumplir con las metas que la organización le ha fijado. Esto implica no solo las tareas que ejecuta, sino también la forma en que usa sus conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades para obtener resultados. El desempeño no depende únicamente de las características individuales del trabajador, sino también del entorno en el que se desenvuelve, la cultura de la organización y las condiciones en las que desarrolla sus funciones.

De acuerdo con Chiavenato (2009), el desempeño laboral es el comportamiento del empleado orientado al cumplimiento de objetivos preestablecidos, y constituye una estrategia personal que cada trabajador utiliza para alcanzar dichos resultados (p. 359). Para Milkovich y Boudreau (1994), el desempeño laboral engloba una serie de atributos individuales, tales como capacidades, habilidades, necesidades y atributos, entre otros, que interactúan con la naturaleza de la labor y de la organización, dando lugar a comportamientos que surgen los resultados.

La ejecución en un puesto de trabajo varía de un individuo a otro, ya que está influenciada por las habilidades, motivación, trabajo en equipo, formación del trabajador, supervisión y circunstancias particulares de cada individuo. Además, se ve influenciada por la percepción que se tiene del rol desempeñado, dado que las capacidades reflejan las habilidades y técnicas profesionales, aptitudes interpersonales y el conocimiento del puesto laboral. Como señalan Gómez et al. (1999, p. 229), "la cantidad de esfuerzo invertido en una tarea específica depende del trabajador".

El desempeño laboral se relaciona estrechamente con la gestión del talento humano en la medida que comprende cómo las capacidades, habilidades y motivación de los empleados contribuyen al éxito de la organización.

2.2.2.1. Teorías del desempeño laboral

- **Teoría de la Inequidad.** Según Chiavenato (2001), explica que los trabajadores comparan lo que aportan a la organización (esfuerzo, tiempo, habilidades) con lo que reciben a cambio (salario, beneficios, reconocimiento). Además, estas comparaciones no se hacen solo de manera individual, sino en relación con lo que perciben que reciben otras personas dentro o fuera de la organización. Si los empleados sienten que existe un equilibrio entre lo que dan y lo que reciben, se mantienen motivados y satisfechos. Pero cuando perciben desigualdad, es decir, que otros reciben más o mejores recompensas por un esfuerzo similar, pueden disminuir su rendimiento, perder motivación o incluso buscar otro empleo.

Esta teoría es útil en la Gestión del Talento Humano (GTH), porque recuerda la importancia de implementar políticas de compensación y reconocimiento que sean justas y transparentes. Mantener una percepción de equidad ayuda a fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores.

- **Teoría de la Expectativa.** Según Lawler (1971), esta teoría sostiene que la motivación de una persona depende de la relación que existe entre lo que espera recibir y el esfuerzo que realiza. Según esta teoría, los empleados se sentirán más motivados si creen que su desempeño les permitirá obtener recompensas que consideran valiosas. Lawler también señala que, aunque el dinero puede ser un incentivo importante, muchas organizaciones no lo utilizan de manera adecuada para fortalecer la motivación y la lealtad.

La relevancia de esta teoría para la GTH radica en que resalta la necesidad de conectar las recompensas con el rendimiento real del trabajador. Esto implica que la organización debe ofrecer incentivos que tengan sentido para cada empleado, considerando sus objetivos

personales, valores y expectativas profesionales. De esta manera, es más probable que los trabajadores se comprometan con su labor y alcancen un mejor desempeño.

2.2.2.2. Calidad de vida en el trabajo

La satisfacción laboral de los empleados está influenciada por distintos aspectos del ambiente de trabajo. Dentro de estos elementos, la calidad de vida laboral se entiende como la forma en que los trabajadores perciben los factores que les generan motivación y bienestar en su empleo.

Según Donawa (2018), la calidad de vida laboral está relacionada con la percepción que tienen los empleados sobre los factores motivacionales presentes en su entorno de trabajo y que contribuyen a su satisfacción dentro de la organización. Estos factores abarcan diversas dimensiones que permiten evaluar cómo los trabajadores se sienten en relación con sus condiciones laborales.

Patlán (2020) agrega que un ambiente de trabajo con buena calidad de vida no solo mejora la satisfacción personal de los empleados, sino también su satisfacción profesional. Asimismo, destaca que este concepto incluye elementos como el reconocimiento, la estabilidad laboral, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la motivación del trabajador y la seguridad en el puesto. Por ello, es importante que las organizaciones promuevan acciones que ayuden a mantener un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y la vida personal. Por su parte, Chiavenato (2009) resalta que el clima organizacional tiene una influencia directa en la calidad de vida en el trabajo, ya que la percepción de un ambiente laboral positivo o negativo afecta el bienestar y la forma en que los empleados desarrollan sus actividades.

Comprender la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo es fundamental para esta investigación, porque permite identificar los factores

que influyen en cómo los trabajadores perciben su ambiente laboral. Cuando las organizaciones cuidan aspectos como el reconocimiento, la estabilidad y el equilibrio entre lo laboral y lo personal, no solo logran atraer y retener talento.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

La calidad del trabajo, el compromiso institucional y el liderazgo en el trabajo en equipo son factores clave para crear un entorno laboral productivo y positivo. Estos elementos influyen tanto en los resultados de la organización como en el bienestar de los trabajadores.

- **Calidad del trabajo.** Se refiere al nivel de satisfacción que sienten los empleados al realizar sus tareas. Para Chiavenato (2009), un trabajo de calidad ofrece sensaciones de seguridad, crecimiento personal y profesional (p. 275). Evaluar este aspecto es importante porque impacta en la productividad: cuando las actividades se realizan bien, con precisión y usando los recursos de manera eficiente, se contribuye al logro de los objetivos organizacionales.
- **Compromiso institucional.** Esta dimensión está relacionada con la dedicación del trabajador para alcanzar los objetivos y valores de la organización. Chiavenato (2009) explica que un empleado comprometido siente una conexión física, psicológica y emocional con su entidad, lo que lo impulsa a esforzarse más, apoyar a sus compañeros y buscar el éxito colectivo (p. 278). En otras palabras, no solo cumple con su función, sino que demuestra interés genuino por el futuro de la institución.
- **Liderazgo y trabajo en equipo.** Según Flores (2017), consiste en influir en las personas para que se comprometan de manera voluntaria con los objetivos del grupo u organización. En este sentido, el liderazgo facilita la

coordinación, la organización del trabajo en equipo y la búsqueda de resultados compartidos.

Estas dimensiones son fundamentales para la presente investigación porque permiten analizar la efectividad de la Gestión del Talento Humano. Además, ayudan a identificar áreas de mejora y a comprender cómo influyen en el desempeño laboral y en los resultados de la organización. Al fortalecer estos factores, las instituciones pueden crear ambientes laborales más satisfactorios, elevar la motivación y promover una mayor competitividad.

2.2.2.4. Factores que influyen en el desempeño.

El desempeño laboral es un proceso complejo que no depende únicamente de las capacidades técnicas del trabajador, sino también de factores como la motivación, la forma de trabajar en equipo, la capacitación recibida, la supervisión y la manera en que cada persona entiende su rol dentro de la organización.

Queipo y Useche (2002) señalan que el desempeño laboral está influenciado por múltiples aspectos, entre ellos las habilidades, la motivación, la capacitación, el trabajo en equipo, la supervisión y ciertos factores situacionales, además de la percepción que el trabajador tiene sobre su papel dentro de la institución (p. 489). Estos autores explican que para evaluar el desempeño se consideran elementos como la capacidad, la comunicación, la iniciativa, los conocimientos, el trabajo en equipo y la calidad de los resultados obtenidos. Además, Chiavenato (2007) sostiene que la evaluación del desempeño debe basarse en factores previamente definidos que permitan valorar el comportamiento y los resultados del trabajador. Entre los factores actitudinales destaca la cooperación, la responsabilidad, la iniciativa, la creatividad y la presentación personal. Entre los factores operativos menciona

el conocimiento del trabajo, la cantidad y calidad de las tareas realizadas y la comprensión de los procesos laborales (p. 209).

Estos aportes permiten comprender que el desempeño laboral requiere una mirada integral que combine aspectos técnicos y humanos. Reconocer esta diversidad de factores ayuda a las organizaciones a tomar mejores decisiones en la selección, capacitación y motivación del personal, lo cual contribuye tanto al crecimiento de los trabajadores como al logro de los objetivos institucionales en un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo.

2.2.2.5. Evaluación de los procesos de mantenimiento de personal

La retención y la motivación del personal son procesos fundamentales para que una organización alcance sus objetivos. Sin embargo, en muchas instituciones estos aspectos suelen descuidarse, ya sea por una visión limitada que reduce la motivación únicamente a los incentivos salariales, por políticas rígidas que no se adaptan a las necesidades de los trabajadores o por la falta de reconocimiento de las diferencias individuales.

Según Chiavenato (2001), estos procesos son esenciales no solo para mantener a las personas dentro de la organización, sino también para fortalecer su motivación y compromiso con el trabajo, lo que aporta al logro de los objetivos institucionales. No obstante, el autor advierte que muchas organizaciones no prestan suficiente atención a estos factores, ya que tienden a considerar que los empleados solo se movilizan por razones económicas o aplican políticas estandarizadas sin tomar en cuenta los aportes y características particulares de cada trabajador.

La utilidad de este enfoque para la presente investigación radica en que ofrece un marco claro y completo para analizar cómo la gestión del talento humano puede mejorar cuando se comprende la complejidad de la motivación

laboral. Además, permite promover estrategias más personalizadas, flexibles y efectivas para la retención y el desarrollo del personal, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral y a una gestión organizacional más sólida.

2.2.2.6. Desempeño laboral, impacto salarial, antigüedad y nivel académico.

En el siglo XX, las empresas buscaban incrementar la productividad a través del bienestar de los empleados (Gibson et al., 2001). En la actualidad, esta visión se ha ampliado y los trabajadores, junto con la comunidad, son considerados parte esencial de la organización (Alas, 2007). Los empleados participan en las instituciones con la expectativa de satisfacer necesidades personales y profesionales, por lo que las organizaciones deben reconocer su aporte y procurar su bienestar integral (Pedraza et al., 2010). No obstante, alcanzar niveles óptimos de bienestar sigue siendo un desafío, ya que factores como el salario, la formación y las condiciones laborales influyen directamente en el desempeño (Armijos et al., 2019).

La distribución salarial y su impacto en el rendimiento ha sido ampliamente investigada (Bykova & Coates, 2020). Se ha evidenciado que fuertes desigualdades salariales pueden afectar el clima institucional y el compromiso del personal (Hall et al., 2019). Por ello, se recomienda implementar políticas salariales transparentes, abiertas al diálogo con los empleados (Bustos, 2020). Asimismo, la antigüedad en el puesto puede influir positivamente en el desempeño, lo que resalta la importancia de promover la retención del talento para evitar la rotación voluntaria y fortalecer el logro de los objetivos organizacionales (Godbless, 2021).

Los conceptos relacionados a la gestión del talento humano y al desempeño laboral resultan esenciales en el ámbito organizacional, ya que

permiten mejorar la administración del personal, apoyar la toma de decisiones estratégicas, fortalecer la motivación y optimizar la productividad.

2.2.2.6. Restos y Diferencias en el Desempeño Laboral y la Gestión Pública: Perspectivas Comparativas entre el Sector Público y Privado.

En la administración pública existen diferencias importantes respecto al sector privado. Una de las más relevantes radica en la noción de cliente, que puede ser tanto un ciudadano como un beneficiario directo de los servicios brindados por el Estado (Qing et al., 2020). Esta doble perspectiva hace más complejo identificar y atender sus expectativas, ya que pueden ser diversas e incluso contrapuestas. Además, evaluar los resultados de la gestión pública resulta más difícil, pues los indicadores de satisfacción no siempre se expresan de forma inmediata o medible, lo que vuelve más compleja la valoración de la calidad del servicio (Gębczyńska & Brajer-Marczak, 2020).

La satisfacción y el desempeño del personal en la administración pública también son factores determinantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se requiere una adecuada previsión de recursos, bienes y servicios para responder a las demandas ciudadanas en tiempo y forma (He et al., 2017). Entre los elementos que influyen en la satisfacción laboral, diversos estudios señalan al salario como un factor clave, tanto para el rendimiento como para el compromiso del trabajador en el sector público.

Comprender cómo la gestión del talento humano (GTH) incide en el desempeño de los servidores públicos es fundamental, pues permite identificar oportunidades de mejora en los procesos de selección, capacitación, motivación y evaluación. Además, facilita la toma de decisiones estratégicas orientadas a fortalecer la eficiencia institucional, promover ambientes laborales satisfactorios.

2.3 Marco conceptual

- Bienestar laboral. Estado de equilibrio emocional, físico y mental que experimenta el trabajador en su entorno laboral (Patlán, 2020).
- Capacitación continua. Proceso sistemático de aprendizaje que busca mejorar las habilidades y conocimientos del trabajador para su puesto (Alles, 2020).
- Carga laboral. Cantidad de tareas y responsabilidades asignadas al trabajador en un periodo de tiempo específico (Chiavenato, 2017).
- Clima laboral. Es la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente emocional y social dentro de la organización (Chiavenato, 2017)
- Cohesión de equipo. Nivel de unión, compromiso y coordinación que existe entre los miembros de un grupo de trabajo (Robbins & Judge, 2021)
- Compensación y beneficios: Hacen referencia a la compensación que un empleado recibe por desempeñar sus responsabilidades laborales (Palacios, 2022).
- Competencias laborales: Son aquellos conocimientos y habilidades que una persona posee para abordar y desempeñarse en tareas o actividades dentro del entorno laboral (Uvalle, 2004).
- Compromiso: También conocido como engagement, se refiere a la conexión emocional y psicológica que una persona tiene con su trabajo, organización o actividades. Cuando alguien está comprometido, muestra un alto nivel de involucramiento, interés y dedicación en lo que hace (Patlán, 2020).
- Comunicación interna. Conjunto de procesos formales e informales que facilitan el intercambio de información dentro de la organización (Fernández, 2014).

- Cultura organizacional: La cultura organizacional abarca las reglas y principios que guían una empresa en su funcionamiento (Palacios, 2022).
- Desarrollo profesional. Acciones destinadas a fortalecer la carrera y competencias futuras de un trabajador (Alles, 2020).
- Empoderamiento. Delegar autoridad y autonomía a los trabajadores para que tomen decisiones en su rol (Robbins & Judge, 2021).
- Evaluación del desempeño: Es una herramienta diseñada para evaluar de manera completa y objetiva el comportamiento profesional de un individuo, abarcando sus competencias, desempeño y productividad (Godbles, 2021).
- Evaluación por competencias. Método que permite medir las habilidades, comportamientos y conocimientos claves para un puesto (Alles, 2020).
- Gestión de competencias: La gestión de competencias es el procedimiento que implica reconocer, administrar y potenciar las habilidades y capacidades de los empleados (Saavedra, 2019).
- Gestión del cambio: La gestión del cambio consiste en una disciplina que orienta la forma en cómo la empresa debe preparar, equipar y apoyar a los colaboradores para que incorporen las modificaciones de forma exitosa (Saavedra, 2019).
- Gestión del conocimiento: Se define como el conjunto de acciones y procedimientos que refuerzan la transmisión de información y conocimiento entre los miembros de una organización o grupo de profesionales, con el propósito de mejorar el desempeño de la organización o los logros obtenidos (Saldarriaga, 2008).
- Gestión del desempeño. Proceso continuo que busca mejorar los resultados mediante la supervisión, retroalimentación y alineación con objetivos (Aguinis, 2019).

- Innovación organizacional. Capacidad de una organización para adoptar o crear nuevas ideas, métodos o procesos que mejoren su funcionamiento (Drucker, 2012).
- Liderazgo. Proceso mediante el cual una persona influye en otros para orientar su comportamiento hacia metas comunes (Robbins & Judge, 2021).
- Motivación: La motivación es el impulso interno que nos mueve a tomar acción y perseguir objetivos. Está relacionado con los deseos, necesidades y aspiraciones personales que nos llevan a esforzarnos y dedicarnos a una tarea con energía y entusiasmo (Patlán, 2020).
- Productividad: Se refiere a la habilidad de llevar a cabo tareas en un período de tiempo específico y con los recursos asignados en nuestro negocio (Saldarriaga, 2008).
- Realimentación: Es un elemento fundamental en el proceso educativo que brinda a los estudiantes la oportunidad de reflexionar sobre sus acciones y sus resultados, capacitándolos para alcanzar sus metas y objetivos (Uvalle, 2004).
- Retención de talento: La retención de talento es una táctica que involucra un conjunto de principios mediante los cuales una empresa busca mantener a individuos que exhiben excelencia en su labor, desempeño destacado y una actitud positiva (Hernández y Zuta, 2022).
- Satisfacción laboral. Grado de bienestar que experimenta un trabajador respecto a sus tareas, ambiente y condiciones laborales (Robbins & Judge, 2021).
- Trabajo en equipo. Capacidad de los miembros de una organización para colaborar, comunicarse y coordinarse hacia objetivos comunes (Chiavenato, 2017).

2.4 Hipótesis

2.4.1 General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

2.4.2 Específicos

H.E. 1. El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H.E. 2. Las habilidades se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H.E. 3. La actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H.E. 4. Las capacidades se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H.E. 5. Las motivaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

2.5 Variables

- **Variable X:** Gestión del talento humano

- X1. Conocimiento
- X2. Habilidades
- X3. Actitud
- X4. Capacidades
- X5. Motivaciones

- **Variable Y:** Desempeño laboral

- Y1. Calidad del trabajo
- Y2. Compromiso institucional
- Y3. Liderazgo

2.6 Definición operacional de términos

Tabla 1.

Definición operacional de términos

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2007), la gestión del talento humano abarca el conjunto de políticas y prácticas esenciales para dirigir aspectos gerenciales relacionados con individuos o recursos.	La gestión del talento humano se midió mediante una encuesta, la que proporcionará información acerca de la opinión de los empleados.
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se refiere al comportamiento del empleado al buscar el logro de objetivos predefinidos; este comportamiento constituye la estrategia personal para alcanzar los objetivos establecidos.	El desempeño laboral se midió mediante una encuesta, la que proporcionará información acerca de la opinión de los empleados.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

La investigación básica busca ampliar el entendimiento teórico sin un enfoque inmediato en aplicaciones prácticas, centrándose en profundizar el conocimiento y la comprensión de un tema.

Se utilizo la investigación básica, porque es utilizada para avanzar en el conocimiento científico al expandir el entendimiento teórico, sin enfocarse de manera prioritaria en sus aplicaciones (Hernández et al., 2014). Su objetivo principal es explorar en profundidad el conocimiento y la comprensión de la realidad.

La comprensión de los fundamentos teóricos a través de la investigación básica permite desarrollar estrategias más efectivas en la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral en situaciones del mundo real.

El diseño no experimental se basa en la observación de situaciones reales y es valioso cuando se busca comprender fenómenos tal como se presentan en la vida cotidiana, sin alterarlos deliberadamente.

El diseño que se utilizo fue el no experimental, porque se describe como aquellos estudios que se llevan a cabo sin manipular intencionalmente variables y en los cuales se observan únicamente los fenómenos en su entorno natural, para luego analizarlos. Hernández et al. (2010, p. 149).

El diseño no experimental es útil ya que permite observar y analizar los fenómenos en su entorno natural, sin manipulación intencional de variables. Esto es valioso para comprender y estudiar cómo se desarrollan los procesos

de gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral en situaciones de la vida real.

3.1.2 Nivel de Investigación

La investigación correlacional se enfoca en describir y analizar las relaciones entre dos o más variables en un momento específico.

Se emplea el estudio Correlacional, que según Hernández et al. (2014), se centra en describir y analizar las relaciones existentes entre dos o más variables en un momento establecido.

Este nivel de investigación nos va a permitir analizar y describir las relaciones entre diversas variables que pueden influir en el rendimiento de los empleados.

3.2 Población y muestra

Población

La población incluye todos los casos que se ajustan a ciertas características predefinidas, los cuales son susceptibles de análisis ya partir de los cuales se busca extender las conclusiones de la investigación.

La población estadística se refiere a la totalidad de casos que cumplen con criterios específicos en una investigación. Todos los individuos o elementos de esta población comparten una característica común que es objeto de estudio y que proporciona los datos para la investigación (Hernández et al., 2014).

La utilidad de comprender la población estadística en la investigación radica en la capacidad para definir claramente el grupo de individuos o empleados que se analizarán en el estudio.

Según el área de personal Ministerio de Energía y Minas, de la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, son en total 43 empleados.

- **Criterios de inclusión:** Empleados que laboran en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas.
- **Criterios de exclusión:** Empleados que laboran en otras áreas diferentes a la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas.

Muestra

Es un conjunto reducido de elementos que forman parte de ese grupo caracterizado por sus atributos, al que denominamos población.

La muestra es una fracción que refleja fielmente una población mayor y se describe como una porción específica. Hernández et al. (2010). Es decir que la muestra, constituye una parte más pequeña de la población.

La utilidad de emplear una muestra en la investigación de gestión del talento humano y desempeño laboral radica en obtener datos representativos de una población más grande de empleados de manera eficiente y económica.

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se van a encuestar a los 43 empleados que laboran, de la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, son en total.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.3.1 Encuesta.

La encuesta se emplea cuando se necesita poner a prueba una hipótesis o encontrar una solución a un problema, además de identificar e

interpretar de manera sistemática un conjunto de opiniones que pueden satisfacer el objetivo definido.

Se uso la técnica de la encuesta que implica la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas que representan una población, proporcionando datos sobre las perspectivas, posiciones y acciones de esas personas (Hernández et al., 2010).

Esta técnica cuantitativa es fundamental para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción de los empleados en relación con las competencias y su impacto en el trabajo.

4.3.2 Cuestionario

La elección de un cuestionario se basa en su eficacia y comodidad para recopilar información crucial en proyectos académicos.

Se utilizó un cuestionario, un instrumento que se emplea para la recopilación de información importante de forma conveniente y eficaz, lo que lo convierte en uno de los instrumentos de medición más utilizados en proyectos académicos (Hernández et al., 2010).

La utilidad del cuestionario radica en proporcionar información esencial para comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano y como ellas afectan el rendimiento de los empleados y permiten la toma de decisiones para mejorar la eficiencia y la satisfacción en el trabajo.

Validez del instrumento y Confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad. Confiabilidad

La confiabilidad dentro del trabajo de investigación refleja los datos recogidos del tema a tratar, así va a poder determinar la conclusión de los estudiado. Como indicó Bernal (2010), La confiabilidad de un cuestionario hace referencia a la estabilidad y coherencia de las puntuaciones obtenidas por las

mismas personas cuando son evaluadas en diferentes momentos utilizando el mismo cuestionario. (pág. 247)

Validez.

La validez del instrumento fue evaluada mediante el juicio de expertos, en el cual participaron la Dra. Erika Janet Villamares Hernández como metodóloga, Dra. Ramos Huamán Fátima Giovana, como estadístico y Díaz Portillo Oscar como especialista. Tras su revisión, concluyeron que el instrumento era aplicable, otorgándole un promedio de validez del 90%. Este resultado respalda la confiabilidad y la adecuación del instrumento para su uso en la investigación sobre gestión por competencias y desempeño laboral.

3.4 Técnicas de procesamiento de información

Para el procesamiento de datos en la investigación sobre gestión por competencias y desempeño laboral, se seguirá un riguroso procedimiento. Inicialmente, se recopilarán los datos necesarios a través de una encuesta, los cuales se organizarán y almacenarán en una base de datos. Estos datos se estructurarán en tablas o matrices para facilitar su análisis y se utilizará un programa estadístico apropiado para llevar a cabo los análisis pertinentes. Se llevará a cabo una exhaustiva verificación de la calidad y precisión de los datos para garantizar su validez y confiabilidad. Posteriormente, se realizarán pruebas estadísticas para contrastar las hipótesis planteadas y determinar la existencia de relaciones significativas entre las variables. Los resultados obtenidos se presentarán en forma de gráficos, tablas o informes para su análisis e interpretación, siguiendo las recomendaciones de Hernández et al. (2014).

3.5 Diseño de Recolección de Datos

En la investigación sobre gestión de talento humano y desempeño laboral, se emplea una metodología que abarca diversas etapas. Inicialmente,

se utiliza una encuesta para recopilar datos, los cuales son posteriormente almacenados en una base de datos. Estos datos se organizan en tablas o matrices para facilitar su análisis, el cual se lleva a cabo utilizando software estadístico adecuado. Se realiza una exhaustiva verificación de la calidad de los datos, seguida de pruebas estadísticas para confirmar hipótesis y detectar relaciones significativas entre variables, tanto a través de análisis descriptivos como inferenciales. Los resultados obtenidos se presentan de manera visual mediante gráficos, así como en tablas o informes detallados, permitiendo su análisis e interpretación en profundidad.

3.6 Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento de datos en la investigación, se recopilarán datos mediante encuestas, se almacenarán en una base de datos y se organizarán en tablas. Se utilizará software estadístico para análisis y se verificará la calidad de los datos. Se realizarán pruebas estadísticas para contrastar hipótesis y se presentarán los resultados en gráficos e informes.

Después de recopilar los datos, se utilizarán técnicas de estadística descriptiva que permitirán presentar, analizar e interpretar los resultados obtenidos. Esta estadística descriptiva nos da una visión general de las características y distribución de los datos.

Además, se utilizó la inferencia estadística para realizar inferencias sobre la población en base a la muestra recolectada. En este proceso, se determinará la normalidad de los datos mediante pruebas como la prueba de Kolmogorov-Smirnov, lo que ayudará a seleccionar el tipo de conexiones a utilizar, ya sea las conexiones de Rho de Spearman o la de Pearson. Luego, se procederá a realizar pruebas de confiabilidad y de hipótesis para validar los resultados obtenidos y realizar inferencias más precisas sobre la población en estudio. Estas pruebas permitirán tomar decisiones fundamentadas y obtener conclusiones significativas a partir de los datos analizados.

3.7 Aspectos Éticos

En el desarrollo del estudio se tomará en cuenta aspectos éticos importantes durante su desarrollo. Se citarán adecuadamente los autores referenciados en la investigación, utilizando citas textuales y parafraseando la mayoría de ellas para evitar el plagio. Se empleará el sistema antiplagio Turnitin para evaluar el nivel de similitud en el trabajo. Además, el cuestionario será sometido a la revisión de expertos para asegurar su validez. Todo el proceso estará en conformidad con los reglamentos establecidos por la Escuela de Administración y el Vicerrectorado de Investigación, garantizando la integridad y calidad del estudio.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis Descriptivo

Variable gestión de talento humano

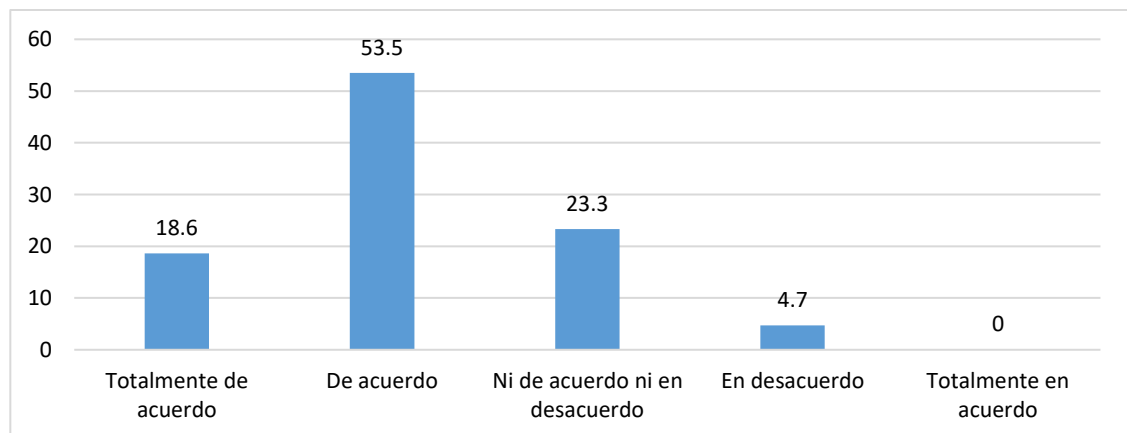
Dimensión conocimiento

Tabla 2.

Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	18,6
De acuerdo	23	53,5	53,5	72,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,3	23,3	95,3
En desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 1. Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública.



Interpretación: En la Tabla 2, el 53.5% están de acuerdo que tiene un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de la entidad pública,

un 23.3% manifiesta que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18.6% establece que está totalmente de acuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo. La mayoría de los encuestados considera tener un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de la entidad pública.

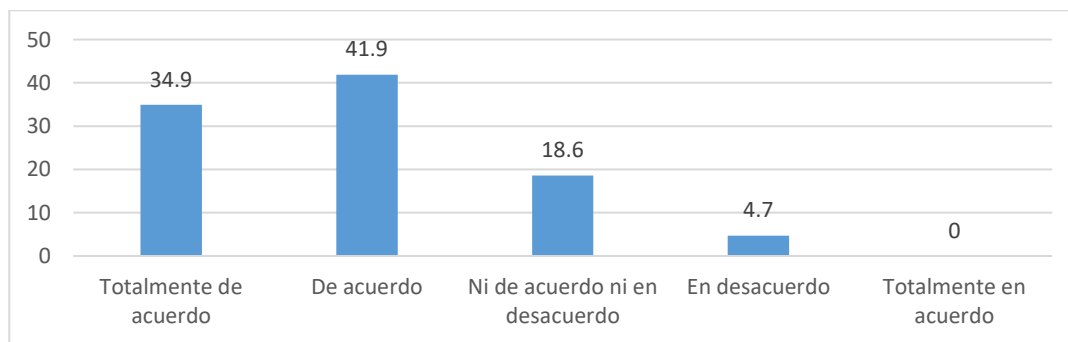
Tabla 3.

Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	15	34,9	34,9	34,9
De acuerdo	18	41,9	41,9	76,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	18,6	18,6	95,3
En desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 2.

Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario



Interpretación: En la Tabla 3, el 41.9% están de acuerdo que se siente confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario, un 34.9% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 18.6% establece que están ni

de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo. La mayoría de los encuestados se siente confiada en aplicar las políticas y procedimientos en su labor diaria.

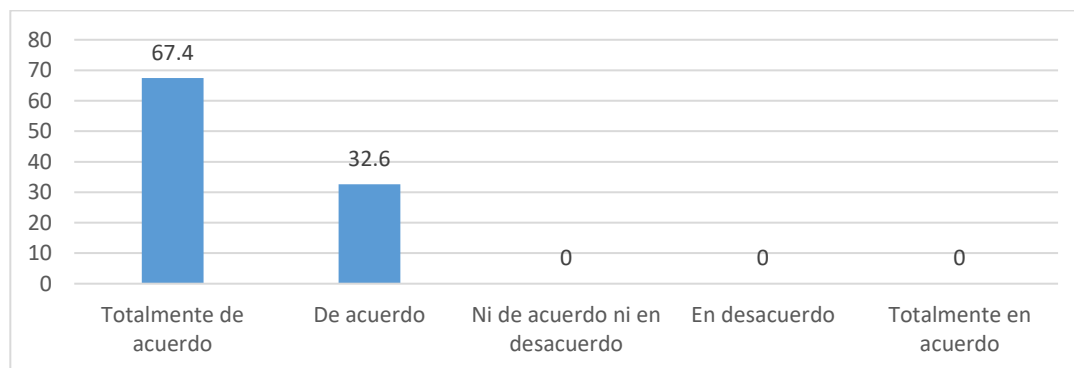
Tabla 4.

Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	29	67,4	67,4	67,4
De acuerdo	14	32,6	32,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 3.

Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.



Interpretación: En la Tabla 4, el 67.4% están totalmente de acuerdo que busca activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo, un 32.6% manifiesta que está de acuerdo. Los resultados reflejan una marcada proactividad de los encuestados para buscar oportunidades de desarrollo y mejora continua en su trabajo.

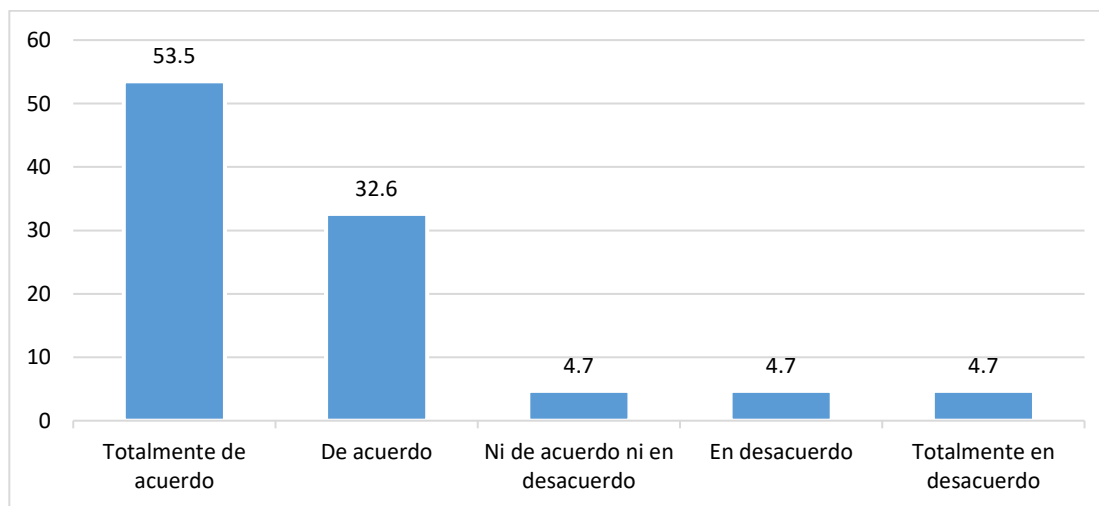
Tabla 5.

Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	23	53,5	53,5	53,5
De acuerdo	14	32,6	32,6	86,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	90,7
En desacuerdo	2	4,7	4,7	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 4.

Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual



Interpretación: En la Tabla 5, el 53.5% están totalmente de acuerdo que ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual, un 32.6% manifiesta que está de acuerdo,

el 4.7% establece que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo y un 4.7% dice que está totalmente en desacuerdo. La mayoría de los encuestados ha participado en programas de capacitación relacionados a su puesto, evidenciando un compromiso significativo con su desarrollo profesional.

Dimensión habilidades

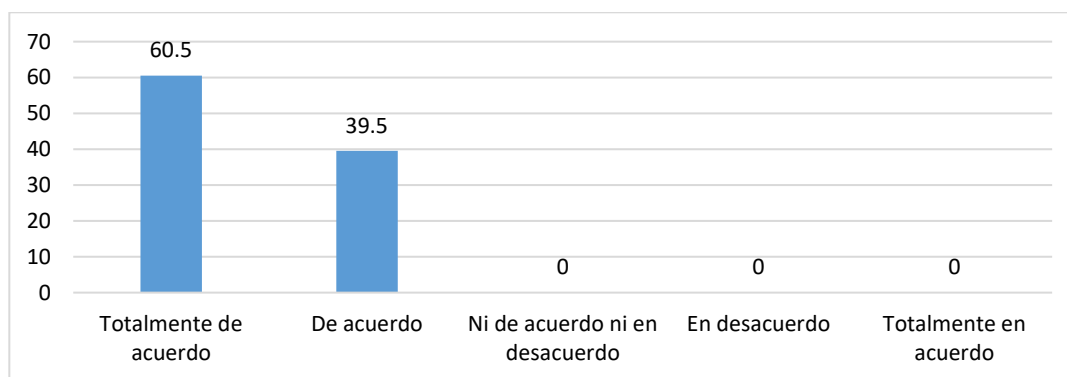
Tabla 6.

Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 5.

Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales



Interpretación: En la Tabla 6, el 60.5% están totalmente de acuerdo que posee las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales, un 39.5% manifiesta que está de acuerdo. El

100% de los encuestados considera que posee las habilidades técnicas necesarias para desempeñar sus responsabilidades laborales.

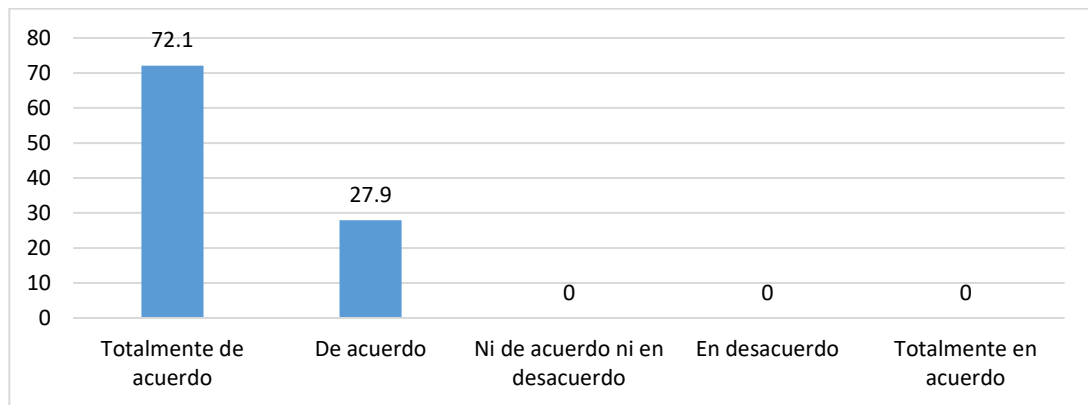
Tabla 7.

Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	31	72,1	72,1	72,1
De acuerdo	12	27,9	27,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 6.

Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo



Interpretación: En la Tabla 7, el 72.1% están totalmente de acuerdo que se sienten competentes en la aplicación de sus habilidades técnicas en su trabajo, un 27.9% manifiesta que está de acuerdo. El 100% de los encuestados se sienten competentes en la aplicación de sus habilidades técnicas en el trabajo.

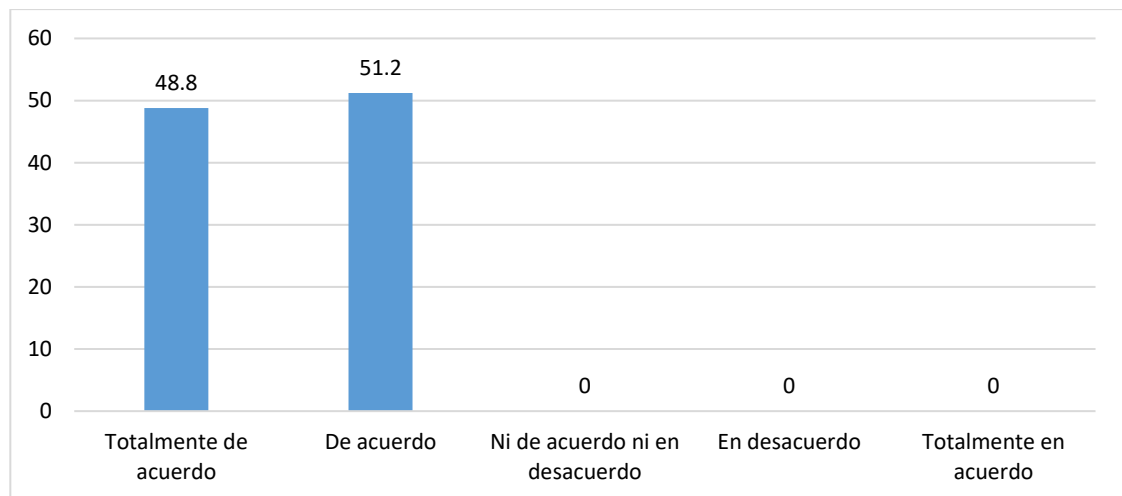
Tabla 8.

Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	21	48,8	48,8	48,8
De acuerdo	22	51,2	51,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 7.

Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas



Interpretación: En la Tabla 8, el 51.1% están de acuerdo que trabaja eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas, un 48.8% manifiesta que están totalmente de acuerdo. Los encuestados considera que trabaja eficazmente en equipo y se comunica de manera efectiva con sus colegas.

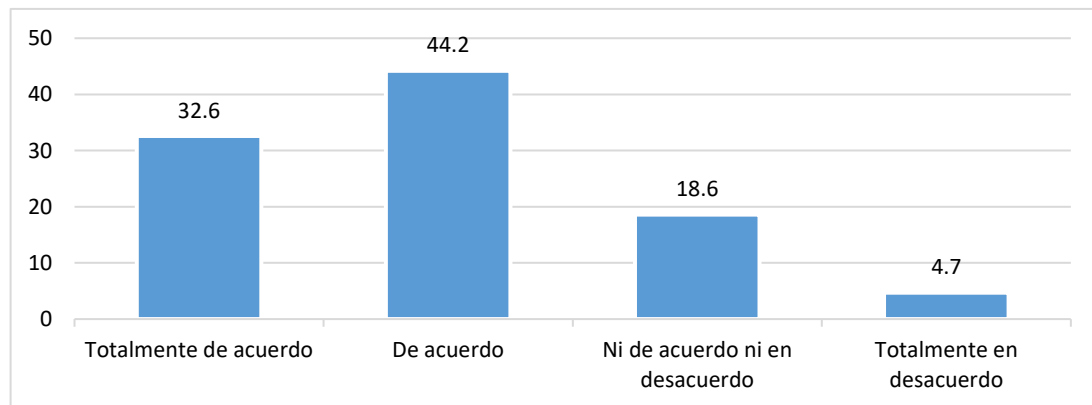
Tabla 9.

Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	14	32,6	32,6	32,6
De acuerdo	19	44,2	44,2	76,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	18,6	18,6	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 8.

Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo.



Interpretación: En la Tabla 9, el 44.2% están de acuerdo que ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo, un 32.6% manifiesta que están totalmente de acuerdo, el 18.6% establece que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que están totalmente en

desacuerdo. La mayoría reconoce haber recibido entrenamiento en comunicación y trabajo en equipo, mientras que algunos mantienen una postura neutral y solo unos pocos consideran que no han recibido dicha capacitación.

Dimensión actitud

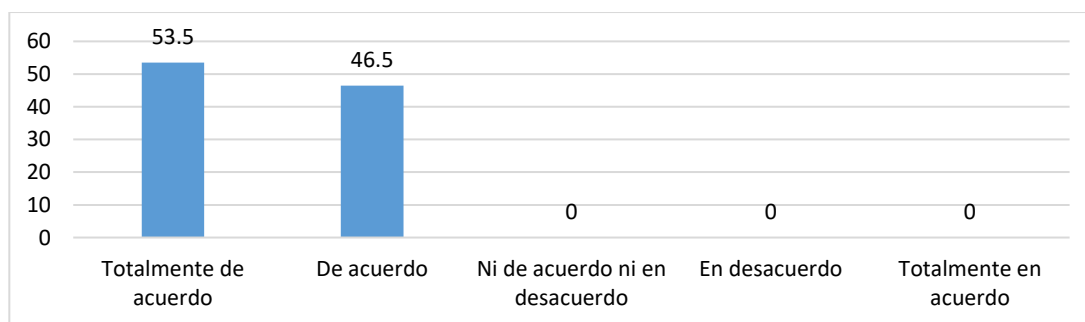
Tabla 10.

Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	23	53,5	53,5	53,5
De acuerdo	20	46,5	46,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 9.

Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización



Interpretación: En la Tabla 10, el 53.5% están totalmente de acuerdo que muestra una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización, un 46.5% manifiesta que están de acuerdo. Hay una percepción

altamente favorable, pues todos los encuestados consideran que muestran una actitud positiva hacia su trabajo y su aporte a la organización, predominando quienes lo afirman con total convicción.

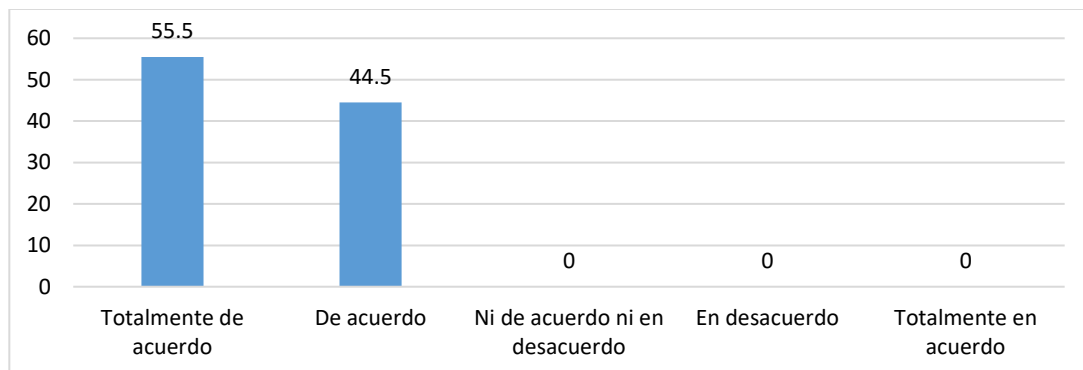
Tabla 11.

Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	23	55,5	55,5	55,5
	De acuerdo	20	44,5	44,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura 10.

Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario



Interpretación: En la Tabla 11, el 55.5% están totalmente de acuerdo que se sienten comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario, un 44.5% manifiesta que están de acuerdo. Se aprecia que todos los encuestados expresan sentirse comprometidos con los objetivos y valores de la organización, destacando una mayoría que lo afirma con plena convicción.

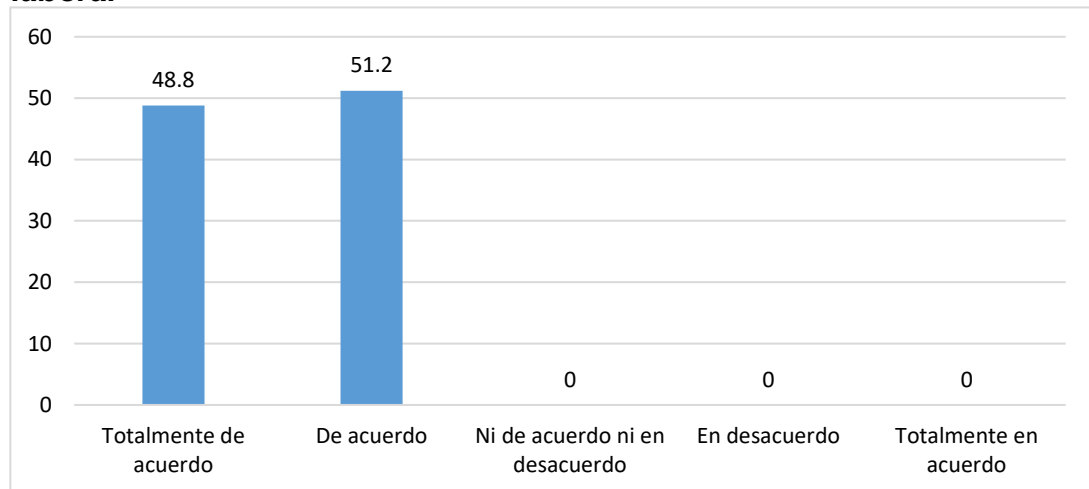
Tabla 12.

Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	21	48,8	48,8	48,8
De acuerdo	22	51,2	51,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 11.

Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral



Interpretación: En la Tabla 12, el 51.2% están de acuerdo que aborda de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral, un 48.8% manifiesta que están totalmente de acuerdo. Se aprecia que todos los encuestados consideran que enfrentan adecuadamente los desafíos y cambios laborales, predominando quienes lo reconocen con claridad.

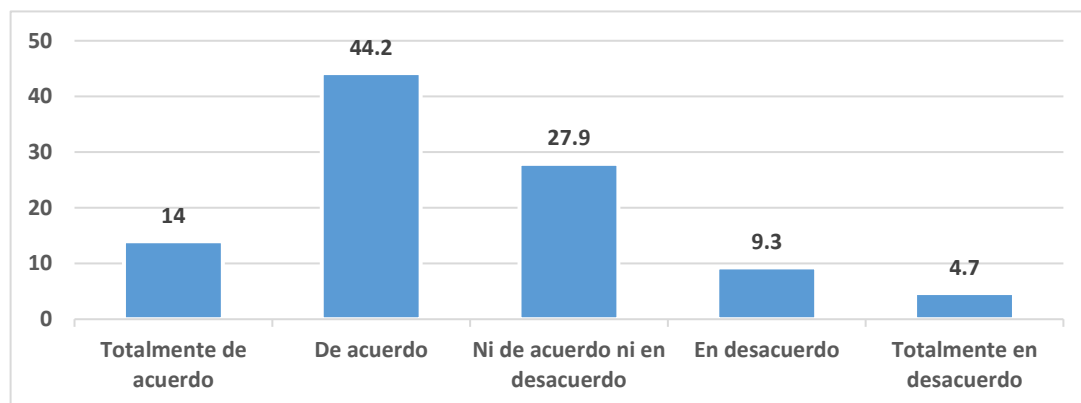
Tabla 13.

Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	14,0
De acuerdo	19	44,2	44,2	58,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	27,9	27,9	86,0
En desacuerdo	4	9,3	9,3	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 12.

Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios



Interpretación: En la Tabla 13, el 44.2% están de acuerdo que ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios, un 27.9% manifiesta que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14.0% establece que están totalmente de acuerdo, un 9,3% dice que están en

desacuerdo y un 4.7% dice que está totalmente en desacuerdo. Se refleja que una parte importante percibe haber recibido apoyo para manejar situaciones estresantes y adaptarse a los cambios, aunque también existe un grupo considerable con opiniones neutrales o negativas.

Dimensión capacidades

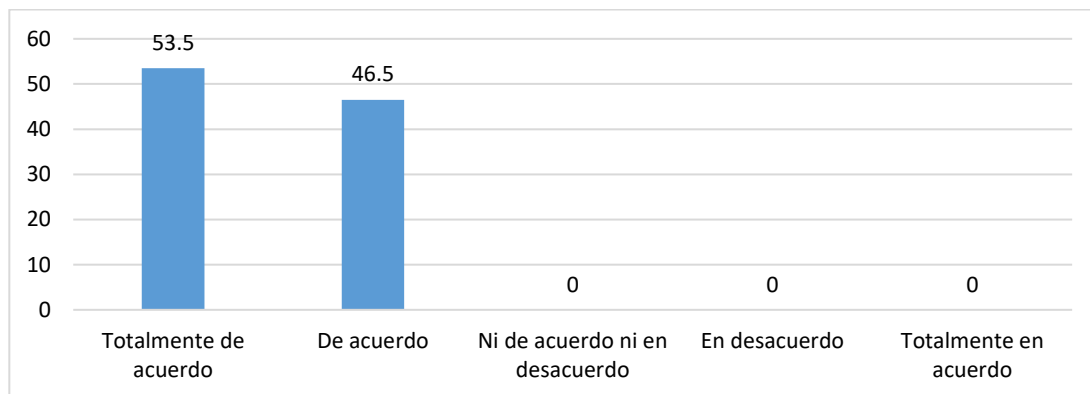
Tabla 14.

Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	23	53,5	53,5	53,5
De acuerdo	20	46,5	46,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 13.

Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol



Interpretación: En la Tabla 14, el 53.5% están totalmente de acuerdo que se sienten capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones

importantes en tu rol, un 46.5% manifiesta que están de acuerdo. Se evidencia que todos los encuestados se sienten capacitados para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones relevantes en su función y predomina una percepción de alta confianza y preparación para ejercer estas responsabilidades.

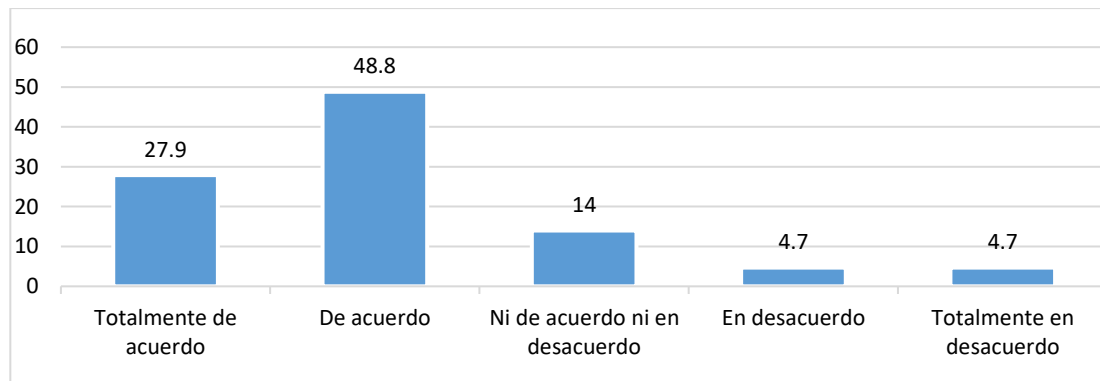
Tabla 15.

Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	12	27,9	27,9	27,9
De acuerdo	21	48,8	48,8	76,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	14,0	14,0	90,7
En desacuerdo	2	4,7	4,7	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 14.

Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo



Interpretación: En la Tabla 15, el 48.8% están de acuerdo que ha tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo, un 27.9% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 14.0% establece que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo y un 4.7% dice que está totalmente en desacuerdo. Se muestra que la mayoría percibe haber tenido oportunidades de liderar proyectos o equipos, aunque aún existe un grupo que no lo ha experimentado o mantiene una postura neutra.

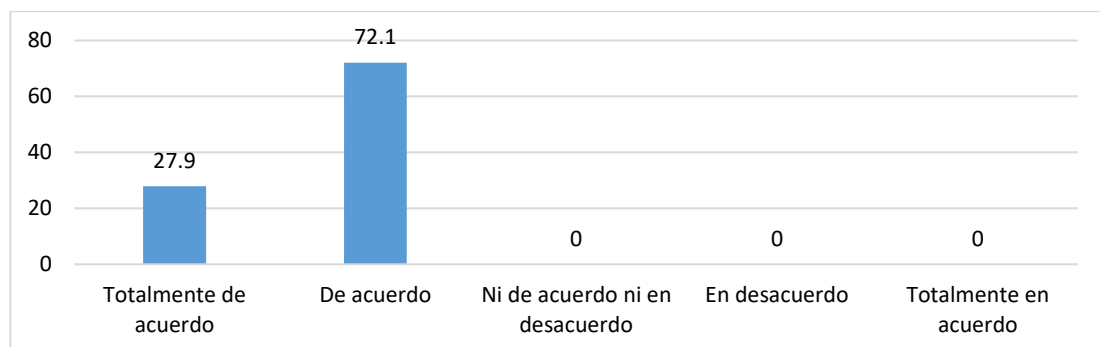
Tabla 16.

Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	12	27,9	27,9	27,9
De acuerdo	31	72,1	72,1	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 15.

Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz



Interpretación: En la Tabla 16, el 72.1% están de acuerdo que aborda los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz, un 27.9% manifiesta que están totalmente de acuerdo. Se aprecia que todos los

encuestados consideran que enfrentan los problemas y desafíos de su trabajo de manera eficaz.

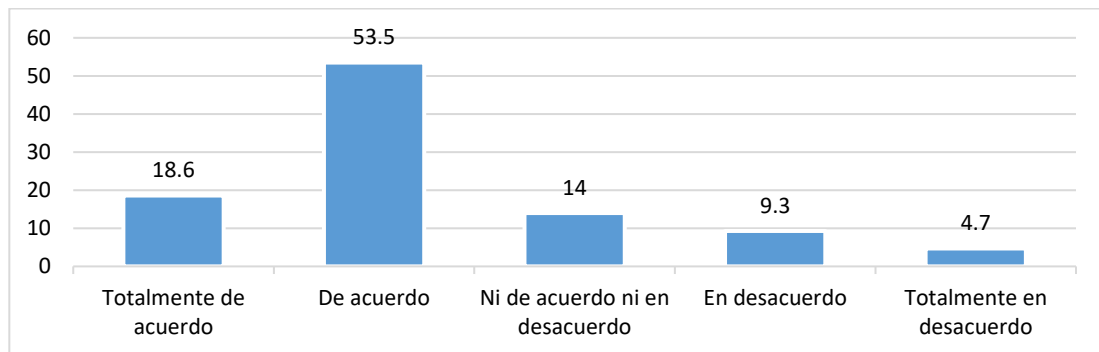
Tabla 17.

Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	18,6
De acuerdo	23	53,5	53,5	72,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	14,0	14,0	86,0
En desacuerdo	4	9,3	9,3	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 16.

Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización



Interpretación: En la Tabla 16, el 53.5% están de acuerdo que siente que se le alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización, un 18.6% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 14.0% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9,3% dice que está en desacuerdo y un 4.7% dice que está totalmente en desacuerdo. Se muestra que, aunque la mayoría siente que se le motiva a aportar ideas creativas, también existe un grupo significativo que no percibe claramente.

Dimensión: Motivaciones

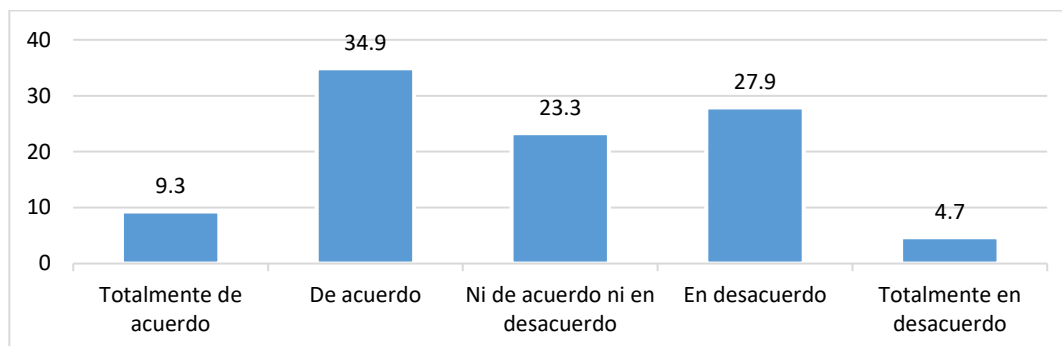
Tabla 18.

Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	9,3
De acuerdo	15	34,9	34,9	44,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,3	23,3	67,4
En desacuerdo	12	27,9	27,9	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 17.

Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización



Interpretación: En la Tabla 18, el 34.9% están de acuerdo que siente que su trabajo es reconocido y valorado en la organización, un 27.9% manifiesta que está en desacuerdo, el 23.3% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9,3% dice que está de acuerdo y un 4.7% dice que está totalmente en desacuerdo. Se refleja que, aunque una parte de los encuestados siente reconocimiento por su trabajo, existe un grupo casi equivalente que no percibe lo mismo, y varios colaboradores con opiniones neutras.

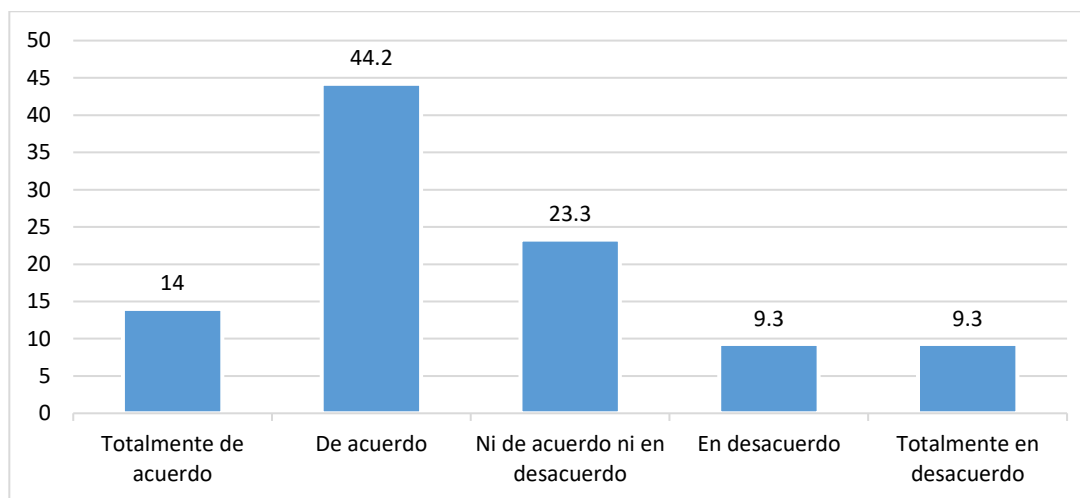
Tabla 19.

Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	14,0
De acuerdo	19	44,2	44,2	58,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,3	23,3	81,4
En desacuerdo	4	9,3	9,3	90,7
Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 18.

Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo



Interpretación: En la Tabla 19, el 44.2% están de acuerdo que las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo, un 23.3% manifiesta que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14.4% establece que está totalmente de acuerdo, un 9,3% dice que está en desacuerdo y un 9.3% dice que está totalmente en desacuerdo

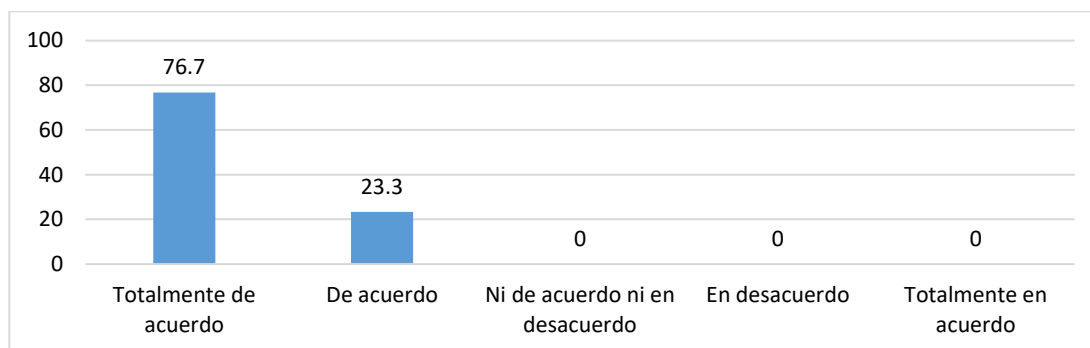
Tabla 20.

Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	33	76,7	76,7	76,7
De acuerdo	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 19.

Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública



Interpretación: En la Tabla 19, el 76.7% están totalmente de acuerdo que le gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública, un 23.3% manifiesta que están de acuerdo. Se muestra un interés unánime por acceder a más oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la entidad, predominando quienes lo expresan con total convicción.

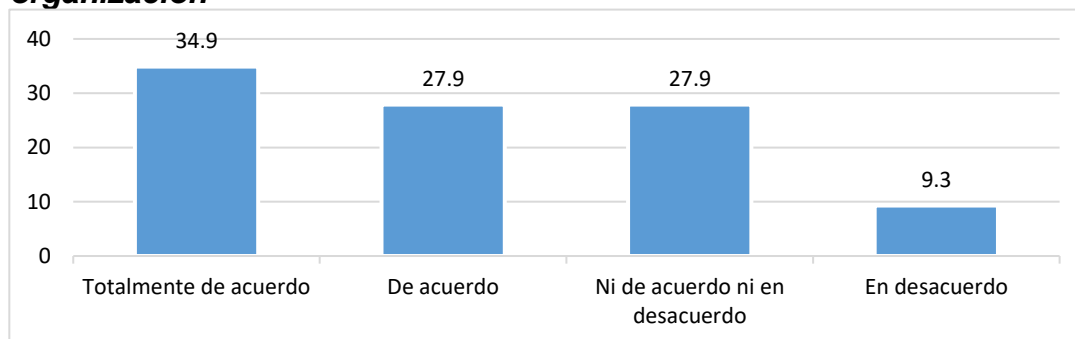
Tabla 21.

Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	15	34,9	34,9	34,9
De acuerdo	12	27,9	27,9	62,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	27,9	27,9	90,7
En desacuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 20.

Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización



Interpretación: En la Tabla 21, el 34.9% están totalmente de acuerdo sienten que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización, un 27.9% manifiesta que está de acuerdo, el 27.9% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9,3% dice que está en desacuerdo. Se evidencia que, si bien una parte importante percibe claridad en las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, otro grupo similar no lo tiene del todo claro o incluso discrepa.

Variable desempeño laboral

Dimensión calidad del trabajo

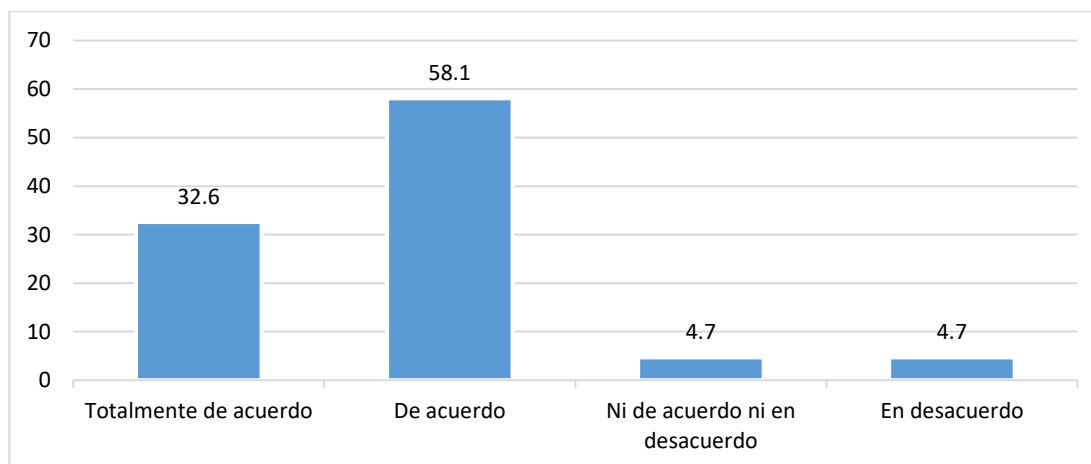
Tabla 22.

Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	14	32,6	32,6	32,6
De acuerdo	25	58,1	58,1	90,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	95,3
En desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 21.

Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización



Interpretación: En la Tabla 21, el 58.1% están de acuerdo en que su trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización, un 32.6% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 4.7% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo. Se muestra que la gran mayoría considera que su trabajo cumple de manera constante con los estándares de calidad, mientras que solo una minoría expresa dudas o desacuerdo respecto a ello.

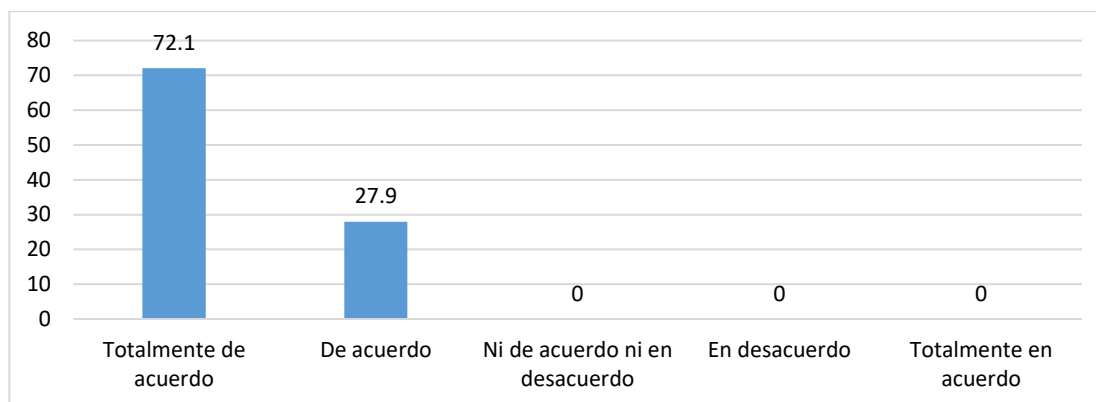
Tabla 23.

Estás comprometido en aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	31	72,1	72,1	72,1
De acuerdo	12	27,9	27,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 22.

Estás comprometido en aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo



Interpretación: En la Tabla 22, el 72.1% están totalmente de acuerdo que está comprometido en aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo, un 27.9% manifiesta que están de acuerdo. Se refleja un alto compromiso por parte de los encuestados para aprender y aplicar nuevas técnicas o buenas prácticas en su trabajo, predominando quienes lo afirman con total seguridad.

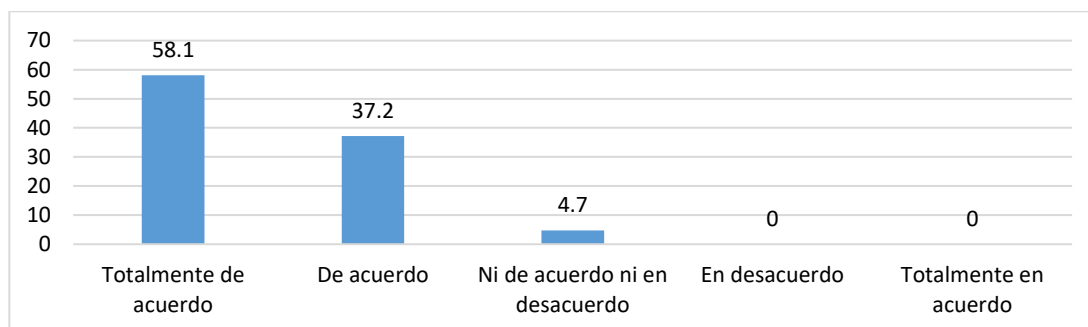
Tabla 24.

Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	25	58,1	58,1	58,1
De acuerdo	16	37,2	37,2	95,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 23.

Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo



Interpretación: En la Tabla 24, el 58.1% están totalmente de acuerdo que busca activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo, un 37.2% manifiesta que están de acuerdo y un 4.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se muestra una clara disposición de los trabajadores a mejorar sus habilidades y conocimientos, predominando quienes buscan activamente estas oportunidades, mientras que solo una minoría mantiene una postura neutral.

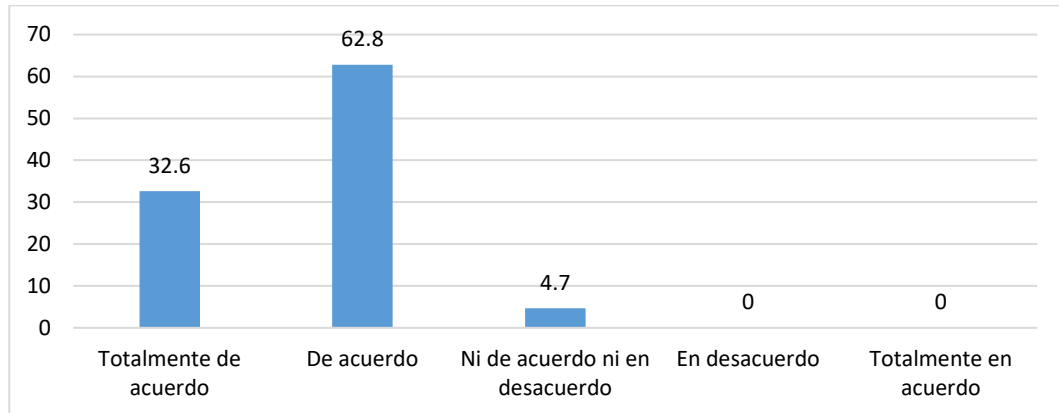
Tabla 25.

Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	14	32,6	32,6	32,6
De acuerdo	27	62,8	62,8	95,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 24.

Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización



Interpretación: En la Tabla 25, el 62.8% están de acuerdo en participar en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización, un 32.6% manifiesta que están totalmente de acuerdo y un 4.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se evidencia una alta disposición de los trabajadores a participar en iniciativas orientadas a mejorar la calidad de los servicios, mientras que solo una pequeña parte mantiene una postura neutral.

Dimensión compromiso institucional

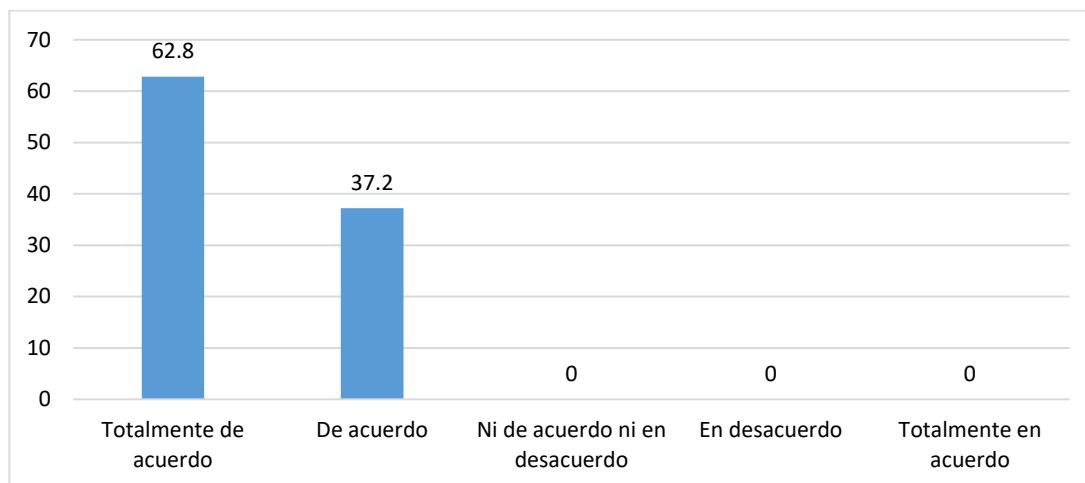
Tabla 26.

Te identificas con la misión y valores de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	27	62,8	62,8	62,8
De acuerdo	16	37,2	37,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 25.

Te identificas con la misión y valores de la organización



Interpretación: En la Tabla 26, el 62.8% está totalmente de acuerdo y se identifica con la misión y valores de la organización, un 37.2% manifiesta que están de acuerdo. Se muestra que todos los encuestados se sienten identificados con la misión y los valores de la organización, predominando quienes lo expresan con plena convicción.

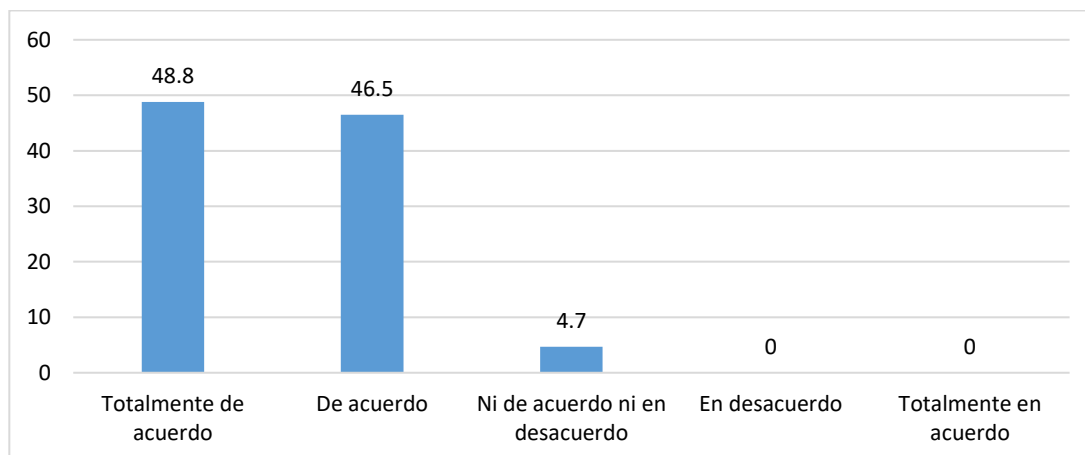
Tabla 27.

Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	21	48,8	48,8	48,8
De acuerdo	20	46,5	46,5	95,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 26.

Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización



Interpretación: En la Tabla 27, el 48.8% están de totalmente acuerdo que su trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización, un 46.5% manifiesta que están de acuerdo y un 4.7% están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se indica que la mayoría considera que su trabajo diario refleja su compromiso con la misión institucional, mientras que solo una minoría mantiene una postura neutral.

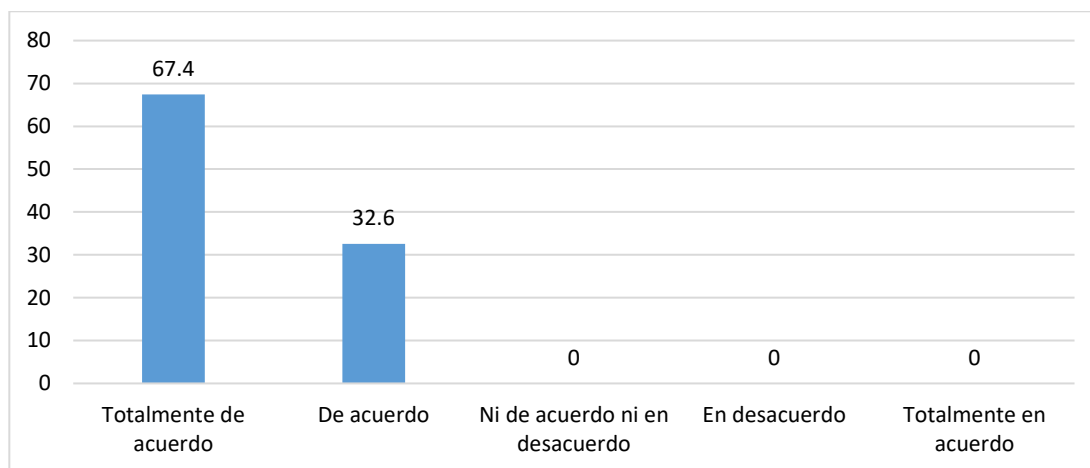
Tabla 28.

Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	29	67,4	67,4	67,4
De acuerdo	14	32,6	32,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 27.

Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública



Interpretación: En la Tabla 28, el 67.4% está totalmente de acuerdo que colabora efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública, un 32.6% manifiesta que están de acuerdo. Se evidencia que todos los encuestados consideran que colaboran eficazmente con sus colegas para lograr los objetivos institucionales, predominando quienes lo afirman con total seguridad.

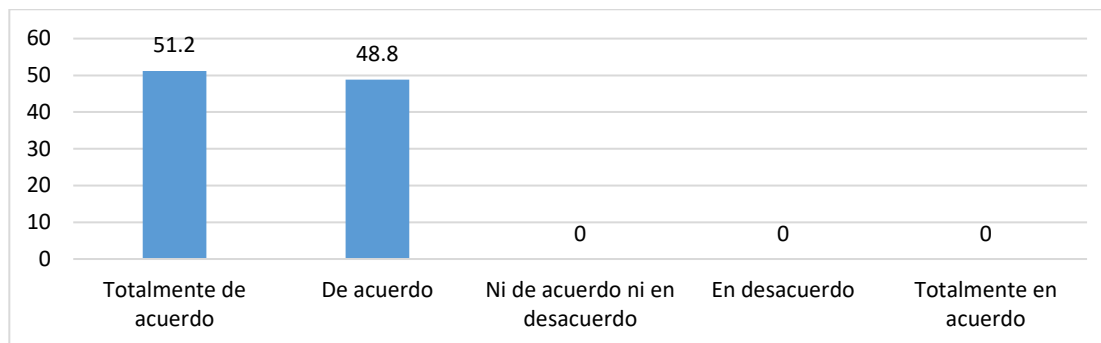
Tabla 29.

Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	22	51,2	51,2	51,2
De acuerdo	21	48,8	48,8	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 28.

Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización



Interpretación: En la Tabla 29, el 51.2% está totalmente de acuerdo y sientes que su trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización, un 48.8% manifiesta que están de acuerdo. Se muestra que todos los encuestados perciben que su trabajo aporta de manera importante al cumplimiento de la misión institucional, predominando quienes lo afirman con total convicción.

Dimensión: Liderazgo

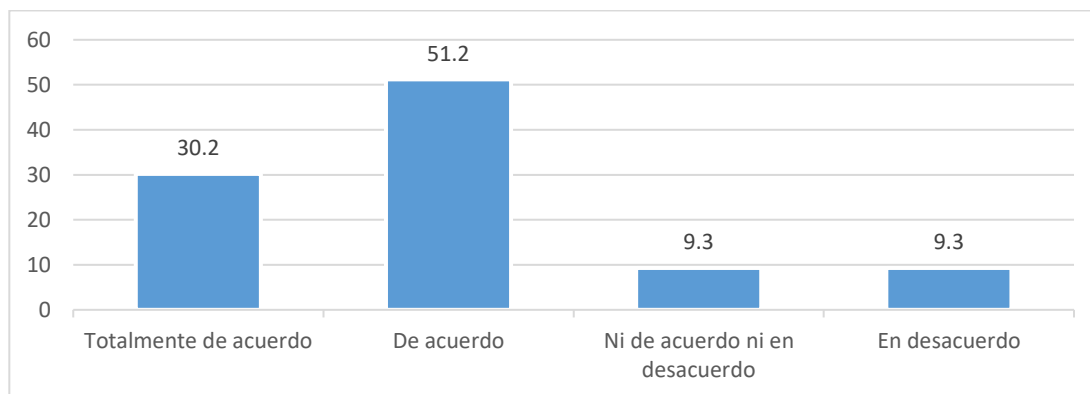
Tabla 30.

El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	13	30,2	30,2	30,2
De acuerdo	22	51,2	51,2	81,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	9,3	9,3	90,7
En desacuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 29.

El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético



Interpretación: En la Tabla 30, el 51.2% está de acuerdo que el liderazgo en su área o departamento es efectivo y ético, un 30.2% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 9.3% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9,3% dice que está en desacuerdo. Se refleja que la mayoría percibe el liderazgo de su área como efectivo y ético, aunque existe un grupo menor que mantiene dudas o expresa desacuerdo, lo que evidencia que aún hay aspectos por fortalecer en la gestión de liderazgo.

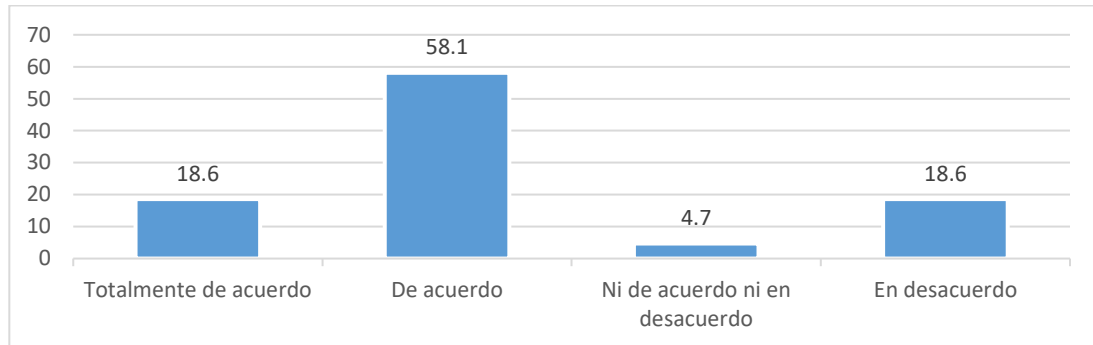
Tabla 31.

Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	18,6	18,6	18,6
	De acuerdo	25	58,1	58,1	76,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4,7	4,7	81,4
	En desacuerdo	8	18,6	18,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Figura 30.

Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión



Interpretación: En la Tabla 31, el 58.1% está de acuerdo que sus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión, un 18.6% manifiesta que está totalmente de acuerdo, el 18.6% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo. Se muestra que la mayoría considera que sus superiores ejercen un liderazgo efectivo y ético, aunque una parte relevante mantiene una postura neutral y una minoría expresa desacuerdo, lo que sugiere percepciones diversas sobre la calidad del liderazgo.

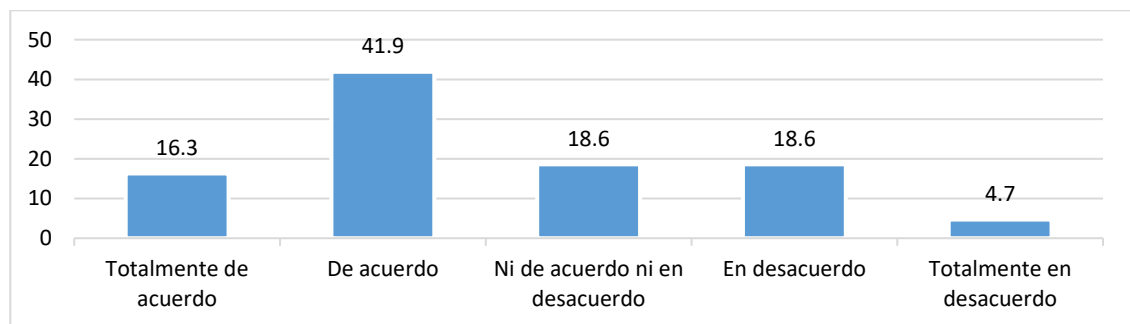
Tabla 32.

Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	7	16,3	16,3	16,3
De acuerdo	18	41,9	41,9	58,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	18,6	18,6	76,7
En desacuerdo	8	18,6	18,6	95,3
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 31.

Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo



Interpretación: En la Tabla 32, el 41.9% está de acuerdo que ha tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo, un 18.6% manifiesta que está en desacuerdo, el 18.6% establece que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 16.3% establece que está totalmente de acuerdo, un 4,7% dice que está en desacuerdo. Se evidencia que, aunque una parte considera haber recibido capacitación y

apoyo para desarrollar habilidades de liderazgo, existe también un grupo significativo con percepciones neutras o negativas, lo que indica que estas oportunidades no han sido uniformes para todo.

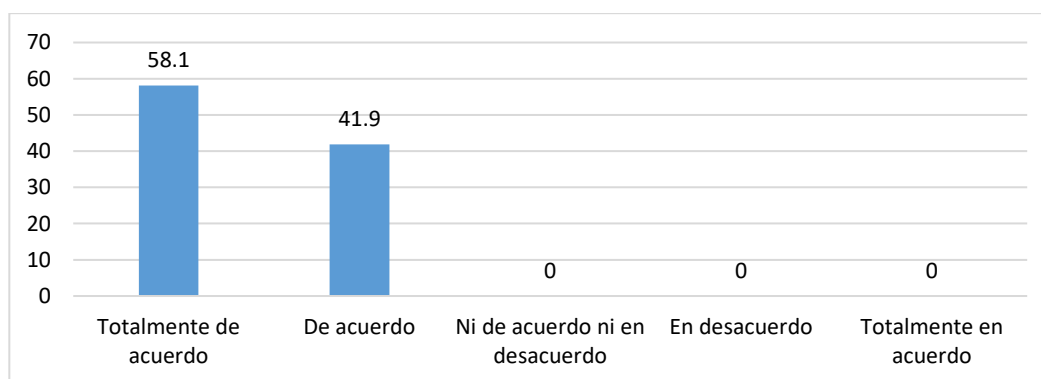
Tabla 33.

Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	25	58,1	58,1	58,1
De acuerdo	18	41,9	41,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Figura 32.

Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización



Interpretación: En la Tabla 32, el 58.1% está totalmente de acuerdo que le gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización, un 41.9% manifiesta que están de acuerdo. Se muestra un interés generalizado por contar con más oportunidades para asumir roles de

liderazgo dentro de la organización, predominando quienes lo expresan con total convicción.

4.1.2. Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

Se procedió al análisis de normalidad para determinar si las variables tienen una distribución normal o no, se aplicó la prueba estadística de normalidad, obteniéndose el resultado siguiente:

Tabla 34.

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,135	43	,049	,966	43	,002
Desempeño Laboral	,177	43	,002	,943	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk revelan que tanto los datos de Gestión del Talento Humano como los de Desempeño Laboral no siguen una distribución normal, ya que los valores de significancia son menores que el nivel convencional de 0.05. Esto sugiere que los datos no cumplen con el supuesto de normalidad requerido para ciertas pruebas estadísticas paramétricas. Por lo tanto, para el análisis posterior, será necesario recurrir a métodos estadísticos no paramétricos o considerar transformaciones de los

datos para cumplir con los supuestos de los análisis inferenciales, es decir que se empleó el Rho de Spearman.

Prueba de la Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 35.

Correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 34 muestran una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.801, que es una correlación positiva alta y la significancia bilateral es de 0.000 para ambas variables, por lo que se prueba la hipótesis de estudio. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Prueba de la Hipótesis Especifica 1

Ha: Existe relación significativa entre el conocimiento y con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el conocimiento y con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 36. Correlación de Rho de Spearman entre el conocimiento y con el desempeño laboral

		Desempeño		
		Conocimiento		Laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 36 indica una correlación de Spearman de 0.801 que es una correlación positiva alta y una significancia bilateral de 0.000 para las variables conocimiento y desempeño laboral. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre conocimiento y desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Prueba de la Hipótesis Especifica 2

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 37. Correlación Rho de Spearman entre la competencia gerencial y la calidad del servicio.

		Desempeño Laboral	
		Habilidades	Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Habilidades	N	43	43
	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 37 indica una correlación de Spearman de 0.644 que es una correlación positiva alta y una significancia bilateral de 0.000 para las variables de estudio. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre conocimiento y desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Prueba de la Hipótesis Especifica 3

Ha: Existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa en la actitud el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 38.

Correlación Rho de Spearman entre la actitud y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Actitud	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 38 indican una correlación de Spearman de 0.746 que es una correlación positiva alta y una significancia bilateral de 0.000 para las variables de estudio. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la actitud y desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Prueba de la Hipótesis Específica 4

Ha: Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 39. Correlación Rho de Spearman entre las capacidades y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Capacidades	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacidades	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 39 indican una correlación de Spearman de 0.604 que es una correlación positiva moderada y una significancia bilateral de 0.000 para las variables de estudio. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Prueba de la Hipótesis Específica 5

Ha: Existe relación significativa entre motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

Tabla 40. Correlación Rho de Spearman entre las capacidades y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Motivaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	43	43
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	43	43

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

Interpretación:

Los datos de la Tabla 40 indican una correlación de Spearman de 0.400 que es una correlación positiva moderada y una significancia bilateral de 0.000 para las variables de estudio. En consecuencia, se puede concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.

4.2 Discusión

En la investigación se estableció como Hipótesis General que: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.801, y representa una correlación positiva alta además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, por lo que se prueba que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Hernández y Zuta (2022) quien concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022, en los cuales obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de .958, que representa una correlación positiva perfecta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, tenemos a Simón (2022) quien concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud de Aclas–Matihuaca, 2022, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.801, y representa una correlación positiva moderada, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para

ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Los resultados presentados en la investigación están respaldados por estudios previos que sustentan la importancia de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en diferentes ámbitos organizacionales. Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano para mejorar el desempeño y la eficiencia en diversos ámbitos laborales.

En la hipótesis específica 1 se establece que: Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.771, y representa una correlación positiva alta, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre el conocimiento y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Espinoza y Montalvo (2021) quien concluye que existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.685, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, se tiene a Hernández y Zuta (2022) quienes concluyen que existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.709, que representa una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 2 se establece que: Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0.644, y representa una correlación positiva alta, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre las habilidades y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Hernández y Zuta (2022) quien concluye que existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.744, que representa una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 (p -valor ≤ 0.01), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación concluyen que existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.569, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 (p -valor ≤ 0.01), aceptándose la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 3 se establece que: Existe relación significativa entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0,746, y representa una correlación positiva alta, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre las habilidades y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Hernández y Zuta (2022) quien concluye que existe relación significativa entre la actitud el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022., en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.804, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, Simón (2021) en su investigación concluyen que existe relación significativa entre la actitud que la gestión del talento humano si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud ACLAS – Matihuaca 2022, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.503, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 4 se establece que: Existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0,604, y representa una correlación positiva moderada, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre las capacidades y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Hernández y Zuta (2022) quien concluye que existe relación significativa entre las capacidades el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022., en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.804, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación concluyen que existe relación significativa entre las capacidades y el desempeño laboral

en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.529, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

En la hipótesis específica 5 se establece que: Existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, donde el coeficiente de correlación de Spearman es 0,400, y representa una correlación positiva moderada, además se encontró una significancia bilateral de 0.000 para ambas variables, lo que respalda la existencia de una relación entre las motivaciones y el desempeño laboral.

Estos resultados son corroborados por Hernández y Zuta (2022) quien concluye que existe relación significativa entre las motivaciones el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022., en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.768, que representa una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

Además, Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación concluyen que existe relación significativa entre las motivaciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, en el cual obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman, de 0.564, que representa una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptándose la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Teniendo en cuenta al objetivo general, existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.746 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Entonces los resultados muestran que los empleados con actitudes más positivas tienden a tener un mejor desempeño laboral, y viceversa.
2. Teniendo en cuenta al objetivo específico 1, existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.746 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Entonces los resultados muestran que los empleados con actitudes más positivas tienden a tener un mejor desempeño laboral, y viceversa.
3. Teniendo en cuenta al objetivo específico 2, existe correlación positiva alta entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.644 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Entonces esto significa que a medida que las habilidades de los empleados aumentan, su desempeño laboral tiende a mejorar, y viceversa.

4. Teniendo en cuenta al objetivo específico 3, existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.746 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Entonces los resultados muestran que los empleados con actitudes más positivas tienden a tener un mejor desempeño laboral, y viceversa.
5. Teniendo en cuenta al objetivo específico 4, existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.604 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Entonces los resultados indican que a medida que las capacidades de los empleados se desarrollan, su desempeño laboral tiende a mejorar, y viceversa.
6. Teniendo en cuenta al objetivo específico 5, existe correlación positiva alta entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023, se halló un coeficiente de Rho de Spearman de 0.400 y de significancia $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de investigación. Se resalta la importancia de comprender y fomentar las motivaciones de los empleados como parte de las estrategias para mejorar su rendimiento en el trabajo dentro de la organización.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda director general de Promoción y Sostenibilidad Minera.

1. Fortalecer de manera integral la gestión del talento humano, implementando acciones orientadas a mejorar la capacitación, la motivación, la comunicación interna y la claridad en los roles. Esto permitirá que los colaboradores cuenten con mejores condiciones para desempeñarse con eficiencia y contribuir a los objetivos institucionales, además, se recomienda modernizar los procesos internos, hacerlos más ágiles y reducir la carga administrativa.
2. Implementar un plan anual de capacitación actualizado, basado en las necesidades reales del personal. Esto implica identificar brechas en conocimientos técnicos, normativos y habilidades blandas, para luego diseñar un programa formativo que permita que los trabajadores se mantengan actualizados y preparados para afrontar los cambios del sector. Con ello, se fortalecerá su autonomía profesional y se mejorará la calidad de las decisiones institucionales.
3. Definir con claridad los roles y responsabilidades de cada trabajador. Contar con perfiles de puesto actualizados y difundidos evitará duplicidad de funciones, reducirá la confusión interna y facilitará la coordinación entre las áreas. Esta claridad operativa permitirá que los equipos trabajen de manera más eficiente, alineando sus tareas con los objetivos de la institución y promoviendo una cultura de trabajo ordenada y orientada a resultados.
4. Optimizar la comunicación interna mediante canales formales, constantes y bien estructurados. La implementación de reuniones breves, boletines informativos o grupos de coordinación permitirá mejorar el flujo de información, reducir retrasos y evitar malentendidos que afectan la productividad. Además, una comunicación transparente contribuirá a

fortalecer la confianza entre los trabajadores y a fomentar relaciones más colaborativas.

5. Diseñar un sistema de reconocimiento e incentivos no monetarios, que permita valorar el esfuerzo y desempeño del personal. Acciones sencillas como felicitaciones públicas, certificados, menciones internas o reconocimientos al mérito tienen un impacto positivo en la motivación y el sentido de pertenencia. Este tipo de incentivo favorece la retención del talento y contribuye a construir un clima laboral positivo y motivador.
6. Promover un ambiente laboral saludable que priorice el bienestar emocional y profesional de los trabajadores. La incorporación de espacios de diálogo, actividades de integración y estrategias de manejo del estrés permitirá reducir tensiones y mejorar la convivencia. Un entorno laboral sano impulsa la productividad, fortalece la creatividad y contribuye a que el personal se sienta valorado, comprometido y con mayor disposición para aportar a los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process. *Problems and Perspectives in Management*, 5(4), 28–33. <https://bit.ly/37UeM52>
- Altamirano, A. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. <http://bit.ly/3b2F2wb>
- Bykova, A., & Coates, D. (2020). Does experience matter? Salary dispersion, coaching, and team performance. *Contemporary Economy Policy*, 18(1), 188–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/coep.12444>
- Campaña-Lara, M., Melendres-Medina, E., Flores-Dávila, J., & de Lourdes Acosta-Velarde, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Domino de las Ciencias*, 7(1), 793-809. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>
- Cerdeño, G. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653>

- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2 (8), 43-63. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586>
- Edward E. Lawler III, *Pay and Organizational Effectiveness*, Nueva York, McGraw-Hill, 1971
- Espino, J. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo central de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga*, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3524/>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Gębczyńska, A., & Brajer-Marczak, R. (2020). Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration. *Administrative Sciences*, 10(4), 99. <https://doi.org/10.3390/admsci10040099>
- Godbless, E. (2021). Moral Leadership, Shared Values, Employee Engagement, and Staff Job Performance in the University Value Chain. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 15–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60515>
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Prentice Hall.
- Hall, E., Avery, D., McKay, P., Blot, J., & Edwards, M. (2019). Composition and Compensation: The Moderating Effect of Individual and Team Performance on the Relationship Between Black

- Team Member Representation and Salary. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 448–463. <https://doi.org/10.1037/apl0000378>
- Hernández, G., y Zuta, G. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99005>
- Junes-del Pozo, J. R., Quispe-Mayuri, A. A., Díaz-Portillo, O. E., y Huamán-Munares, L. K. (2025). Economía digital y emprendimiento juvenil: Un estudio en estudiantes universitarios de Ica, Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 30(112), 1762-1774. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.112>.
- Lozano, L. (2007) El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales, *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60, <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>.
- Luhmann, Niklas. (1997). "Sociedad y Sistema: la Ambición de la Teoría". Barcelona: Paidós/ICE-UAB.
- Martínez, A., Vega, N., Pintado., & Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. In *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* (pp. 722-722). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-179983>
- Palacios, L. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo en una UGEL–Cajamarca, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84313>

- Palmar G., Rafael S., & Valero U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Espacios Públicos. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pardo, C., & Porras, J. (agosto, 2011) La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas, *Revista Gestión Social*, 2(4). www.academia.edu/8571783/La_gesti%C3%B3n_del_talento_humano_ante_el_desaf%C3%ADo_de_organizaciones_competitivas
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37 (2), 43-87. <http://basesbiblioteca.uexternado.edu.co:2311/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=39cdb2d9-7671-46df-b394-a98402d03d48%40sdc-v-sessmgr01>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista De Ciencias Sociales*, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Peña, F. (2021) Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Queipo, B., & Useche, M. (2002). Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de ambulatorio Victoria. *Ciencia Sociales*, 489. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

- Ramírez, R., Chacón, H., & Kadi, O. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES, 1ra ed., 001-120, Editorial Corporación CIMTED Medellín, Colombia.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Saavedra, L. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida–Lambayeque, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36790>
- Safa, M., Weeks, K., Stromberg., & Azam, A., Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA (2017)10.1007/978-3-319-60372-8_20
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137–159. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8)
- Simón L. (2022). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del puesto de salud de Aclas–Matihuaca, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3756>
- Uvalle, R. (2004), El valor institucional de la gestión pública. *Revista Venezolana de Gerencia* 2004, 9 (28). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29092807>
- Valeriano, L. (2012), La modernización de la gestión Pública en el Perú. *Revista de Investigación de la facultad de Ciencias administrativas, UNMS*

(vol. 15, N° 30, Lima, diciembre 2012).
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/8802>.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2007). Admisnitracion De Recursos Humanos. Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICAN EDITORIAL S.A DE CV
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. En: Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2000). "Administración de Recursos Humanos". Colombia.Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2001). "Administración de Recursos Humanos". Brasil Editorial Nomos S. A.
- Chiavenato, Idalberto (2008), Gestión del Talento Humano. (3a ed.), México. McGrawHill, Interamericana.
- Deloitte., Ten Koontz, Harold y Weihrich, Heinz (2004), Administración: una perspectiva global. 12ª ed. México. MX: McGrawHill. 804p. ISBN. 970-10-3949-1.
- Fayol, H. (1971). Administración industrial y general. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

ALUMNO: Bautista Valencia Jefferson Enrique

ASESOR: Dr. Alejandro Alfredo Quispe Mayuri

LOCAL: Ica

TEMA: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima. 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>General: PG: ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?</p> <p>Específicos: PE 1: ¿En qué medida se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023? PE 2: ¿En qué medida se relacionan las habilidades y el</p>	<p>General: OG: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>Específicos: OE1: Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p>	<p>General: HG: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>Específicas: HE 1: El conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023. HE 2: Las habilidades se relacionan significativamente con</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades - Actitud - Capacidades - Motivaciones <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Compromiso institucional - Liderazgo

<p>desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?</p> <p>PE 3: ¿En qué medida se relaciona la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?</p> <p>PE 4: ¿En qué medida se relacionan las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?</p> <p>PE 5: ¿En qué medida se relacionan las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023?</p>	<p>OE 2: Establecer la relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>OE 3: Determinar la relación entre la actitud y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>OE 4: Establecer la relación entre las capacidades y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>OE 5: Determinar la relación entre las motivaciones y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p>	<p>el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>HE 3: La actitud se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>HE 4: Las capacidades se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p> <p>HE 5: Las motivaciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima, 2023.</p>	
Diseño metodológico	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	

<p>Nivel. Se empleará el estudio Correlacional, que según Hernández et al. (2014), se centra en describir y analizar las relaciones existentes entre dos o más variables en un momento establecido.</p> <p>Tipo de Investigación. Se utilizará la investigación básica, La investigación básica es un procedimiento a través del cual se busca avanzar en el conocimiento científico al expandir el entendimiento teórico, sin enfocarse de manera prioritaria en sus aplicaciones. Hernández et al. (2014).</p>	<p>Población. Es la agrupación de todos los casos que cumplen con una serie de criterios particulares. Hernández et al. (2014). N = 43</p> <p>Criterios de Inclusión. Empleados que laboran en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas.</p> <p>Criterios de exclusión. Empleados que laboran en otras áreas diferentes a la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera del Ministerio de Energía y Minas. N= 43 Tamaño de muestra: 43 Muestreo. No probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Técnica. Es una técnica que se basa en la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas, que son parte de una población. Las encuestas brindan datos en relación a las perspectivas, posiciones y acciones de las personas. Hernández et al. (2010). Hernández et al. (2010).</p> <p>Instrumento. Un cuestionario es un instrumento que se emplea para la recopilación de información importante de forma conveniente y eficaz, lo que lo convierte en uno de los instrumentos de medición más utilizados en proyectos académicos. Hernández et al. (2010).</p>
--	---	---

Anexo 2. Cuadro de Operacionalización de las variables

ALUMNO: Bautista Valencia Jefferson Enrique

ASESOR: Dr. Alejandro Alfredo Quispe Mayuri

LOCAL: Ica

TEMA: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección General de Promoción y Sostenibilidad

Minera del Ministerio de Energía y Minas, ciudad de Lima. 2023.

VARIABLE X. Gestión del talento humano				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición	Instrumento
Conocimiento	Políticas y procedimientos	(1-2)	Ordinal	Cuestionario
	Actualización	(3-4)		
Habilidades	Habilidades técnicas	(5-6)		
	Habilidades interpersonales	(7-8)		
Actitud	Trabajo y organización	(9-10)		
	Adaptabilidad	(11-12)		
	Liderazgo	(13-14)		

Capacidades	Resolución de problemas	(15-16)		
Motivaciones	Reconocimiento y recompensas	(17-18)		
	Desarrollo profesional	(19-20)		

VARIABLE Y. Desempeño laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición	Instrumento
Calidad del trabajo	Precisión y efectividad	(1,2)	Ordinal	Cuestionario
	Mejora continua	(3,4)		
Compromiso institucional	Identificación	(5,6)		
	Colaboración	(7,8)		
Liderazgo	Calidad del liderazgo	(9,10)		
	Oportunidades	(11,12)		

Anexo 3. Cuestionarios

Universidad Privada San Juan Bautista
Cuestionario sobre la gestión de talento humano

Estimado (a) la presente encuesta se realiza para un proyecto de investigación con propósitos académicos. Su participación es voluntaria, el que consiste en leer detenidamente las preguntas y responder con la mayor presión posible, habrá confidencialidad en la encuesta y los datos serán utilizados para fines del estudio.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión conocimiento						
Nivel de conocimiento sobre las políticas y procedimientos de la entidad						
01	Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública					
02	Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario					
Indicador actualización en tu área de trabajo						
03	Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.					
04	Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual					
Dimensión habilidades						
Indicador habilidades técnicas relacionadas con tu trabajo						
05	Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales					
06	Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo					
Indicador habilidades interpersonales y de comunicación						

07	Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas				
08	Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo				
Dimensión actitud					
Indicador actitud hacia el trabajo y la organización					
09	Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización				
10	Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario				
Indicador adaptabilidad y resiliencia					
11	Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral				
12	Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios				
Capacidades					
Indicador capacidad de liderazgo y toma de decisiones					
13	Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol				
14	Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo				
Indicador capacidad de resolución de problemas y creatividad.					
15	Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz				
16	Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización				
Motivaciones					
Indicador reconocimiento y recompensas					
17	Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización				
18	Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo				
Indicador desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento					
19	Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública				
20	Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización				

Universidad Privada San Juan Bautista
Cuestionario sobre desempeño laboral

Sr (a). Se solicita su participación en un proyecto de investigación, cuyo propósito es netamente académico. Se le pide marcar con un aspa la alternativa que usted considere más coherente con su criterio. A continuación, se le presentan las alternativas.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión calidad del trabajo						
Indicador precisión y efectividad en el desempeño laboral						
01	Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización					
02	Estás comprometido a aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo					
Indicador mejora continua y aprendizaje						
03	Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo					
04	Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización					
Dimensión compromiso institucional						
Indicador identificación con la misión y valores						
05	Te identificas con la misión y valores de la organización					
06	Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización					
Indicador colaboración y trabajo en equipo						
07	Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública					
08	Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización					

Dimensión liderazgo						
Indicador calidad del liderazgo						
09	El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético					
10	Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión					
Indicador oportunidades de desarrollo de liderazgo						
11	Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo					
12	Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización					

Anexo 4. Prueba piloto

Alfa de Cronbach para la variable Gestión de talento humano**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizado	N de elementos
,832	,730	20

Alfa de Cronbach para la variable Desempeño laboral**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido a	0	,0
Total		43	100,0

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en elementos	
Alfa de Cronbach	estandarizada	N de elementos
,888	,917	32

Anexo 5. Análisis de confiabilidad

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimientos de nuestra entidad pública	54,58	120,059	,524	,883
2. Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos en tu trabajo diario	54,79	120,884	,421	,885
3. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo.	55,40	123,388	,563	,884
4. Ha participado en programas de capacitación o desarrollo profesional relacionados con su puesto actual	54,98	121,595	,288	,889
5. Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar tus responsabilidades laborales	55,33	126,987	,207	,888
6. Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técnicas en tu trabajo	55,44	126,157	,312	,887

7. Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera efectiva con tus colegas	55,21	124,741	,402	,886
8. Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y trabajo en equipo	54,72	115,349	,632	,880
9. Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribución a la organización	55,26	121,814	,671	,882
10. Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la organización en tu trabajo diario	55,26	121,719	,679	,882
11. Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el entorno laboral	55,21	122,360	,619	,883
12. Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo y adaptarse a los cambios	54,26	117,719	,494	,884
13. Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones importantes en tu rol	55,26	125,719	,315	,887
14. Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en tu área de trabajo	54,63	119,096	,423	,885

15. Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de manera eficaz	55,00	125,333	,394	,886
16. Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejorar los procesos o servicios de la organización	54,44	118,633	,438	,885
17. Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organización	53,88	116,915	,485	,884
18. Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a dar lo mejor de ti en tu trabajo	54,16	126,425	,071	,896
19. Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la entidad pública	55,49	124,732	,484	,885
20. Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera en la organización	54,60	118,388	,464	,884
21. Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de calidad de la organización	54,91	123,229	,355	,886

22. Estás comprometido a aprender y aplicar nuevas técnicas o mejores prácticas en tu trabajo	55,44	124,252	,502	,885
23. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidades y conocimientos en tu trabajo	55,26	122,385	,520	,884
24. Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicios que ofrece la organización	55,00	123,429	,476	,884
25. Te identificas con la misión y valores de la organización	55,35	124,709	,420	,885
26. Tu trabajo diario refleja tu compromiso con la misión de la organización	55,16	120,425	,677	,881
27. Colaboras efectivamente con tus colegas para alcanzar los objetivos de la entidad pública	55,40	123,007	,600	,883
28. Sientes que tu trabajo contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión de la organización	55,23	124,659	,409	,886
29. El liderazgo en tu área o departamento es efectivo y ético	54,74	117,100	,608	,881

30. Tus superiores demuestran liderazgo un efectivo y ético en su gestión	54,49	119,113	,447	,885
31. Has tenido la oportunidad de recibir capacitación y apoyo para desarrollar tus habilidades de liderazgo	54,19	120,488	,317	,889
32. Te gustaría tener más oportunidades para asumir roles de liderazgo en la organización	55,30	123,454	,526	,884

Anexo 6. Validez del Instrumento – Juicio de Expertos

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:**
Villamars Hernández Ericka Janet
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:**
Docente a Tiempo completo UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Gestión del Talento Humano
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Lima, 05 febrero de 2024


Firma del Experto
D.N.I N° 41486897
Teléfono 972983541

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:**
Villamares Hernández Ericka Janet
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:**
Docente a tiempo completo UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Desempeño laboral
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Lima, 05 febrero de 2024


Firma del Experto
D.N.I N° 41486897
Teléfono 972983541

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:** Diaz Portillo Oscar Eduardo
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:** Docente Ordinario Auxiliar a Tiempo Completo UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Gestión del Talento Humano
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					91%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					92%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					88%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					89%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%

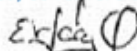
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Ica, 05 febrero de 2024



Firma del Experto
D.N.I N° 06236441
Teléfono 968425146

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:**
Díaz Portillo Oscar Eduardo
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:**
Docente Ordinario Auxiliar a Tiempo Completo UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Desempeño laboral
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					91%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					92%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					88%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					89%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%

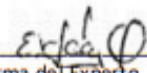
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

90%

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lugar y Fecha: Ica, 05 febrero de 2024


 Firma del Experto
 D.N.I Nº 06236441
 Teléfono: 968425146

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:**
Ramos Huamán Fátima Giovana
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:**
Docente Ordinario Auxiliar a Tiempo
Parcial UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Gestion del Talento humano
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					91%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					92%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					88%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					89%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					89%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					91%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Ica, 05 febrero de 2024



Firma del Experto

D.N.I N° 21541376

Teléfono 946630033

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Experto:**
Ramos Huamán Fátima Giovana
- 1.2 **Cargo e institución donde labora:**
Docente Ordinario Auxiliar a Tiempo
Parcial UPSJB
- 1.3 **Tipo de Experto:** Metodólogo Especialista Estadístico
- 1.4 **Nombre del instrumento:**
Desempeño laboral
- 1.5 **Autor (a) del instrumento:** Bautista
Valencia Jefferson Enrique

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					91%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					92%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la gestión del talento humano.					88%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					89%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					89%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación con la gestión del talento humano y desempeño laboral.					91%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica.					90%

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Ica, 05 febrero de 2024



Firma del Experto

D.N.I Nº 21541376

Teléfono 946630033

Nota: es necesario realizar una prueba estadística de validación de instrumento.

Anexo 7. Carta del VRI

**CONSTANCIA N° 0120-2024-CIEI-UPSJB**

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista SAC, deja constancia que el Proyecto de Investigación detallado a continuación ha sido evaluado en la sesión del CIEI:

Código de Registro: **N° 0120-2024-CIEI-UPSJB**

Título del Proyecto: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y SOSTENIBILIDAD MINERA DEL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS, CIUDAD DE LIMA, 2023"**

Investigador (a) Principal: **BAUTISTA VALENCIA JEFFERSON ENRIQUE**

El Comité Institucional de Ética en Investigación ha determinado que este proyecto no califica como una investigación en sujetos humanos y está **EXONERADO** de revisión protocolar. Es preciso mencionar que el estudio cumple los lineamientos y estándares académicos, científicos y éticos de la UPSJB.

La vigencia de la constancia es efectiva hasta la conclusión del estudio en mención. No hace falta una solicitud de renovación de vigencia.

Como investigador principal, es su deber contactar oportunamente al CIEI ante cualquier cambio al protocolo exonerado que podría ser considerado en una enmienda al presente proyecto.

Finalmente, el investigador debe responder a las solicitudes de seguimiento al proyecto que el CIEI pueda solicitar y deberá informar al CIEI sobre la culminación del estudio de acuerdo a los reglamentos establecidos.

Lima, 19 de enero de 2024.



COMITÉ DE ÉTICA
UPSJB
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada
Presidente del Comité Institucional
de Ética en Investigación

www.upsjb.edu.pe

CHORRILLOS
Av. José Antonio Lavallejo
N° 301-304 (Ex Hacienda Villa)

SAN BORJA
Av. San Luis 1020 - 1025 - 8991

ICA
Carretera Panamericana Sur
101, 101 y 103 (Ex km 200)

CHIRIQUA
Calle #Bella 100
Urbanización Las Villas
(Ex Tacña)

CENTRAL INSTITUCIONAL: (01) 644 1111

Anexo 8. Permiso de la empresa



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia
 y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Señor(a): **María Pilar Cacsire Castillo**
Directora de la Escuela Profesional de Administración de Negocios
 Universidad Privada San Juan Bautista S.A.C

Asunto: Autorización de consentimiento para trabajo de investigación

Fecha: San Borja, 19 de febrero del 2024

Me dirijo a usted, en respuesta a la solicitud presentada por el Bachiller Jefferson Enrique Bautista Valencia con DNI N° 48183835 y código universitario 112140014U, a fin de autorizar realizar el estudio de investigación titulado "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y SOSTENIBILIDAD MINERA DEL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS, CIUDAD DE LIMA, 2023", razón por la cual se brindará las facilidades y atenciones correspondientes a la naturaleza del estudio.

Se extiende el presente documento para los fines académicos pertinentes.

Atentamente,


 Walter Sánchez Sánchez
 Director General de Promoción y Sostenibilidad Minera



Ae. San Artes Sur 260, San Borja
 Central telefónica: (01) 411 1100
 www.gob.pe/minem



Anexo 9. Evidencia de los datos procesados en SPSS V.27

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1.Tienes un conocimiento sólido sobre las políticas y procedimie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2. Te sientes confiado en aplicar las políticas y procedimientos e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilidad...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4. Ha participado en programas de capacitación o desarrollo prof...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5. Posees las habilidades técnicas necesarias para desempeñar...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6. Te sientes competente en la aplicación de tus habilidades técn...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7. Trabajas eficazmente en equipo y te comunicas de manera ef...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8. Ha recibido entrenamiento en habilidades de comunicación y t...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9. Muestras una actitud positiva hacia tu trabajo y tu contribució...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10. Te sientes comprometido con los objetivos y valores de la or...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11. Abordas de manera efectiva los desafíos y cambios en el ent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12. Ha recibido apoyo para lidiar con situaciones estresantes en ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13. Te sientes capacitado para asumir roles de liderazgo y tomar...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14. Has tenido la oportunidad de liderar proyectos o equipos en t...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15. Abordas los problemas y desafíos en tu trabajo diario de man...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16. Sientes que se te alienta a aportar ideas creativas para mejor...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17. Sientes que tu trabajo es reconocido y valorado en la organiz...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18. Las recompensas e incentivos proporcionados te motivan a d...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19. Te gustaría tener más oportunidades de desarrollo y crecimie...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20. Sientes que hay un camino claro para avanzar en tu carrera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21. Tu trabajo cumple consistentemente con los estándares de c...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22. Estás comprometido a aprender y aplicar nuevas técnicas o ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23. Buscas activamente oportunidades para mejorar tus habilida...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24. Participa en iniciativas para mejorar la calidad de los servicio...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1
3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2
4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
5	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
7	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2
8	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
10	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2
11	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2	2
14	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
17	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
20	3	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2
21	3	2	1	5	1	1	1	5	2	2	2	5	1	5	2	2
22	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1