



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS**

TESIS

Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali,
2025

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Anlly Diviana Flores Izquierdo (orcid.org/0009-0004-5723-3072)

Cristel Viviani Gaviria Aranda (orcid.org/0009-0008-3575-0131)

Loyola Pedraza Perales (orcid.org/0009-0002-9229-5901)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:

Desarrollo Organizacional

UCAYALI -PERÚ

2025

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Hernando Tejada Gonzales
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 12:02 pm del día sábado 14 de junio del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE UCAYALI, 2025", elaborado por las bachilleres ANLLY DIVIANA FLORES IZQUIERDO, CRISTEL VIVIANI GAVIRIA ARANDA y LOYOLA PEDRAZA PERALES.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas** y **Vocal Mg. Hernando Tejada Gonzales**; designados con RESOLUCIÓN N° 063-2025-FCCyA-UPP de fecha 26 de mayo del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a las bachilleres ANLLY DIVIANA FLORES IZQUIERDO, CRISTEL VIVIANI GAVIRIA ARANDA y LOYOLA PEDRAZA PERALES, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

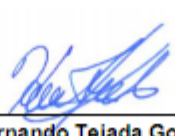
Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres ANLLY DIVIANA FLORES IZQUIERDO, CRISTEL VIVIANI GAVIRIA ARANDA y LOYOLA PEDRAZA PERALES fueron:

- Aprobado por Excelencia	19-20	☐
- Aprobado por Unanimidad	17-18	☒
- Aprobado por Mayoría	14-16	☐
- Desaprobado por Mayoría	11-13	☐
- Desaprobado por Unanimidad	00-10	☐

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:39 pm del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Mg. Hernando Tejada Gonzales
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°013-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.”

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyos autores	:	Anlly Diviana Flores Izquierdo Cristel Viviani Gaviria Aranda Loyola Pedraza Perales

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **6.7%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 30/04/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENCIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

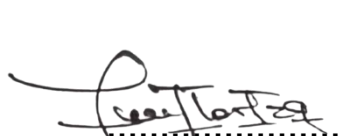
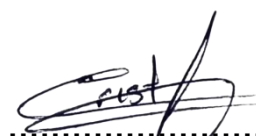
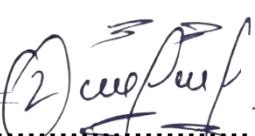
Nosotros, **Anlly Diviana Flores Izquierdo, Cristel Viviani Gaviria Aranda y Loyola Pedraza Perales**, egresados de la Carrera Profesional de **Administración de Negocios**, identificados con DNI **72953055, 73376961 y 47057004**.

Declaro bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025”**. El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis**. para optar el **Título profesional**.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 24 de abril de 2025

			
DNI: 72953055	DNI: 73376961	DNI: 47057004	Asesor

DEDICATORIA

Con especial afecto, dedicamos esta tesis a nuestras familias, quienes han sido nuestro mayor soporte emocional y fuente constante de motivación.

A nuestros padres, por enseñarnos con el ejemplo el valor de la responsabilidad, la perseverancia y la honestidad.

A nuestros seres queridos, por alentarnos en los momentos difíciles y celebrar cada pequeño logro con nosotros.

También dedicamos esta tesis, a todas aquellas personas que creyeron en nuestras capacidades, incluso cuando nosotros dudamos. Gracias por su fe incondicional.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos quienes hicieron posible la culminación de esta investigación.

A nuestras familias, por su amor, paciencia y comprensión a lo largo de este camino. Su apoyo fue fundamental en cada etapa de este proceso.

A nuestros docentes y asesores, por brindarnos sus conocimientos, su tiempo y sus valiosas recomendaciones, que enriquecieron nuestro trabajo y formación académica.

A la institución educativa que nos permitió realizar esta investigación, por su colaboración y apertura durante el desarrollo del estudio.

Y a cada persona que, de manera directa o indirecta, nos ofreció una palabra de aliento, un gesto de apoyo o una muestra de confianza. A todos ustedes, nuestro más profundo agradecimiento.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable gestión del talento humano, se observó que el 56.6% manifestó que no es considerada la variable, mientras que el 32.1% manifestó que a veces es considerada y el 11.3% manifestó que sí. Con respecto a la variable desarrollo institucional, se observó que el 47.9%, manifestó que no es considerada, mientras que el 24.6% manifestó que a veces es considerada y el 27.5% manifestó que sí. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desarrollo institucional, selección

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and Institutional Development in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali, 2025. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population consisted of 60 workers from the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the human talent management variable, it was observed that 56.6% stated that the variable is not considered, while 32.1% stated that it is sometimes considered and 11.3% stated that it is. Regarding the institutional development variable, it was observed that 47.9% stated that it is not considered, while 24.6% stated that it is sometimes considered and 27.5% stated that it is. It was concluded that human talent management is significantly related to institutional development in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali, 2025. With a value $r = 0.789$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Human talent management, institutional development, selection

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación Práctica	4
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6

2.1. Antecedentes del problema	6
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Nuevo Régimen Único Simplificado	11
2.2.2. Formalización empresarial	14
2.3. Definición de términos básicos	15
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	18
2.5. Variables	18
2.5.1. Definición conceptual de la variable	18
2.5.2. Definición operacional de la variable	19
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	22
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	46
Anexo 3: Matriz de validación	48
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	60
Anexo 5: Base de datos	61
Anexo 6: Galería de fotos	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión del talento humano	19
Tabla 2. Desarrollo institucional	20
Tabla 3. Validadores	23
Tabla 4. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	26
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión selección del talento	27
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación	28
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable desarrollo institucional	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión gestión y liderazgo	31
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión desempeño y eficiencia Operativa	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión innovación y mejora continua	33
Tabla 12. Correlación gestión del talento humano y desarrollo institucional	34
Tabla 17. Correlación selección del talento y desarrollo institucional	35
Tabla 18. Correlación desarrollo y capacitación y desarrollo Institucional	36
Tabla 19. Correlación desempeño y productividad y desarrollo Institucional	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	26
Figura 2. Frecuencia de la dimensión selección del talento	27
Figura 3. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación	28
Figura 4. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad	29
Figura 5. Frecuencia de la variable desarrollo institucional	30
Figura 6. Frecuencia de la dimensión gestión y liderazgo	31
Figura 7. Frecuencia de la dimensión desempeño y eficiencia Operativa	32
Figura 8. Frecuencia de la dimensión innovación y mejora continua	33

INTRODUCCIÓN

En el plano regional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, se puede observar como la falta de gestión de talento humano hace que en una empresa y/o institución no sea propicio el desarrollo institucional adecuado.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, 130 países fueron analizados respecto a la gestión del talento humano, asimismo, se indica que solo 25 países aprovechan el 70% del talento de sus trabajadores, 14 países se encuentran por debajo del 50% en potenciar las habilidades del personal, por estos resultados indican que los esfuerzos por desarrollar el potencial de las personas están disminuyendo debido a la ineficacia en el desarrollo de las habilidades. Por otro lado, entre los países que mejor gestionan el talento humano esta Suiza, se menciona que tan capacitados están los países a nivel mundial para desarrollar su capital humano local para favorecer las condiciones y captar personal calificado. Según el informe, Suiza lidera por quinta vez el ranking ocupando el primer lugar entre 119 países del mundo, principalmente porque conserva el talento que se desarrolla en el país y esto es posible porque ofrece un entorno económico ideal, ocupó el segundo lugar en promoción, el tercer lugar en crecimiento, cuarto lugar en desarrollo y quinto en atracción (Foro Económico Mundial, 2019).

A nivel nacional, el Perú ocupa el puesto 79 en temas de talento y competitividad, de acuerdo al estudio realizado a 18 125 países donde se puede observar que nuestro país desciende 5 posiciones respecto al año 2019, además, se observó la necesidad de trabajo en equipo por parte del sector

público y privado la falta de estrategias a mediano y largo plazo que permitan formar profesionales capacitados, también se observó que es el país con mayor índice de rotación laboral con un 20,7% la falta de oportunidades para desarrollar dentro de una empresa, la búsqueda de nuevas experiencias, el mal clima laboral, falta de políticas de sueldos y la falta de capacitación adecuada son las razones principales de la alta rotación del personal estas empresas son vistas negativamente en el mercado laboral. (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

Por otro lado, el 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores, y sobre todo de su desempeño laboral dentro de la empresa. En el Perú solo suceden estos casos, cuando las empresas son conscientes y están acorde las legislaciones laborales, desarrollan habilidades blandas en los trabajadores, y se preocupan por hacer seguimientos a los trabajadores que se adaptan o no a los cambios. (Diario Gestión, 2019)

En el plano regional, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, se puede observar como la falta de gestión de talento humano hace que en una empresa y/o institución no sea propicio el desarrollo institucional adecuado.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de Selección de talento y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?
2. ¿Cuál es la relación de Desarrollo y capacitación y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?
3. ¿Cuál es la relación de Desempeño y productividad y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de Selección de talento y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.
2. Determinar la relación de Desarrollo y capacitación y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.
3. Determinar la relación de Desempeño y productividad y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque desarrolló conceptos teóricos de la Gestión del talento humano y desarrollo institucional, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó de manera práctica, porque usó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar la gestión del talento humano y el desarrollo institucional, haciéndolos más eficientes.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

1.4.4. Justificación Social

Se justificó porque benefició a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, Región de Ucayali, lo que permitió trabajar bajo un clima organizacional estable.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de enero hasta abril del 2025.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: laptop, internet, útiles y acceso a información de primera mano de la Institución.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Nurlina et al. (2020) investigaron sobre “Influencia de e-HRM y la calidad del servicio de RR. HH., en el resultado de los trabajadores” efectuada en una entidad gubernamental al sur de Indonesia, con la intención de conocer la repercusión producida entre las variables. Para ello, siguieron una metodología cuantitativa, explicativa, encuestando a 200 empleados de cinco oficinas gubernamentales, encontraron que la gestión del personal empleando el internet y el desenvolvimiento de los empleados tienen una influencia del 0.675; entendiéndose que el desempeño de los trabajadores es explicado en un 67.5 % por la gestión de RR. HH de la entidad. Se concluyó que la migración de las actividades de administración del personal al entorno electrónico tiene un nexo positivo en el desenvolvimiento de los trabajadores, así como en su eficiencia y eficacia.

El Masri y Suliman (2019) presentaron “Gestión del talento, reconocimiento y desempeño de los trabajadores en los Centros de Investigación” desarrollado en Catar, con el deseo de conocer la conexión entre los constructos. Siguieron una metodología de índole cuantitativa, correlacional, recogiendo la información de 117 trabajadores encuestados. Entre los resultados se obtuvo una significación inferior a 0.05 y un valor de

asociación igual a 0.531 entre la gestión del personal talentoso y el desenvolvimiento del trabajador, de modo que sí existe positiva relación entre ambos constructos. Se coligió que se produce positiva y significativa conexión entre las variables examinadas, de modo que crear un sistema de gestión de talentos que mejor se adecúe a la estructura de la organización es primordial debido a que afecta en el grado de compromiso y desenvolvimiento de los empleados, lo cual es transcendental para consolidar la continuidad y buen posicionamiento de la entidad.

Díaz y Quintana (2021) concretaron una investigación titulada "La gestión del talento humano y su impacto en la productividad organizativa" para la Revista científica de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA) de Ecuador. La problemática identificada se centra en la percepción de muchos profesionales ecuatorianos acerca de la escasez de oportunidades y la sensación de experimentar una falta de reconocimiento y aprecio en el ámbito laboral, a pesar de poseer experiencia y habilidades en diferentes campos. El objetivo establecido fue examinar la influencia del correcto proceso administrativo de recursos humanos hacia la efectividad empresarial. Se empleó un método cualitativo en la metodología, con un grado de correlación descriptivo, haciendo uso de fuentes bibliográficas y documentales para analizar las ideas de diferentes escritores acerca de la administración del talento humano. Ambos autores determinaron que entidades empresariales con el rubro industrial requieren ser flexibles y adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado, reconociendo que las demandas actuales son distintas a las de décadas pasadas. En este sentido, las empresas deben centrarse en el talento humano de su equipo de trabajo para ofrecer productos y servicios de manera efectiva. Además, se destaca la importancia del ambiente laboral como un factor determinante que puede influir positiva o negativamente en una organización. En consecuencia, la gestión por parte de la gerencia se vuelve crucial, ya que debe enfocarse en la administración del talento y reconocer que el entorno laboral es percibido como un segundo hogar por los trabajadores, dado que

pasan la mayoría del día, incluso más pág. 24 de ocho horas, interactuando con diversos talentos. Es esencial mantener el respeto y la comunicación en toda organización, considerando que los empleados comparten este tiempo en convivencia con otros talentos dentro del ambiente laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Cubas et al. (2022) expusieron acerca de la “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas”, se propusieron conocer el nexo entre ambos factores. Para ello, resolvieron seguir un alcance de naturaleza correlacional, cuantitativa, sin manipulación y se encuestó a 75 administrativos de la mencionada casa de estudios. Lo que encontraron fue que el 54.7 % perciben que se produce una eficiente gestión del talento, en donde el 50.7 % muestran un eficiente desempeño laboral y, en general, el 8 % de administrativos muestran un eficiente desenvolvimiento laboral. Concluyendo que existe nexo positivo entre la administración del talento y el empeño de los administrativos en la casa universitaria analizada.

Vallejos et al (2020) en su informe “Gestión del Talento Humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019”, cuyo objetivo fue “Determinar la relación de la Gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú”; se observa en los hallazgos que las municipalidades a nivel nacional, incluyendo la municipalidad objeto de análisis, experimentan transformaciones relevantes a causa del progreso tecnológico, los lineamientos gubernamentales y otros factores sociales, generando desafíos vinculados con la incentivación, la dirección, el ambiente organizacional, la administración de recursos humanos y la carencia de datos sistematizados en una entidad municipal. El enfoque metodológico empleado consistió en un estudio descriptivo y correlacional, priorizando la recolección de información cuantitativa.

Valladares (2019) en su tesis Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Policlínico Laura Caller Iberico E.I.R.L. – Los Olivos, desarrollada con el objetivo de determinar el nivel de incidencia de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional en el Policlínico. Este estudio comprende el desarrollo de un diseño no experimental en una muestra conformado por 110 personas del policlínico. El autor concluye que la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente ($\rho=0,742$; Sig.= 0,000) con el desarrollo organizacional, la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente ($\rho=0,716$; Sig.= 0,000) con el proceso de cambios planeados en el personal, la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente ($\rho=0,724$; Sig.= 0,000) con los sistemas socio técnicos abiertos y finalmente, la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente ($\rho=0,753$; Sig.= 0,000) con la dimensión eficiencia en el personal.

2.1.3. A nivel local

Huamani (2023) en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, se realizó con el objetivo de fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Responde a una investigación básica, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra la conformaron 70 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales. Los resultados evidencian que la gestión del talento humano alcanza un nivel medio, según el 71 % de los encuestados; mientras que el clima organizacional alcanza también un nivel medio, según el 56% de los encuestados. De acuerdo a ello, se puede deducir que más de la mitad de los encuestados consideró que estas variables tienen un nivel medio. Se concluye la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Esto significa que la forma cómo la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la

evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

Parriqui (2020) en su tesis Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020; cuya variable estuvo fundamentada por la teoría del desarrollo organizacional, el enfoque de gestión por resultados y el enfoque de recursos y capacidades. Este presente trabajo de investigación se resuelve con una metodología de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, sumado a ello se trabajó una muestra de 207 usuarios de los servicios del Hospital Regional de Pucallpa. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue Existe relación directa y significativa entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho=0.213$ y el $p\text{-valor}= 0.002$ indican una correlación positiva baja y altamente significativa.

Saldaña (2021) en su tesis Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Básica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de Coronel Portillo, tuvo como objetivo determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, toda vez que la importancia de la gestión de los recursos humanos en el logro de capacidades y desempeño resulta fundamental, por ello el estudio analiza el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular, porque la carencia de una adecuada planificación conlleva a ciertas distorsiones en el manejo humano, por lo que resulta pertinente conocer respecto a la evaluación de la dirección en la gestión del talento humano

en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular y finalmente se estableció el grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en ese contexto la metodología contribuye a ampliar y profundizar conocimientos sobre la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes, de diseño no experimental, tipo básica, con enfoque cuantitativo de nivel correlacional; de acuerdo a los resultados se concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Gestión del talento humano

Definición

Dessler (2015) enfatiza que la gestión del talento humano es el proceso de adquirir, desarrollar, motivar y retener a los empleados adecuados para que una organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos.

Ulrich (1997) indica que Los recursos humanos deben ser los campeones del talento, facilitando la adquisición, el desarrollo y la retención de empleados clave para impulsar la competitividad organizacional.

Drucker (1999) “el recurso más importante de cualquier organización en el futuro será el talento humano. Las personas, con sus conocimientos y habilidades, son quienes generan el valor y la innovación en la organización”.

Objetivos de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) sostiene que la gestión del talento humano tiene como objetivos:

- Proporciona herramientas de creatividad para el desarrollo de la organización.
- Orienta a producir los bienes y servicios, controlar la calidad, de establecer las estrategias y objetivos en la organización.

Características de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) agrupa en cuatro grandes aspectos la caracterización de la gestión del talento humano, los cuales pueden ser asumidos, estos son:

Conocimiento. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata del saber, constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es lo más importante actualmente” (p. 87).

Habilidad. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber hacer, usar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p. 87).

Juicio. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber estudiar una situación y el ambiente, significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos y definir prioridades” (p. 88).

Actitud. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber hacer, la actitud permite lograr y sobrepasar metas, admitir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados” (p. 89).

Dimensiones de la gestión del talento humano

1. Selección de talento

Según Dessler (2020) considera la selección de talento como un elemento clave dentro del ciclo de gestión de recursos humanos, cuyo objetivo es identificar a los candidatos con mayor probabilidad de éxito en sus funciones.

Sus indicadores son: Tiempo de contratación y Calidad de los candidatos.

2. Desarrollo y capacitación

Según Blanchard y Thacker (2010) enfatizan la importancia de diseñar programas de capacitación efectivos que estén alineados con los objetivos organizacionales. Según ellos: "La capacitación es un esfuerzo sistemático para impartir conocimientos y habilidades específicas, mientras que el desarrollo se centra en fomentar competencias generales que permitan a las personas enfrentar nuevos desafíos"

Sus indicadores son: Satisfacción con la capacitación y Horas de capacitación por empleado

3. Desempeño y productividad

Según Armstrong (2014) define el desempeño como los resultados logrados por un empleado, considerando tanto el cumplimiento de los objetivos como el comportamiento en el proceso. En cuanto a la productividad, destaca su papel como indicador clave de eficiencia organizacional. Según él:

"El desempeño es una combinación de logros y comportamientos, mientras que la productividad mide la relación entre los resultados alcanzados y los recursos consumidos".

Sus indicadores son: Evaluación del desempeño e Indicadores de productividad.

2.2.2. Variable: Desarrollo institucional

Definición

Según Paul (1982) define el desarrollo institucional como el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones para cumplir con sus funciones de manera más efectiva y eficiente. Según el autor: "El desarrollo institucional implica la mejora de los sistemas, procesos y estructuras de una organización para que pueda adaptarse a los cambios y alcanzar sus objetivos con mayor eficacia".

Según North (1990) North, desde el enfoque de la economía institucional, define el desarrollo institucional como el proceso de creación y modificación de las reglas formales e informales que rigen el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones. Afirma: "El desarrollo institucional se basa en la construcción de estructuras organizativas eficientes y en la promoción de normas que fomenten el crecimiento económico y social".

Según Chiavenato (2009) Chiavenato entiende el desarrollo institucional como el fortalecimiento de los recursos humanos, tecnológicos y estructurales para mejorar la capacidad de respuesta de una organización frente a los desafíos internos y externos. Menciona que: "El desarrollo institucional es un proceso continuo de ajuste y mejora que permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos estratégicos en un entorno dinámico".

Dimensiones de Desarrollo institucional

1. Gestión y liderazgo

Según Chiavenato (2009) define la gestión como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para alcanzar objetivos específicos de manera eficiente

y eficaz. Según el autor: "La gestión consiste en la coordinación de recursos humanos, materiales y tecnológicos, mediante procesos estratégicos, para lograr los objetivos organizacionales"

Sus indicadores son: Calidad del liderazgo y Toma de decisiones

2. Desempeño y eficiencia operativa

Según Chiavenato (2009) define el desempeño como el grado en que un empleado o equipo cumple con las expectativas y objetivos establecidos dentro de la organización. Según el autor: "El desempeño se refiere al resultado del esfuerzo individual o colectivo dentro de un entorno organizacional, considerando tanto los resultados como los comportamientos asociados".

Sus indicadores son: Productividad y Uso adecuado de los recursos

3. Innovación y mejora continua

Según Schumpeter (1942) Schumpeter, considerado el padre de la teoría de la innovación, define la innovación como la introducción de nuevos productos, procesos, métodos o mercados que generan cambios significativos en la dinámica económica y organizacional. Según él: "La innovación es la fuerza impulsora del desarrollo económico y se manifiesta en nuevas combinaciones de recursos para crear valor".

Sus indicadores son: Grado de mejora y Inversión en investigación

2.3. Definiciones de términos básicos

Tiempo de contratación

Sullivan (2009) Sullivan resalta que la velocidad en los procesos de contratación es un factor clave competitivo. Defina el tiempo de contratación como un

indicador que afecta tanto la marca del empleador como la capacidad de atraer talento de calidad.

Calidad de los candidatos

Sullivan (2009) define la calidad de los candidatos como una combinación de habilidades técnicas, competencias personales y alineación cultural. Además, destaca que su impacto puede medirse a través de su contribución a la productividad organizacional y la reducción de costos asociados a la rotación.

Satisfacción con la capacitación

Armstrong (2020) define la satisfacción con la capacitación como la reacción positiva de los empleados hacia los programas de formación, destacando factores como la calidad del contenido, la efectividad de los instructores y la relevancia de lo aprendido para sus tareas.

Horas de capacitación por empleado

Armstrong (2020) describe las horas de capacitación por empleado como un indicador cuantitativo que proporciona información sobre el nivel de formación ofrecido en una organización. Señala que debe estar equilibrado con la calidad de la capacitación para lograr un impacto positivo en el desempeño laboral.

Evaluación del desempeño

Dessler (2005) indica que la evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el rendimiento laboral de los empleados y compararlo con los estándares previamente establecidos.

Indicadores de productividad

Dessler (2025) indica que la productividad se puede medir mediante indicadores como la producción por hora, la producción por empleado, el costo por unidad producida y el tiempo de entrega.

Calidad del liderazgo

Covey (2004) la calidad del liderazgo se mide por la capacidad de inspirar y empoderar a los demás para que logren sus objetivos y realicen su potencial.

Toma de decisiones

Kahneman (2011) la toma de decisiones está influenciada por sesgos cognitivos y emocionales que pueden llevar a decisiones subóptimas.

Productividad

Dessler (2005) la productividad se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos por unidad de recurso utilizado.

Uso adecuado de los recursos

Drucker (1967) el uso adecuado de los recursos implica asignarlos de manera que se maximice su contribución a los objetivos de la organización.

Grado de mejora

Juran (1999) el grado de mejora se mide por la reducción de la variabilidad y la mejora de la capacidad del proceso.

Inversión en investigación

Schumpeter (1942) la inversión en investigación es un componente clave de la innovación y el crecimiento económico.

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Selección de talento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.
2. Desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.
3. Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión del talento humano

Según Armstrong (2012) indica que la gestión del talento es un proceso integrado que involucra la identificación, el desarrollo, y la retención de las personas que son clave para el éxito estratégico de la organización.

Desarrollo institucional

Según Bovaird y Löffler (2003) Estos autores relacionan el desarrollo institucional con la capacidad de las organizaciones públicas para mejorar la prestación de servicios y responder a las demandas de los ciudadanos. Según ellos: "El desarrollo institucional implica no solo mejorar las estructuras organizativas, sino también fomentar la innovación y la participación de los actores involucrados".

2.5.2. Definición operacional de las variables

Gestión del talento humano

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Gestión del talento humano”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desarrollo institucional

Se elaboró el instrumento “Cuestionario Desarrollo institucional”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 1

Gestión del talento humano

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Selección de talento	Tiempo de contratación	1. ¿Cree usted que la institución tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?	
	Calidad de los candidatos	3. ¿Cree usted que la institución ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?	
		4. ¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?	
Desarrollo y capacitación	Satisfacción con la capacitación	5. ¿Considera usted que los trabajadores de la institución estas satisfechos con las capacitaciones que se les brinda?	
		6. ¿Considera usted que es importante capacitar a los trabajadores?	
	Horas de capacitación por empleado	7. ¿Considera usted que es importantes las horas de capacitación por empleado?	
		8. ¿Cree usted que depende de las horas de capacitación, un trabajador se desarrolla plenamente en sus funciones?	
Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	9. ¿Cree usted la institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	
		10. ¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?	
	Indicadores de productividad	11. ¿Cree usted que la institución tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?	
		12. ¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?	

b. Variable 2: Desarrollo institucional

Tabla 2

Desarrollo institucional

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Gestión y liderazgo	Calidad del liderazgo	1. ¿considera usted que la institución tiene trabajadores con calidad de liderazgo?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante tener a un líder en cada área de la institución?	
	Toma de decisiones	3. ¿Considera usted que la institución deja de los trabajadores tomen sus propias decisiones?	
		4. ¿Considera usted que la institución ve el desarrollo de los trabajadores al momento de la toma de decisiones?	
Desempeño y eficiencia operativa	Productividad	5. ¿Considera usted que la institución ve la productividad de los trabajadores?	
		6. ¿Considera usted que, a mayor productividad, más eficiencia en el trabajo?	
	Uso adecuado de los recursos	7. ¿Considera usted que los trabajadores dan el uso adecuado de los recursos?	
		8. ¿Considera usted que para la institución es importante que el trabajador haga uso adecuado de los recursos de esta?	
Innovación y mejora continua	Grado de mejora	9. ¿Considera que los trabajadores de la institución tienen un grado de mejora a causa de la mejora continua?	
		10. ¿Considera usted que es importante que la institución tenga a trabajadores que demuestren mejora continua?	
	Inversión en investigación	11. ¿Considera usted que la institución tiene propuestas de inversión en investigación por parte de los trabajadores?	
		12. ¿Considera usted que la inversión en investigación de una institución es importante?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) Una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Métodos de investigación

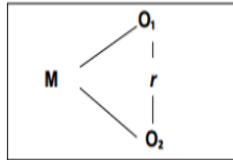
Deductivo, según Hernández et al. (2014) El método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014)

Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de trabajadores

O1=Observación de la Gestión del talento humano

O2=Observación del desarrollo institucional

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de

recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) Una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 60 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión del talento humano” de $\alpha=0.880$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desarrollo institucional” de $\alpha=0.875$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer cuál sería el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboraremos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Gestión del talento humano

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 56.6% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable gestión del talento humano, mientras que el 32.1% manifestó que a veces es considerada y el 11.3% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable gestión del talento humano

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	34	56.6%
A veces	19	32.1%
Si	7	11.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

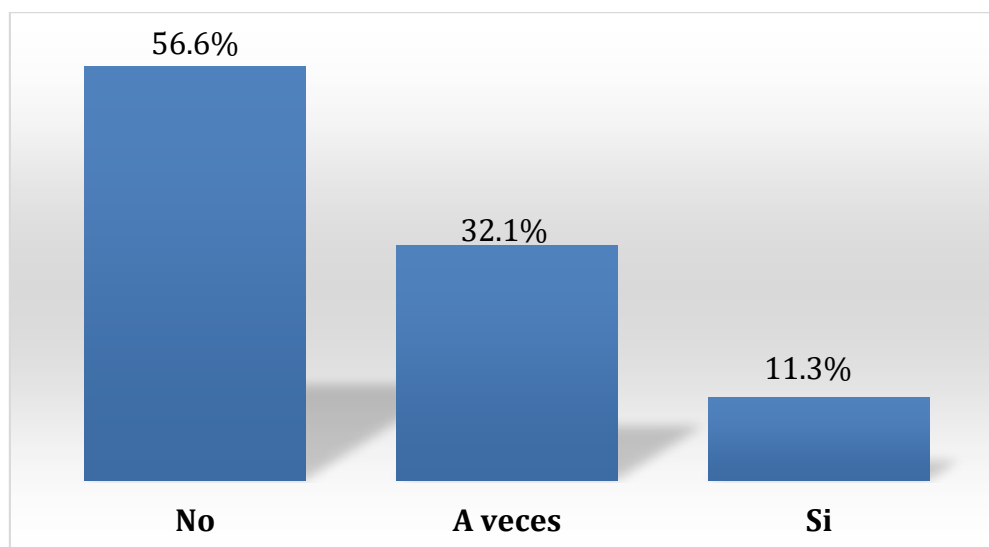


Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 64.1% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión selección de talento, mientras que el 32.3% manifestó que a veces es considerada y el 4.6% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión selección de talento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	38	64.1%
A veces	19	31.3%
Si	3	4.6%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

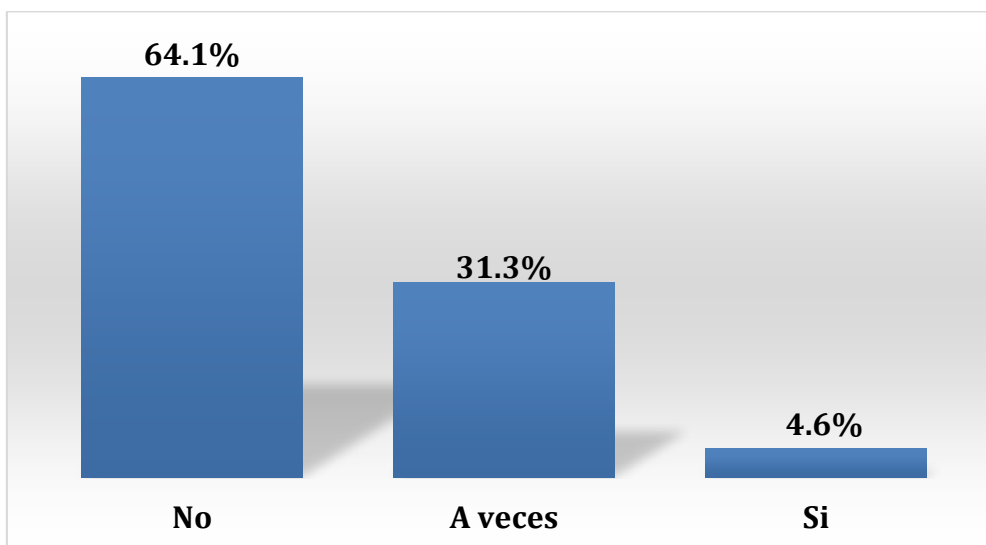


Figura 2. Frecuencia de la dimensión selección de talento
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 41.7% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión desarrollo y capacitación, mientras que el 42.5% manifestó que a veces es considerada y el 15.8% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	25	41.7%
A veces	26	42.5%
Si	9	15.8%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

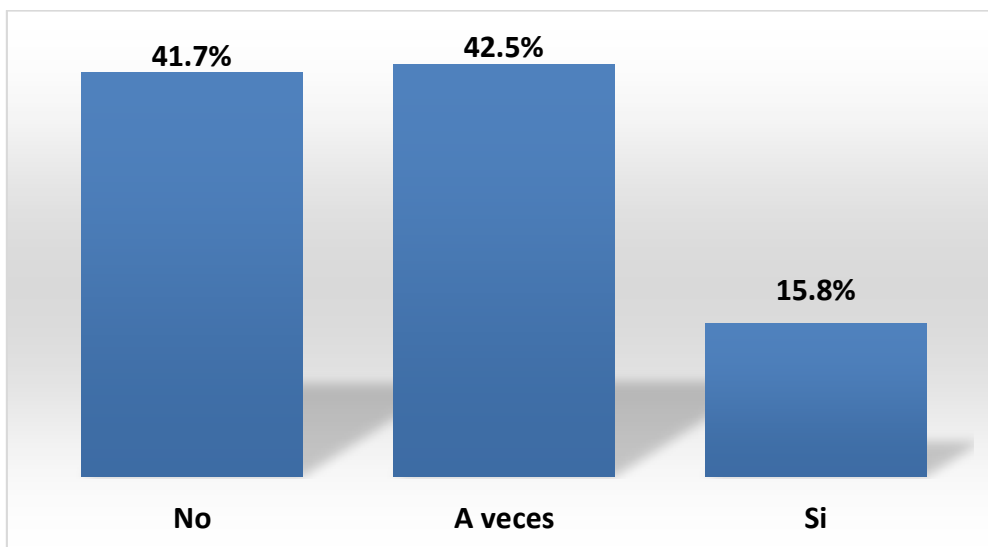


Figura 3. Frecuencia de la dimensión desarrollo y capacitación
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 64.2% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión desempeño y productividad, mientras que el 22.5% manifestó que a veces es considerada y el 13.3% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	39	64.2%
A veces	13	22.5%
Si	8	13.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

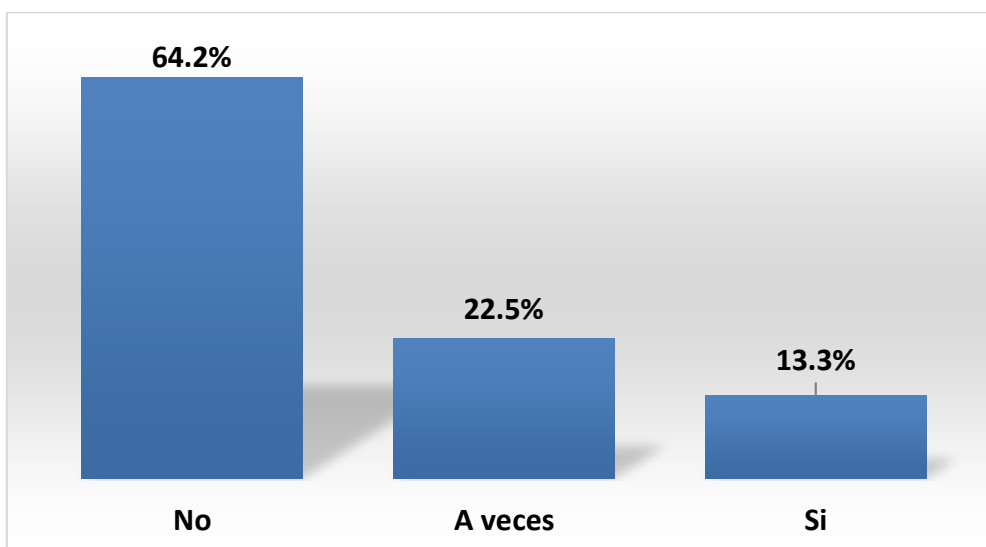


Figura 4. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Desarrollo institucional

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 47.9% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desarrollo institucional, mientras que el 24.6% manifestó que a veces es considerada y el 27.5% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable desarrollo institucional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	29	47.9%
A veces	15	24.6%
Si	16	27.5%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

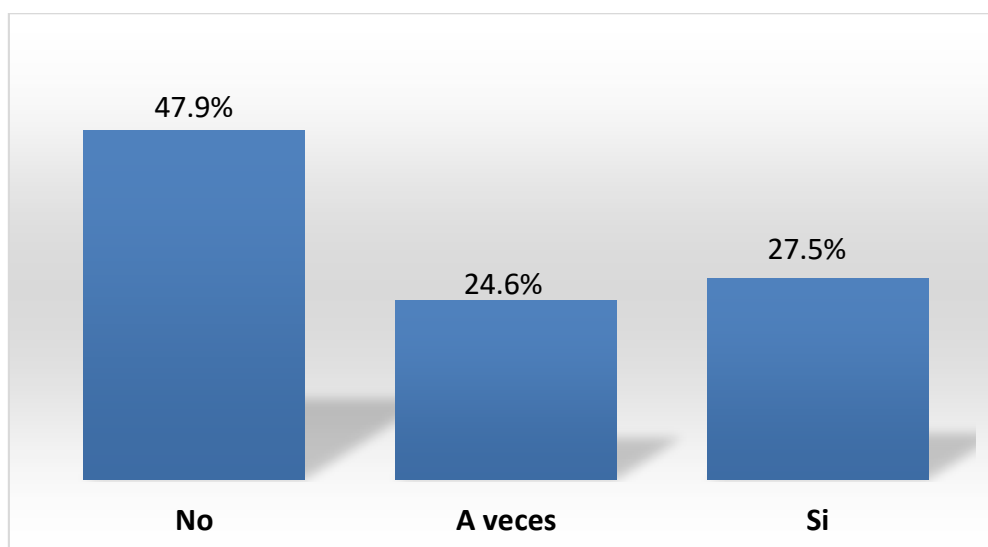


Figura 5. Frecuencia de la variable desarrollo institucional
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión gestión y liderazgo, mientras que el 31.7% manifestó que a veces es considerada y el 18.3% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión gestión y liderazgo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	30	50.0%
A veces	19	31.7%
Si	11	18.3%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

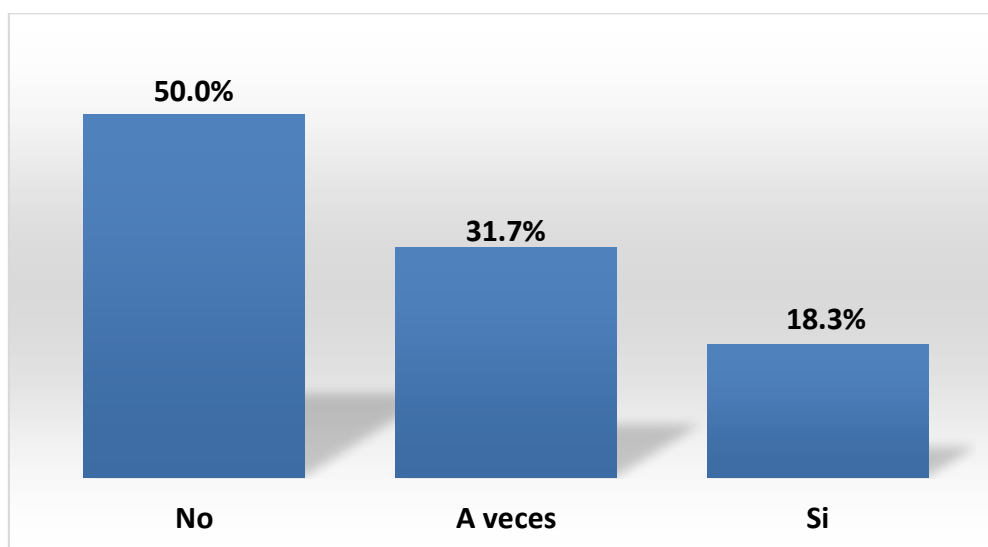


Figura 6. Frecuencia de la dimensión gestión y liderazgo

Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión desempeño y eficiencia operativa, mientras que el 23.3% manifestó que a veces es considerada y el 26.7% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión desempeño y eficiencia operativa

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	30	50.0%
A veces	14	23.3%
Si	16	26.7%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

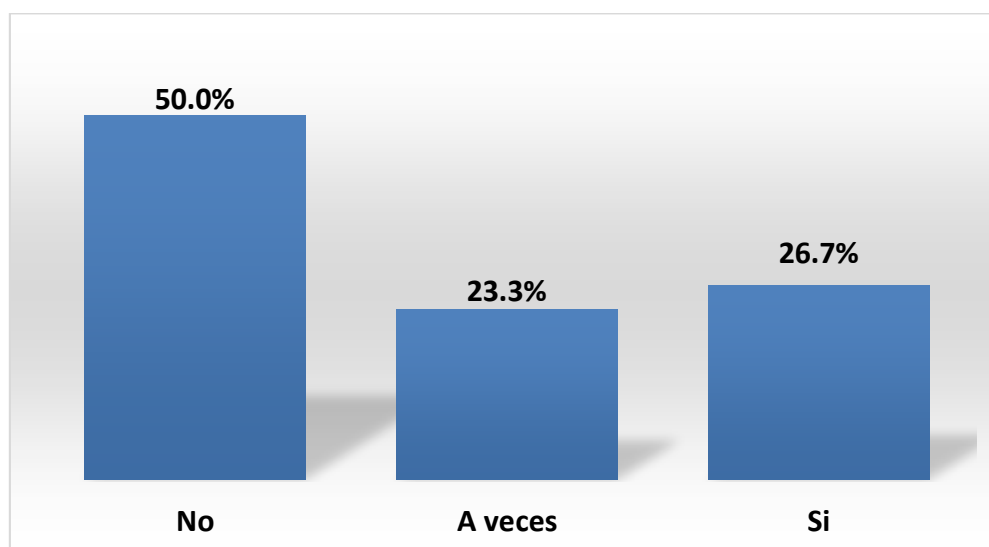


Figura 7. Frecuencia de la dimensión desempeño y eficiencia operativa
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 43.7% de los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión innovación y mejora continua, mientras que el 18.8% manifestó que a veces es considerada y el 37.5% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión innovación y mejora continua

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	26	43.7%
A veces	11	18.8%
Si	23	37.5%
Total	60	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

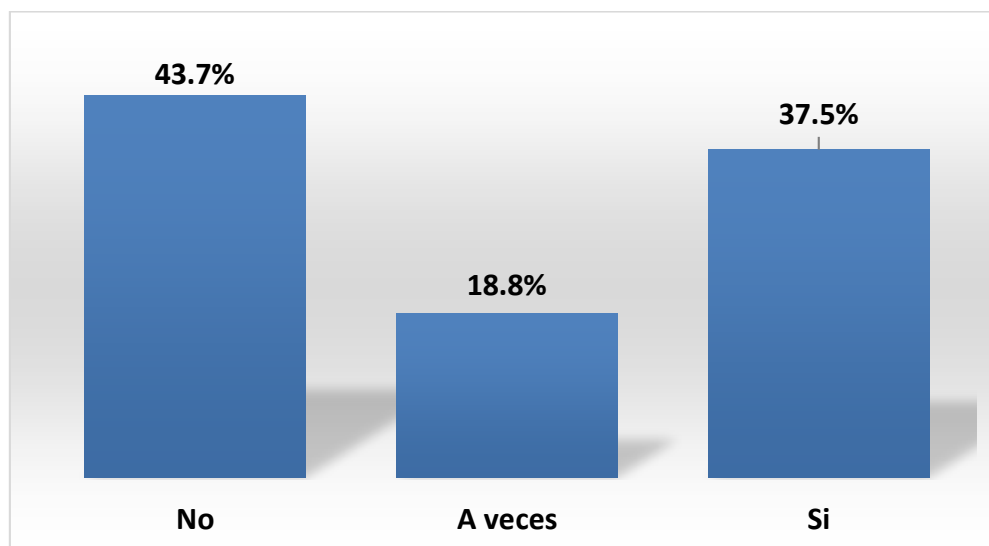


Figura 8. Frecuencia de la dimensión innovación y mejora continua
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

H_a: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación gestión del talento humano y desarrollo institucional

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desarrollo institucional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,789*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desarrollo institucional	Correlación de Pearson	,789*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

Ha: La selección de talento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

H₀: La selección de talento no se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La selección de talento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.764$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación selección de talento y desarrollo institucional

Correlaciones			
		Selección de talento	Desarrollo institucional
Selección de talento	Correlación de Pearson	1	,764*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desarrollo institucional	Correlación de Pearson	,764*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El Desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

H₀: El Desarrollo y capacitación no se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El Desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.752$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación desarrollo y capacitación y desarrollo institucional

Correlaciones			
		Desarrollo y capacitación	Desarrollo institucional
Desarrollo y capacitación	Correlación de Pearson	1	,752*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desarrollo institucional	Correlación de Pearson	,752*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

H₀: El Desempeño y productividad no se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.790$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación desempeño y productividad y desarrollo institucional

Correlaciones			
		Desarrollo y productividad	Desarrollo institucional
Desarrollo y productividad	Correlación de Pearson	1	,790
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desarrollo institucional	Correlación de Pearson	,790*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discussion

La investigación demostró que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.

El resultado coincidió con Nurlina et al. (2020) quienes concluyeron que la gestión del talento humano tiene un nexo positivo en el desarrollo institucional, así como en su eficiencia y eficacia.

Del mismo modo, Masri y Suliman (2019) encontraron que se produce positiva y significativa conexión entre las variables examinadas, de modo que crear un sistema de gestión de talentos que mejor se adecúe a la estructura de la organización es primordial debido a que afecta en el grado de compromiso y desenvolvimiento de los empleados. Asimismo, Díaz y Quintana (2021) reconoce que la gestión por parte de la gerencia se vuelve crucial, ya que debe enfocarse en la administración del talento y reconocer que el entorno laboral es percibido como un segundo hogar por los trabajadores.

Cubas et al. (2022) Concluyeron que existe nexo positivo entre la administración del talento y el empeño de los administrativos. Valladares (2019) también concluye que la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente con el desarrollo organizacional, cambios planeados en el personal y con la dimensión eficiencia en el personal.

Asimismo, Huamani (2023) concluye la existencia de una relación directa muy fuerte y significativa con la gestión del talento y el clima organizacional. Parriqui (2020) concluye que existe relación directa y significativa entre modernización de la gestión y gestión del talento humano. Finalmente, Saldaña (2021) concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.789$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La selección de talento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.764$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.752$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025. Con un valor $r = 0.790$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la gestión del talento humano, creando un ambiente laboral motivador. Mejorando la atracción y selección del Talento, definiendo perfiles de puesto alineados con la estrategia empresarial. Desarrollando y capacitando en una cultura de aprendizaje con mentoring y coaching. Fomentando un ambiente laboral positivo con comunicación abierta. Evaluando el desempeño y generando bienestar y Retención del Talento.
- Se recomienda mejorar la selección de talento, definiendo perfiles de puesto claros, optimizando el proceso de reclutamiento, evaluando objetiva y de manera precisa, usando tecnología y datos, involucrar a los Equipos de Trabajo.
- Se recomienda mejorar el desarrollo y capacitación, diseñando un Plan de Capacitación Estratégico, fomentando la cultura de aprendizaje, capacitando en habilidades blandas y técnicas y ofreciendo oportunidades de crecimiento
- Se recomienda mejorar el desempeño y productividad, estableciendo objetivos claros y medibles, optimizando la gestión del tiempo, motivando y Reconociendo el desempeño, también capacitando y desarrollo continuo, fomentando un ambiente de trabajo saludable y evaluando el desempeño y feedback

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Peruana de Noticias (2020, 27 de enero). Índice de competitividad del talento global GTCI 2020: Perú sube dos puestos. Andina. <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/indice-de-competitividaddel-talento-global-gtci-2020-peru-sube-dos-puestos>
- Armstrong, M. (2020). Manual de práctica de gestión de recursos humanos de Armstrong (15ª ed.). Página de Kogan.
- Bovaird, T., & Löffler, E. (2003). Public Management and Governance. Routledge.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2004). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós.
- Cubas, N., De La Cruz, R., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., Cubas, J., & Gonzáles, E. (2022). Gestión del capital humano y el desempeño de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas. Pakamuros, 10(2), 56-68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Dessler, G. (2005). Administración de recursos humanos. Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Administración de Recursos Humanos* (15ª ed.). Pearson.

Diario Gestión (2019, 16 de enero). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. Gestión.

<https://gestion.pe/economia/managementempleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>

Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). 22(1). http://www.elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Drucker, P. F. (1967). The Effective Executive. Harper & Row.

Drucker, P. F. (1999). Management Challenges for the 21st Century. HarperBusiness.

El Masri, N., & Suliman, A. (2019). Talent Management, Employee Recognition and Performance in the Research Institutions[Gestión del Talento, Reconocimiento y Desempeño de los Empleados en las Instituciones de Investigación]. Studies in Business and Economics, 14(1), 127 - 140. <https://doi.org/10.2478/sbe-2019-0010>

Foro Económico Mundial (2019, octubre). ¿Cómo puede México repuntar en competitividad? Deloitte. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/como-mexico-puede-repuntar-en-competitividad.html>

Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Huamani, W (2023) Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, Ucayali, 2022. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Juran, J. M. (1999). Juran's Quality Control Handbook. McGraw-Hill.

- Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow. Farrar, Straus and Giroux.
- North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change, and Economic Performance. Cambridge University Press.
- Nurlina, et al (2020). Influence of e-HRM and Human Resources Service Quality on Employee Performance. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(10), 391-399. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.391>
- Parriqui, R (2020) Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Paul, S. (1982). *Managing Development Programs: The Lessons of Success*. Westview Press.
- Saldaña, E (2021) Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Basica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de Coronel Portillo. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.
- Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism, and Democracy. Harper & Brothers.
- Schumpeter, J. A. (1942). Capitalismo, socialismo y democracia. Aguilar.
- Sullivan, J. (2009). Gestión del talento: procesos de contratación rápidos y efectivos . Fundación SHRM.
- Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business School Press.
- Valladares, K. (2019). Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Policlínico Laura Caller Iberico E.I.R.L. – Los Olivos [Tesis de maestría,

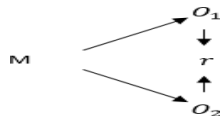
Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4411>

Vallejos et al (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. TZHOECOEN, 12(4), 436-448.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?	Determinar la relación de Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.	Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025	Variable 1: Gestión del talento humano	1. Selección de talento	Tiempo de contratación Calidad de los candidatos	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 60 trabajadores Muestra: 60 trabajadores Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Desarrollo y capacitación	Satisfacción con la capacitación Horas de capacitación por empleado	
1. ¿Cuál es la relación de Selección de talento y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?	1. Determinar la relación de Selección de talento y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.	1. Selección de talento se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.		3. Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño Indicadores de productividad	
2. ¿Cuál es la relación de Desarrollo y capacitación y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?	2. Determinar la relación de Desarrollo y capacitación y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.	2. Desarrollo y capacitación se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.	Variable 2: Desarrollo institucional	1. Gestión y liderazgo	Calidad del liderazgo Toma de decisiones	Población: 60 trabajadores Muestra: 60 trabajadores Instrumento: Cuestionario
3. ¿Cuál es la relación de Desempeño y productividad y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025?	3. Determinar la relación de Desempeño y productividad y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.	3. Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025.		2. Desempeño y eficiencia operativa	Productividad Uso adecuado de los recursos	
				3. Innovación y mejora continua	Grado de mejora Inversión en investigación	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una “X”, la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO				
1	¿Cree usted que la institución tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?	1	2	3
2	¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?	1	2	3
3	¿Cree usted que la institución ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?	1	2	3
4	¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores de la institución estas satisfechos con las capacitaciones que se les brinda?	1	2	3
6	¿Considera usted que es importante capacitar a los trabajadores?	1	2	3
7	¿Considera usted que es importantes las horas de capacitación por empleado?	1	2	3
8	¿Cree usted que depende de las horas de capacitación, un trabajador se desarrolla plenamente en sus funciones?	1	2	3
9	¿Cree usted la institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	1	2	3
10	¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?	1	2	3
11	¿Cree usted que la institución tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?	1	2	3
12	¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: DESARROLLO INSTITUCIONAL				
1	¿considera usted que la institución tiene trabajadores con calidad de liderazgo?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante tener a un líder en cada área de la institución?	1	2	3
3	¿Considera usted que la institución deja de los trabajadores tomen sus propias decisiones?	1	2	3
4	¿Considera usted que la institución ve el desarrollo de los trabajadores al momento de la toma de decisiones?	1	2	3
5	¿Considera usted que la institución ve la productividad de los trabajadores?	1	2	3
6	¿Considera usted que, a mayor productividad, más eficiencia en el trabajo?	1	2	3
7	¿Considera usted que los trabajadores dan el uso adecuado de los recursos?	1	2	3
8	¿Considera usted que para la institución es importante que el trabajador haga uso adecuado de los recursos de esta?	1	2	3
9	¿Considera que los trabajadores de la institución tienen un grado de mejora a causa de la mejora continua?	1	2	3
10	¿Considera usted que es importante que la institución tenga a trabajadores que demuestren mejora continua?	1	2	3
11	¿Considera usted que la institución tiene propuestas de inversión en investigación por parte de los trabajadores?	1	2	3
12	¿Considera usted que la inversión en investigación de una institución es importante?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025

Variable: Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cuzco, 2020															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la institución tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				X		X		X		X		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la institución ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				X		X		X		X		
	Desarrollo y capacitación	Satisfacción con la capacitación	¿Considera usted que los trabajadores de la institución están satisfechos con las capacitaciones que se les brinda?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que es importante capacitar a los trabajadores?				X		X		X		X		
		Horas de capacitación por empleado	¿Considera usted que es importantes las horas de capacitación por empleado?				X		X		X		X		
			¿Cree usted que depende de las horas de capacitación, un trabajador se desarrolla plenamente en sus funciones?				X		X		X		X		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la institución evalúa el desempeño de los trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				X		X		X		X		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la institución tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				X		X		X		X		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				X		X		X		X		

Pucallpa, enero 2025

Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo institucional	Gestión y liderazgo	Calidad del liderazgo	¿considera usted que la institución tiene trabajadores con calidad de liderazgo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tener a un líder en cada área de la institución?				x		x		x		x		
		Toma de decisiones	¿Considera usted que la institución deja de los trabajadores tomen sus propias decisiones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la institución ve el desarrollo de los trabajadores al momento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
	Desempeño y eficiencia operativa	Productividad	¿Considera usted que la institución ve la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que, a mayor productividad, más eficiencia en el trabajo?				x		x		x		x		
		Uso adecuado de los recursos	¿Considera usted que los trabajadores dan el uso adecuado de los recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que para la institución es importante que el trabajador haga uso adecuado de los recursos de esta?				x		x		x		x		
	Innovación y mejora continua	Grado de mejora	¿Considera que los trabajadores de la institución tienen un grado de mejora a causa de la mejora continua?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que la institución tenga a trabajadores que demuestren mejora continua?				x		x		x		x		
		Inversión en investigación	¿Considera usted que la institución tiene propuestas de inversión en investigación por parte de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la inversión en investigación de una institución es importante?				x		x		x		x		

Pucallpa, enero del 2025



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: “Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025

Título: Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cuzco, 2020															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la institución tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				x		x		x		x		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la institución ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				x		x		x		x		
	Desarrollo y capacitación	Satisfacción con la capacitación	¿Considera usted que los trabajadores de la institución estas satisfechos con las capacitaciones que se les brinda?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante capacitar a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Horas de capacitación por empleado	¿Considera usted que es importantes las horas de capacitación por empleado?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que depende de las horas de capacitación, un trabajador se desarrolla plenamente en sus funciones?				x		x		x		x		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la institución evalúa el desempeño de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				x		x		x		x		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la institución tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				x		x		x		x		

Pucallpa, enero 2025

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447980

FIRMA:


CPCC Rolando Pérez
Noriega Monte
COLEG 15-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo institucional	Gestión y liderazgo	Calidad del liderazgo	¿considera usted que la institución tiene trabajadores con calidad de liderazgo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tener a un líder en cada área de la institución?				x		x		x		x		
		Toma de decisiones	¿Considera usted que la institución deja de los trabajadores tomen sus propias decisiones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la institución ve el desarrollo de los trabajadores al momento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
	Desempeño y eficiencia operativa	Productividad	¿Considera usted que la institución ve la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que, a mayor productividad, más eficiencia en el trabajo?				x		x		x		x		
		Uso adecuado de los recursos	¿Considera usted que los trabajadores dan el uso adecuado de los recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que para la institución es importante que el trabajador haga uso adecuado de los recursos de esta?				x		x		x		x		
	Innovación y mejora continua	Grado de mejora	¿Considera que los trabajadores de la institución tienen un grado de mejora a causa de la mejora continua?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que la institución tenga a trabajadores que demuestren mejora continua?				x		x		x		x		
		Inversión en investigación	¿Considera usted que la institución tiene propuestas de inversión en investigación por parte de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la inversión en investigación de una institución es importante?				x		x		x		x		

Pucallpa, enero del 2025

NOBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

FIRMA:


C.P.C.C. Rolando Pérez
Noriega Monte
COLEG 15-783

Tesis: “Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025

Título: Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cuzco, 2020															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la institución tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				x		x		x		x		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la institución ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				x		x		x		x		
	Desarrollo y capacitación	Satisfacción con la capacitación	¿Considera usted que los trabajadores de la institución estas satisfechos con las capacitaciones que se les brinda?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante capacitar a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Horas de capacitación por empleado	¿Considera usted que es importantes las horas de capacitación por empleado?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que depende de las horas de capacitación, un trabajador se desarrolla plenamente en sus funciones?				x		x		x		x		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la institución evalúa el desempeño de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				x		x		x		x		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la institución tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				x		x		x		x		

Pucallpa, enero 2025


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desarrollo institucional	Gestión y liderazgo	Calidad del liderazgo	¿considera usted que la institución tiene trabajadores con calidad de liderazgo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tener a un líder en cada área de la institución?				x		x		x		x		
		Toma de decisiones	¿Considera usted que la institución deja de los trabajadores tomen sus propias decisiones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la institución ve el desarrollo de los trabajadores al momento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
	Desempeño y eficiencia operativa	Productividad	¿Considera usted que la institución ve la productividad de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que, a mayor productividad, más eficiencia en el trabajo?				x		x		x		x		
		Uso adecuado de los recursos	¿Considera usted que los trabajadores dan el uso adecuado de los recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que para la institución es importante que el trabajador haga uso adecuado de los recursos de esta?				x		x		x		x		
	Innovación y mejora continua	Grado de mejora	¿Considera que los trabajadores de la institución tienen un grado de mejora a causa de la mejora continua?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que la institución tenga a trabajadores que demuestren mejora continua?				x		x		x		x		
		Inversión en investigación	¿Considera usted que la institución tiene propuestas de inversión en investigación por parte de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la inversión en investigación de una institución es importante?				x		x		x		x		

Pucallpa, enero del 2025


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Gestión del talento humano

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.880	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.880, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Desarrollo institucional

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.875	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.875, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, enero 2025



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

	D1. SELECCIÓN DE TALENTO					D2. DESARROLLO Y CAPACITACION					D3. DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E9	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E10	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E11	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E12	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	18
E13	1	2	1	3	7	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	23
E14	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E15	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E16	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	16
E17	1	2	1	3	7	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	20
E18	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E19	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	22
E20	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	22
E21	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E22	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	15
E23	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	16
E24	1	2	1	3	7	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	20
E25	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E26	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	22
E27	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	18
E28	1	2	1	3	7	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	19
E29	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E30	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E31	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E32	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	19
E33	1	1	1	1	4	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	20
E34	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	3	3	8	19
E35	1	2	1	3	7	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	20
E36	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E37	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18

E38	1	1	1	1	4	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	17
E39	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E40	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	20
E41	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	3	3	8	21
E42	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E43	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E44	1	1	1	1	4	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	17
E45	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	15
E46	1	2	1	3	7	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	20
E47	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	3	3	8	22
E48	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	20
E49	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	15
E50	1	2	1	3	7	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	19
E51	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19
E52	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E53	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	20
E54	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	20
E55	1	1	1	1	4	1	1	2	3	7	1	1	3	3	8	19
E56	1	1	1	1	4	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	17
E57	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	18
E58	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	1	5	17
E59	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E60	1	1	1	1	4	2	2	1	3	8	1	1	2	2	6	18

VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

	D1. GESTION Y LIDERAZGO					D2. DESEMPEÑO Y EFICIENCIA OPERATIVA					D3. INNOVACION Y MEJORA CONTINUA					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E9	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E10	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E11	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E12	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E13	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	1	1	1	3	6	20
E14	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	20
E15	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	3	2	3	9	21
E16	1	1	2	3	7	1	1	2	3	7	1	3	3	3	10	24
E17	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	1	1	1	3	6	20

E18	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	20
E19	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	3	2	3	9	21
E20	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	1	3	3	3	10	22
E21	1	1	2	3	7	1	1	2	3	7	1	3	3	3	10	24
E22	1	1	3	2	7	1	1	3	2	7	1	1	1	3	6	20
E23	2	2	1	2	7	2	2	1	2	7	1	1	2	2	6	20
E24	1	1	3	2	7	1	3	2	1	7	1	3	2	3	9	23
E25	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	21
E26	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	20
E27	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	3	2	3	9	22
E28	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	23
E29	2	2	1	2	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E30	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	20
E31	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	23
E32	1	1	2	3	7	1	1	3	2	7	1	3	3	3	10	24
E33	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	1	3	3	3	10	24
E34	2	2	1	2	7	1	1	1	3	6	1	1	1	3	6	19
E35	1	1	3	2	7	1	3	2	1	7	1	1	2	2	6	20
E36	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E37	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	20
E38	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E39	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	1	3	2	3	9	22
E40	2	2	1	2	7	1	3	2	1	7	1	3	3	3	10	24
E41	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	20
E42	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	20
E43	1	1	2	3	7	1	1	3	2	7	1	3	2	3	9	23
E44	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	1	3	3	3	10	24
E45	2	2	1	2	7	1	1	1	3	6	1	3	3	3	10	23
E46	1	1	3	2	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E47	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E48	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	23
E49	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	1	1	3	6	19
E50	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	19
E51	2	2	1	2	7	1	3	2	1	7	1	3	2	3	9	23
E52	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	3	3	3	10	24
E53	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	20
E54	1	1	2	3	7	1	1	3	2	7	1	1	2	2	6	20
E55	1	1	3	2	7	2	2	1	2	7	1	3	2	3	9	23
E56	2	2	1	2	7	1	1	1	3	6	1	3	3	3	10	23
E57	1	1	3	2	7	1	3	2	1	7	1	3	3	3	10	24
E58	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	1	1	3	6	21
E59	1	1	1	3	6	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	20
E60	1	1	2	3	7	1	1	2	2	6	1	3	2	3	9	22

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Anlly Diviana Flores Izquierdo, Cristel Viviani Gaviria Aranda y Loyola Pedraza Perales, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

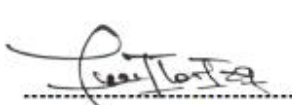
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

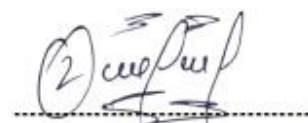
Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16/06/2025


DNI: 72953055


DNI: 7337696


DNI: 47057004

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



Universidad Privada de Pucallpa
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INFORME N° 0012-2025-UPP-\AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 24 de abril de 2025.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado **Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025** pertenecientes a **72953055 ANLLY DIVIANA FLORES IZQUIERDO, 73376961 CRISTEL VIVIANI GAVIRIA ARANDA y 47057004 LOYOLA PEDRAZA PERALES** de la Escuela Profesional **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**, en calidad de Asesor.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del del informe final tesis, para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,

Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0021-2025-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCyA

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

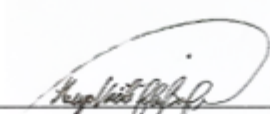
Fecha : Pucallpa, 28 de abril de 2025

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis denominado: **“Gestión del talento humano y desarrollo institucional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2025”**, de los tesisistas Anlly Diviana Flores Izquierdo, Cristel Viviani Gaviria Aranda y Loyola Pedraza Perales de la Escuela Profesional de Administración de Negocios.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)



