

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL N° 01 EL
PORVENIR LA LIBERTAD 2022

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORES:

Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado
Br. José Luis Morales Chacón

ASESORA:

Mg. Irene Merino Flores
<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

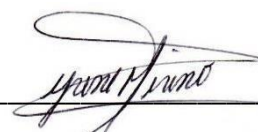
Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Mg. Irene Merino Flores. con DNI N° 40918909, como asesor(a) de la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL N° 01 EL PORVENIR LA LIBERTAD 2022

Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Miguel Ángel Palacios Maldonado, con DNI N° 71241554 y José Luis Morales Chacón con DNI N° 70040912, de la :MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Irene Merino Flores

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios:

Por habernos dado la vida, la salud, por ser nuestra guía y por estar presente en cada paso que damos.

A nuestros padres:

Por su esfuerzo, dedicación, apoyo, por ser fuente de nuestra inspiración y motivación para continuar obteniendo y logrando mas objetivos a lo largo de nuestra vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por permitirnos terminar con éxito nuestros estudios y la oportunidad de poder obtener un grado académico más, que será muy beneficioso para nuestra vida profesional.

A nuestros padres:

Por su amor, comprensión, apoyo y paciencia a lo largo de toda nuestra vida.

A nuestra asesora:

Por habernos brindado todas las pautas necesarias para el desarrollo de la presente investigación, por su tiempo y dedicación.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, Miguel Ángel Palacios Maldonado, con DNI N° 71241554 y José Luis Morales Chacón con DNI N° 70040912, egresados de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL N° 01 EL PORVENIR LA LIBERTAD 2022, la que consta de un total de 103 páginas, en las que se incluye 9 tablas y 49 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a la redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.



Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado
DNI N° 71241554



Br. José Luis Morales Chacón
DNI N° 70040912

ÍNDICE GENERAL

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Declaratoria de legitimidad de autoría.....	vi
RESUMEN	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	31
2.1. Enfoque, tipo:.....	31
2.2. Diseño y método de investigación:.....	31
2.3. Población, muestra y muestreo:.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos:.....	34
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información:	36
2.6. Aspectos éticos en investigación:	36
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	53
APÉNDICES Y ANEXOS.....	61
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información y fichas técnicas	61
Anexo 2: Matriz de consistencia	92
Anexo 3: Operacionalización de variables	95
Anexo 4: Constancia emitida por la UGEL El Porvenir	97
Anexo 5: Consentimiento informado.....	98
Anexo 6: Imagen de porcentaje de turnutin.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión de talento humano	37
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Gestión de Talento Humano.....	38
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Desempeño Laboral.	39
Tabla 5: Relación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral	42
Tabla 6: Relación entre Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión Conocimiento del personal administrativo.	43
Tabla 7: Relación entre Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo.....	44
Tabla 8: Relación entre Gestión de Talento Humano y dimensión gestión de trabajo del personal administrativo	45
Tabla 9: Relación entre Gestión de Talento Humano y dimensión carácter y compromiso	47

RESUMEN

La presente investigación se ha tenido por propósito determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL El Porvenir, La Libertad 2022. Para lo cual se ha desarrollado una investigación bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional con diseño no experimental y alcance de tiempo transversal, usando una muestra conformada por 21 colaboradores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios en escala ordinal, los cuales fueron validados por tres expertos y en el análisis de confiabilidad se obtuvieron valores de fiabilidad mayores al 0.7, permitiendo afirmar que los instrumentos son adecuados. Luego del análisis de la data recopilada se empleó la prueba “r de Pearson” se tuvo por hallazgo un valor correlacional ($r = 0.432^*$) y como significancia de la prueba se obtuvo ($p = 0.05$) siendo este igual al límite de 0.05, lo que permitió concluir que existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la institución en estudio.

Palabras clave: Gestión de Talento Humano, Desempeño Laboral, Gestión

ABSTRACT

The purpose of this research has been to determine the relationship between Human Talent Management and job performance in its knowledge dimension of the administrative staff of the UGEL El Porvenir, La Libertad 2022. For which an investigation has been developed under a quantitative approach, correlational level with non-experimental design and transversal time scope, using a sample made up of 21 collaborators, to whom two questionnaires on an ordinal scale were applied, which were validated by three experts and in the reliability analysis reliability values were obtained greater than 0.7, allowing us to affirm that the instruments are adequate. After the analysis of the collected data, the “Pearson r” test was used, a correlational value was found ($r = 0.432^*$) and the significance of the test was obtained ($p = 0.05$), this being equal to the limit of 0.05. which allowed us to conclude that there is a direct and significant relationship between Human Talent Management and work performance of the administrative staff of the institution under study.

Keywords: Human Talent Management, Work Performance, Management

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace unas décadas la Gestión del talento humano (GTH) se ha convertido en una nueva forma de observar a los colaboradores, dado que ellos son el factor potencial que tiene toda empresa, en otras palabras, es necesario que la organización tenga siempre en cuenta las virtudes, habilidades y actitudes que tienen sus empleados para desempeñarse en un determinado puesto, así como también deben tener presente que se debe apoyar y motivar al personal para llegar a alcanzar la misión empresarial y objetivos establecidos. En tal sentido, invertir en la gestión del potencial humano es muy importante en todo tipo de empresas, ya sea esta inversión en programas que busquen desarrollo, capacitaciones y otras actividades que contribuyan al desarrollo y rendimiento laboral de los colaboradores, dado que son considerados el recurso primordial dentro de una organización (Checa, Cabrera y Chávarry, 2020).

Es así como la gestión del talento humano viene creciendo de la misma forma que el conocimiento, la ciencia, o la tecnología lo hace dentro proceso de globalización. Por lo que, la gestión del talento humano se toma como la labor que comprende el ánimo y esfuerzo que ponen los integrantes del organismo para incrementar el desempeño laboral, el compromiso entre otros valores que debe tener la institución que son importantes y necesarios para un buen funcionamiento. En tiempos antiguos, la condición humana de los trabajadores no fue respetada ni mucho menos valorada, se los controlaba sus tiempos y movimientos como si fuesen máquinas. Con el paso del tiempo, se comenzaron a tener contribuciones y teorías en las cuales se fueron dando importancia a la condición humana pues antiguamente solo eran unos simples trabajadores a diferencia de ahora, que ya se los valora como pieza importante y fundamental para la evolución de toda organización.

En el ámbito internacional, según el World Economic Forum (2018) se indica que en España se viene dando una grave incapacidad en varias empresas, dado que se evidencia el desinterés de las organizaciones con respecto a la retención y valoración del capital humano. Esta situación se ha estado dando como producto de la gran cantidad de trabajadores a tiempo parciales y contratos temporales. Además, se debe a que muchas empresas españolas no están invirtiendo en el capital humano, de tal manera que está afectando considerablemente el desarrollo organizacional.

En la región América Latina, la administración del potencial humano durante muchas décadas ha sido tomada como una tarea de soporte en la función administrativa, dado que, al realizar una encuesta en el 2018 a varias empresas nacionales de los países de la región, los hallazgos indicaron que un 70% considera que el área de recursos humanos tiene un rol de soporte administrativo, mientras que el otro 30% considera que se encarga en un control de cumplimiento de políticas. Mientras que otros resultados, nos indican que, en la región, las empresas tienen mayor desarrollo en los procedimientos tradicionales del área de recursos humanos como son el reclutamiento, selección y entrenamiento. Siendo los puntos débiles la gestión del cambio, la compensación estratégica y el desarrollo organizacional (Andean Ecuador Consultores Estratégicos, 2019). 11

En el ámbito nacional, de acuerdo con Merco (2019) en el Perú existen empresas de diversos rubros que están invirtiendo en la gestión del potencial humano de sus empleados, de tal manera que asegure el éxito en las empresas. En un estudio realizado en el 2019 por Merco premia a los primeros puestos de empresas privadas, el primer lugar fue otorgado a la organización de Backus AB InBev con 10000 puntos, seguido por Nestlé con 9626 puntos y en tercer lugar Alicorp con 9621 puntos. Reflejando ser empresas que atraen y retienen a sus colaboradores. Esto es una muestra que las empresas se han ido capacitando en que apostar en el talento humano, haciendo que se identifiquen con la institución, motivando el compromiso y haciendo que se sientan parte para una adecuada toma de decisiones se ha podido reducir los índices de rotación de personal y por consiguiente se ha mejorado la productividad empresarial.

Las instituciones públicas u organizaciones privadas frecuentemente han estado teniendo carencias o fallas en su sistema de organización por lo que presentan inconvenientes en velar el factor humano y como consecuencia mantener el desempeño laboral con el fin de poder resolver los requerimientos o pedidos de la colectividad (Boselie et al., 2019).

De tal manera, que Chiavenato (2009) indica que una entidad tiene que contar con profesionales preparados cognitivamente, y estén más inclinados para poder trabajar en equipo y poder obtener con el objetivo planteado por la organización. Sin embargo, Perú, las entidades de carácter público no cuentan con el equipo adecuado, sino que contrata a personas por algunos favores ya sean familiares, políticos o económicos, acarreando un prominente índice de funcionarios que abusan de sus atribuciones y son sentenciados por delitos por corrupción, siendo la actual problemática que existe en dichas instituciones.

Para Crisostomo (2018), muchas de las instituciones públicas como privadas no cuentan con una planificación de estímulos y de motivación, así también el de cultivar un ambiente laboral favorable, un buen trato y cordial entre colaboradores, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano se sienta parte importante dentro de la institución.

Teniendo en cuenta que el funcionario público, es aquella persona que no trabaja para la institución sino para el Estado, por eso se necesita una conducta que refleje los valores que el Estado necesita para satisfacer las necesidades de la comunidad. Por tal motivo el trabajador público o funcionario tiene “cumplir su deber” y, las instituciones que buscan una tener un buen manejo personal, como parte sustancial para que el trabajo estatal sea apropiado y ventajoso para los habitantes. Motivo por el cual, la propiedad intelectual es el recurso más importante que tiene toda organización.

De tal manera que toda organización o empresa, debería realizar la evaluación del desempeño del personal administrativo para que ayude a optimizar la gestión del talento y de los recursos en la institución. En los últimos años, se ha convertido en un desafío perenne del área de Recursos Humanos, dado la complejidad de sus funciones, que llegan a variar entre el control y dirección de todos los empleados, recursos, áreas y servicios internos. Actualmente para dicha evaluación, suele utilizarse diversas herramientas y técnicas para medir el desempeño que determinen si están cumpliendo con sus funciones y esto ayude a reconocer áreas de oportunidad urgentes (Pashanasi, Gárate y Palomino, 2021).

En el ámbito local, precisamente en una UGEL El Porvenir, ubicado en la provincia de Trujillo perteneciente a la región La Libertad. Siendo una institución pública encargada de controlar y mejorar los servicios de gestión administrativa, pedagógica e institucional de los colegios, se ha venido percibiendo algunas deficiencias en cuanto a los procesos de incorporación de personal, incentivos a los trabajadores, seguridad e higiene en el centro de labores, careciendo de capacitaciones y evaluación del personal administrativo.

Asimismo, se percibe que algunos colaboradores carecen de acceso suficiente con respecto a los recursos que se necesitan para tener un desempeño adecuado de todas sus actividades, por el contrario, se estaría generando deficiencia en los procesos, como es la demora al momento de responder a los trámites del usuario.

En suma, el presente trabajo tuvo como justificación en el aspecto teórico, para su elaboración se realizó un análisis en diversa literatura sobre los conceptos de Gestión del Talento Humano y del desempeño laboral, lo que permitirá abordar el tema con mayor

claridad. Además, el presente estudio contribuirá en dejar nuevas evidencias al conocimiento científico ya existente sobre las variables mencionadas anteriormente.

En cuanto al valor práctico, la presente tesis permitió determinar el vínculo existente entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los empleados de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. Además, permitió identificar las debilidades y fortalezas que presenta la institución en base a la percepción de los servidores públicos de áreas administrativas. Mediante los resultados que se han llegado a obtener en el estudio, la gerencia podrá tomar acciones de mejora y decisiones pertinentes.

Visto de otro modo, se consiguió justificar de manera metodológica, ya que usó instrumentos de medición que se ajustaron a los criterios de una investigación cuantitativa, los cuales han sido validados por tres expertos y para determinar la confiabilidad serán analizados mediante un análisis estadístico. Dichos instrumentos que se emplearon podrán ser utilizados por otros investigadores que planteen las mismas variables, de igual modo, los datos que consigan alcanzar con esta investigación pueden ser tomados como referencia para las futuras investigaciones.

Desde el punto social, se pudo justificar mediante los hallazgos que se obtengan encaminaron a tomar reflexión sobre la actual gestión del recurso humano y como está relacionándose con el desempeño laboral en la UGEL N°01 El Porvenir La Libertad 2022. Asimismo, permitió a otras instituciones públicas gubernamentales puedan replicar este tipo de investigaciones para posibles aplicaciones en sus colaboradores, dado que es de mucha importancia medir la percepción de los trabajadores para conocer las fortalezas y deficiencias del lugar de trabajo y del desempeño de los colaboradores.

Dado lo mencionado en líneas arriba, nos motivó y quisimos realizar esta investigación teniendo como finalidad saber e investigar la realidad que atraviesa la institución mencionada en cuanto a la gestión del talento humano y con respecto desempeño laboral, de tal manera, que permita plantear posibles acciones de mejora y soluciones que conlleven a mejorar dichas problemáticas de la institución en estudio.

Con relación a esto, emergió la interrogante subsiguiente con referencia al problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022? Asimismo, se llevó a cabo las siguientes interrogantes en referencia a los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir

La Libertad 2022?, ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022?, ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022? y ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022?

Ante estas consideraciones, surgió el siguiente objetivo de investigación: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

De igual manera, surgieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad, 2022 y Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Conforme a esto, la hipótesis que dirigió esta investigación se programó que se realice de la siguiente manera: Hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. Así también se han plantado las siguientes Hipótesis específicas: Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y

el desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Dentro del marco teórico, tenemos las diversas investigaciones relacionadas a nuestro tema de investigación, a nivel internacional, Correa (2018) con su tesis tuvo como propósito valorar el grado de relación que ha de darse entre la Gestión sobre el Talento Humano con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la institución en estudio. Por lo cual, la investigación se ha ejecutado basándose en una visión cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y transversal, usando una muestra de 273 servidores públicos y como instrumentos se empleó dos cuestionarios.

Luego de realizar el recojo de la data, se aplicó la prueba Chi Cuadrado obteniendo un valor calculado de ($X^2 = 15.078$) siendo mayor al valor tabulado de 9.487 y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error de 0.005 establecido en el estudio, dando lugar a que se concluya que la GTH repercute significativa y directamente proporcional en el desempeño laboral de la organización en estudio.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe y como guía para realizar la discusión de resultados con la comparación de los estudios realizados a priori.

Moreno y Sánchez (2019), estudio hecho en Argentina, tuvo como principal objetivo establecer un nuevo paradigma de gestión del talento, teniendo como conclusión que dentro de las estrategias de las universidades es de instruir sobre la gestión del talento a los estudiantes. Fue una investigación cuantitativa. Se llegó a la conclusión que la gestión del talento va a permitir que los profesores tengan el liderazgo en los procesos de cambio o de transformación mediante el asentamiento entre la sociedad universitaria, las organizaciones públicas y la comunidad mediante la participación continua. Para ello, es oportuno impulsar la propagación de la importancia de la buena administración del talento humano dentro de la comunidad.

Amador y García (2018) investigación realizada en Cuba, tuvo como objetivo el de resaltar el potencial del talento humano dentro del puesto de trabajo, pues hay un 81.80% de personas que pueden tener la posibilidad de ser un buen profesional si es que se da de manera constante la motivación.

A nivel nacional, Inga y Ataypoma (2018) con la investigación que ha tenido por finalidad medir el nivel de asociación entre la variable gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la institución en estudio. Por lo que, la investigación se ha ejecutado de acuerdo a una perspectiva cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y transversal, con una muestra compuesta de 54 servidores y como instrumentos se empleó a dos cuestionarios. Tuvo como resultados que el 55.6% de los encuestados han señalado que existe un nivel alto en la GTH y el 51.9% indicaron que existe un nivel alto de desempeño laboral, asimismo, al aplicar la prueba se obtuvo como valor correlacional hallado de ($r = 0.79$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo menor al error establecido de 0.05, lo que llevó a que se concluya que la GTH se relaciona fuertemente con el desempeño laboral en base a la percepción del personal administrativo de una UGEL perteneciente a la provincia de Huancavelica.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe y como guía para la elaboración de instrumentos para medir los variables en estudio.

Apaza (2019) con la tesis que ha tenido por propósito el de medir el nivel de asociación entre la variable gestión del talento y la variable desempeño laboral en base a la percepción de los empleados de la institución mencionada anteriormente. La investigación se ha ejecutado en base a una visión cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y en cuanto al tiempo ha sido transversal, usando una muestra de 82 servidores públicos y como instrumentos para la medición de las variables se empleó dos cuestionarios. Se obtuvo por hallazgo al aplicar la prueba un valor correlacional ($r = 0.584$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo menor al error establecido de 0.05, lo que llevó a que se concluya que la gestión del recurso humano se relaciona significativa y directamente proporcional con el desempeño laboral en base a la percepción del personal de la universidad en estudio.

Tramontana (2019) con la tesis que ha llevado por propósito medir el nivel de asociación entre la variable gestión del recurso humano y la variable desempeño comercial en la organización que ha sido objeto de estudio. Por tanto, la investigación se ha ejecutado en base a una visión cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y en cuanto al tiempo ha sido transversal, usando una muestra compuesta por 15 colaboradores y como instrumentos para la ejecución de la medición de las variables, se empleó dos cuestionarios. Luego de realizar el recojo de la data, se aplicó la prueba de la cual se pudo

hallar un valor correlacional ($r = 0.624$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error de 0.005 establecido en el estudio, dando lugar a que se concluya que la GTH se relaciona de forma significativa y directa con el desempeño laboral de la organización en estudio.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe en cuanto como guía para determinar las dimensiones que han de utilizarse para ejecutar la medición de los fenómenos de estudio.

Antecedentes regionales, Morales y Rabanal (2021) con la tesis ha tenido por finalidad el medir el nivel de asociación entre las variables que son materia de nuestro estudio. Dicha investigación fue cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y en cuanto al tiempo ha sido transversal, usando una muestra compuesta 33 colaboradores y para medir las variables se usó como instrumentos dos cuestionarios. Luego de realizar el recojo de la data, se aplicó la prueba de la cual se pudo hallar un valor correlacional de ($r = -0.599$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) con un valor inferior al error de 0.005 establecido en el estudio, dando lugar a que se concluya que el síndrome de Burnout ejerce una relación significativa e inversamente proporcional con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe en cuanto como guía para la elaboración de instrumentos para ejecutar medición de los fenómenos en estudio.

Cruz y Zelada (2020) con la tesis que ha establecido por finalidad de estudio medir el nivel de asociación entre la variable Gestión del Talento Humano y la variable desempeño laboral en base a la percepción de los empleados de la institución mencionada líneas arriba. Para lo cual la investigación se ha ejecutado en base a una visión cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y en cuanto al tiempo ha sido transversal, usando una muestra compuesta de 45 colaboradores y como instrumentos para la ejecución de la medición de las variables, se empleó dos cuestionarios. Luego de realizar el recojo de la data, se aplicó la estadístico inferencial se pudo hallar un valor correlacional ($r = 0.665$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo inferior al error de 0.005 establecido en el estudio, dando lugar a que se concluya que la gestión del talento se asocia de forma directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la UGEL en estudio.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe en cuanto como guía para realizar el apartado de discusión de resultados con la comparación de los estudios realizados a priori.

Sánchez (2020) con este trabajo de investigación se buscó analizar el grado de asociación entre las variables; que fueron la motivación y el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la empresa. Esta investigación fue cuantitativa correlacional con diseño de estructura experimental y transversal, usando una muestra de 21 empleados y como instrumentos se ha empleado dos cuestionarios. Luego de realizar el recojo de la data, se hizo uso la prueba estadística de la cual se pudo hallar un valor correlacional de ($r = 0.671$) y como valor de la sig. de prueba que se ha utilizado ha derivado un valor de ($p = 0.000$) siendo este inferior al error de 0.005 establecido en el estudio, dando lugar a que en la investigación se concluya que la motivación se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización en estudio.

Los hallazgos que se describen en el párrafo anterior sirven como aporte al presente informe en cuanto como guía para determinar las dimensiones que han de utilizarse para ejecutar la medición de los fenómenos de estudio.

Es así pues, que al momento de definir la variable Gestión del Talento Humano (GTH), es la cualidad o habilidad que las personas poseen con el fin de solucionar los diferentes problemas gracias a sus conocimientos, destrezas, o experiencias, en el entorno, es importante que además se tenga interés, compromiso y convicción (Alles, 2017).

Para Cuesta (2010) sostiene que viene a ser una serie de procesos y mecanismos, necesarias para manejar a las personas o colaboradores de una organización, desde el reclutamiento, la selección, inducción, retribuciones, evaluación de su rendimiento, bienestar y salud, etc., que guíen el alcance del valor añadido para la institución, trabajadores y el ambiente.

De igual manera, para Sanabria (2015) es una serie de requerimientos y normas suficientes con el propósito de plantear los criterios de las posturas de gestión del recurso humano, que apuntan hacia los colaboradores incluyendo los procesos de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación y medición de su desempeño.

Asimismo, Alvarado y Barba (2016) indican que este tipo de gestión apunta a la identificación y medición de las estrategias que aplica el área de recursos humanos, como técnicas generales para la organización, llegando a ser efectivas para incrementar la seguridad en los colaboradores en el desempeño de sus cargos.

Finalmente, Tobón y Parra (2017) sostienen que la gestión del recurso humano propone lograr las metas institucionales y que, para alcanzar las metas, por lo que es fundamental tener en cuenta las partes organizacionales y que, para esto, debe haber coordinación del recurso humano. Por otra parte, sostiene que la gestión del talento propone lograr todo el proceso de reclutamiento de los colaboradores, desde la selección hasta buscar los beneficios, recompensas y hacer seguimiento de ellos.

Teorías que defienden la gestión del talento humano, tenemos las siguientes:

Teoría de la perspectiva universal: Planteada por Fayol (1979) citado por Gonzáles (2007), esta teoría indica que al utilizar técnicas del manejo humano se llegan a obtener resultados significativos que otras gestiones, lo que conlleva a que las organizaciones deberían tener siempre aplicarlos. El mecanismo es fácil y predictivo, lo cual el uso de estas prácticas deriva a un mejor desempeño en una institución.

Teoría contingente: Planteada por Fisher (1995) citado por Pérez et al. (2015) consideran que el uso de normas y estrategias sobre el manejo del activo humano de una organización, deben ser constantes para sostener la efectividad en diversos aspectos, por lo que es necesario que se establezca principios para consolidar un modelo estratégico en beneficio de la institución.

Teoría de la configuración: Planteada por Lawler (1995) citada por Ospina (2010) donde se indica que las configuraciones son constructos teóricos que se basan en ideales, que conllevan a discernir que mientras se aplique el trabajo establecido contemplando diversas configuraciones, se alcanzará un buen desempeño de los colaboradores de una organización.

Debido a las transformaciones que ha sufrido la comunidad, así como en el mundo laboral, la institución debe responder rápidamente a la gestión del activo humano para hacerlo más competitivo.

Asimismo, debemos tomar en consideración, la envergadura de la gestión del talento humano, Majad (2016) en su investigación hace referencia que este sistema ayuda a evaluar y estructurar el rendimiento de los colaboradores mediante la capacitación, feedback y el soporte, de esta manera se identificará lo que se necesita mejorar para conseguir el éxito de los propósitos institucionales, debido a ello, es fundamental que las organizaciones inviertan en pro de incrementar el rendimiento de sus colaboradores.

De igual manera, de acuerdo con Chiavenato (2011) el logro de los procesos involucra a la institución y son ejecutados según sus propósitos y metas. Su logro, busca satisfacer a sus trabajadores en sus cargos, y su éxito depende de su planeamiento y aplicación. Además,

expresa que las personas, son importantes en la institución por esto, es difícil dividir la conducta de los colaboradores y las instituciones.

Finalmente, para Reyes y Molina (2016) indican que la gestión o manejo del talento, se considera un factor esencial por ello, es necesario invertir en capacitar a los colaboradores para poder conseguir los beneficios de la empresa. Es por este motivo que esta área se transforma en importante para las demás, pues ayuda a impulsar al personal y a transformar a la empresa.

En cuanto a los objetivos de la gestión del talento humano, tenemos que, para Flores (2019) el propósito del manejo del activo humano está orientada en juntar la forma de la organización, los sistemas laborales y la satisfacción de los colaboradores. Lo que permite que los trabajadores pueden mejorar las fortalezas y mitigar sus debilidades correspondientemente en una empresa.

La gestión del recurso humano debe apoyar a la efectividad organizacional mediante las siguientes fuentes:

- a) Apoyar a la institución para lograr las metas y alcanzar su propósito: no se puede conocer la función del área de recursos humanos, sin antes entender cómo opera una institución. Cada empresa cuenta con diversos alcances para la gestión, cuyo propósito principal es permitir que la empresa pueda lograr sus objetivos para alcanzar su propósito.
- b) Brindar competitividad a la empresa: esto quiere decir, saber hacer uso de las destrezas y la capacidad de sus trabajadores.
- c) Proveer a la empresa trabajadores correctamente capacitados y motivados.
- d) Retribuir a los colaboradores no solo con dinero, conforma el elemento principal de la motivación de las personas. Para promover el rendimiento, las personas deben sentir justas los beneficios que reciben.
- e) Retribuir los buenos resultados reconociendo el buen rendimiento. Permitir el incremento de la autorrealización y satisfacer a los trabajadores en la empresa: los colaboradores que, no siempre son los más productivos, pero los trabajadores que se consideren insatisfechos suelen desprenderse de la organización, faltan frecuentemente y crean artículos de mala calidad. El motivo de que los colaboradores se sientan felices y satisfechos en el centro de trabajo, establecen en gran parte el éxito institucional.
- f) Generar y preservar la calidad de vida en la empresa.

- g) Experiencia de trabajo, como un tipo de gerencia, autonomía y libertad para escoger y ejercer la toma de decisiones, entorno saludable, seguridad en el trabajo, horas pertinentes de trabajo y actividades importantes con el propósito de transformar la organización en un lugar agradable y deseado.
- h) Determinar reglamentos éticos y generar conductas responsables socialmente, ya sean los colaboradores como las empresas deben continuar estándares de responsabilidad social. Dicha responsabilidad no solo es considerada como una necesidad para las empresas, especialmente para los trabajadores de la empresa.

Para Chiavenato (2019) existen seis procesos que dan origen a la gestión del talento humano en una organización:

Procesos enfocados en juntar a los colaboradores: son las acciones que involucran a los empleados en una determinada institución. Se considera a estos procesos como los que apuntan a proveer colaboradores, donde se integra la selección y contratación del personal.

Procesos que apuntan para la organización: Basados en mecanismos para generar funciones que los colaboradores tendrán establecidos dentro de una organización, para supervisar y guiar el desempeño del personal. Donde se incluye el diseño de los cargos, ubicación, descripción de funciones para una adecuada medición del desempeño.

Procesos que permite recompensar a los colaboradores: basados en mecanismos que sirven para motivar a los colaboradores y responder ciertas exigencias individuales que suelen darse. Asimismo, involucran retribuciones, beneficios, servicios sociales y prestaciones.

Procesos para mejorar el trato de los colaboradores: enfocados en aumentar el desempeño personal y profesional. Incluye capacitaciones, talleres, sesiones de desarrollo personal y programas basados en comunicación interna.

Procesos para la retención de colaboradores: basados en mecanismos que conllevan a supervisar actividades que ejercen los trabajadores y así justificar los resultados finales, teniendo base de datos y sistemas de administración.

De acuerdo con Chiavenato (2009) citado en Huamán (2019) para evaluar la gestión del activo humano, indica que se debe considerar las siguientes dimensiones: Incorporación, Incentivos y aplicación, Mantenimiento de Personal, Capacitación y Desarrollo, Evaluación.

A continuación, desarrollaremos los elementos antes mencionados:

Incorporación, Huamán (2019) sostiene que la incorporación viene a ser un filtro que únicamente permite el ingreso a la empresa a una determinada cantidad de personas, y son

todos los que tienen ciertos atributos requeridos. Esta dimensión busca entre los diferentes candidatos a todos aquellos quienes cumplan con las características para poder ocupar un cargo en la empresa o para las destrezas que necesitan; por esta razón, este proceso, busca preservar o incrementar la efectividad y el rendimiento humano, al igual que la eficiencia de la empresa. por otra parte, lo que se encuentra en juego viene a ser el capital intelectual que la empresa desea determinar o enriquecer. También, sostiene que el mecanismo de incorporación a un colaborador dentro de una empresa como una actividad formal, debe cumplirse considerando las necesidades de la empresa contratante; atributos técnicos y profesionales del que va a aceptar el puesto, estos deberán estar seriamente medidos por dos expertos como un psicólogo y el profesional del cargo que desarrollará.

Incentivos y aplicación, este componente, de acuerdo con Huamán (2019) expresa una asistencia, tangible o intangible, a través del cual los individuos escogen ejercer participación en la organización aportando esfuerzo, tiempo y otros recursos que reflejen motivación. Esta parte del proceso debe poder reunir e integrar respecto al diseño de cargos organizados y procedimientos claros para su evaluación.

Mantenimiento de Personal, este componente, señala a los beneficios respecto al trabajo desarrollado y sus resultados logrados. A estos procesos, se le brinda gran importancia debido a que se acerca al tipo de hombre complejo, ya que son flexibles y se pueden adaptar a los trabajadores y debido a que guardan el respeto a las diferencias personales y además consideran que los aportes al logro de la empresa son diferentes. El desafío está en saber sobrellevar los atributos de estos procesos de mantener al personal de forma ordenada y firme ante esta clase de instituciones (Huamán, 2019).

Capacitación y Desarrollo, de acuerdo con Huamán (2019) la capacitación y desarrollo, forma parte del núcleo de un proceso continuo, desarrollado para mejorar las destrezas de los colaboradores y por ello, el desarrollo de la empresa. Los mecanismos más relevantes en el recurso humano. La capacitación se encuentra creada para brindar habilidades con el conocimiento y las destrezas que buscan para un buen rendimiento.

Evaluación, finalmente, la evaluación del desempeño viene a ser una medición de carácter sistemático del rendimiento de cada colaborador, respecto a las funciones que lleva a cabo, los objetivos, y el resultado que se espera alcanzar, las destrezas que ofrece y su futuro crecimiento. Siendo un proceso que busca criticar y medir el valor, destrezas y la excelencia de una persona, sobre todo, el aporte que se hace al negocio que está enfocada la empresa (Huamán, 2019).

Ahora empezaremos con la segunda variable, desempeño laboral, diferentes autores dieron su punto de vista acerca de su significado. Entre ellos, Cuesta y Valencia (2014) sostienen que el desempeño laboral, vienen a ser actividades o conductas observadas en los trabajadores que son esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa, y pueden evaluarse en términos de habilidades de cada trabajador y su nivel en cuanto a la contribución en la organización. El rendimiento humano en la posición es muy situacional y cambia de persona en persona o de momento en momento, puesto que se encuentra sometido a un sin número de componentes condicionantes que influyen mucho. Cada persona examina el costo-beneficio para poder saber el valor real de un determinado esfuerzo.

Para Chicano (2018) la intervención de los colaboradores se ejerce de acuerdo a diversos requerimientos o aspectos de acción en base a los objetivos establecidos. Lo cual deriva al clima laboral de la organización, donde este ambiente influye significativamente en la conducta de los colaboradores, en tal sentido, el rendimiento del personal se da como respuesta de la cultura organizacional que se desarrolla en la institución.

Isea (2013) considera que el rendimiento laboral es considerado como la actividad de la cual se establece el desempeño que un colaborador demuestra en una organización. En tal sentido, se expresa como revisión del desempeño, evaluación del colaborador y medición del éxito sobre el rendimiento del equipo de los trabajadores.

Por tanto, el desempeño laboral es la forma en la que los integrantes de la empresa trabajan de manera efectiva para lograr objetivos en común, sujetándose a las reglas básicas determinadas anteriormente. Acerca de la base de este concepto, se propone que el rendimiento laboral se refiere a la manera en que se desarrollan las funciones por parte de los colaboradores de una empresa eficientemente con el objetivo de lograr el éxito propuesto (González et al., 2014).

Teorías que sustentan el desempeño laboral, hablan acerca del vínculo entre la motivación y la facultad para el rendimiento al igual que el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y su rendimiento. Por esta razón, se explican las más importantes teorías:

Teoría de la equidad: De acuerdo con Klingner y Nabldian (2002) citado en el aporte de Rodríguez, et al. (2014), el desempeño laboral se encuentra relacionado con el sentimiento que tiene el colaborador sobre el trato que va recibiendo. Por esto, estas apreciaciones resultan lealtad, buen trato, efectividad en el desarrollo de su labor en la empresa. En ciertas ocasiones, esta impresión ha estado más relacionado a un estado mental que a un sentimiento enfocado en hechos. Sin embargo, quiere decir que la imparcialidad y

la buena voluntad son componentes importantes. También, influye la correcta comunicación entre todos los niveles de la empresa.

Teoría de las expectativas: De acuerdo con Vroom (1964) citado en el aporte de Naranjo (2009) se enfoca en la percepción de los trabajadores, lo que da como resultado un correcto rendimiento laboral. Es por esta razón que la posición se enfoca en la percepción subjetiva que tiene el colaborador acerca de la opción de que su manera de llevar a cabo su trabajo o crear ciertas conductas, lleve al logro e un determinado rendimiento. Se sabe que esta teoría, ayuda a entender diversas reacciones positivas o negativas en el rendimiento del trabajador, debido que, como persona también tiene aspiraciones y objetivos. Por ello, esta teoría plantea que los trabajadores tengan cierta conducta para poder alcanzar sus aspiraciones propuestas, un resultado que perciben como importante y que se resume en tres atributos, expectativa, instrumentalidad y valencia.

Teoría de la finalidad o de las metas: Esta teoría fue propuesta por Locke (1976) citado en la teoría de Molina (2010), donde expresó que existe un rol motivacional que impacta en las intenciones de los colaboradores para desarrollar alguna función. En otras palabras, los trabajadores siguen de manera intencional un propósito mediante el desarrollo de la actividad donde se involucra un determinado grado de esfuerzo y esto establece el nivel de su rendimiento. Es importante destacar que un objetivo es todo lo que una persona busca alcanzar. La intención de lograr un objetivo se enfoca en el impulso, puesto que estas encaminan las actividades y promueven el brindar su óptimo rendimiento.

También, debemos tener presente, la trascendencia del desempeño laboral, de acuerdo con Guartán et al. (2019) tiene un notable alcance, pues ayuda a la detección de problemas, desafíos en la inspección de los colaboradores y en cuanto a la afiliación del personal en la empresa, además del manejo del conflicto, donde se da el desaprovechamiento de colaboradores que poseen habilidades superiores al promedio demandado para el cargo, asimismo, la carencia de compromiso, motivación, convicciones, entre otros.

En cuanto a la función del activo humano se ha convertido en un factor muy necesario y útil en las organizaciones, dado que es considerado por los directores y jefaturas como uno de los desafíos de gran relevancia porque se convierte en un valor agregado para la institución, cada colaborador es fundamental para que se puedan alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

Finalmente, de acuerdo con Salazar et al., (2018) el desempeño laboral es fundamental que sea medido en una organización, dado que el colaborador es significativo

y permitirá que la empresa cumpla con las metas. Para ellos cada uno deberá ayudar para alcanzar buenos resultados. Del mismo modo, ayudará a identificar el nivel de integración y compromiso con la organización y con el desarrollo de las funciones.

Por otra parte, el rendimiento laboral está conformado por componentes, Davis y Newstrom (1999) citados en el aporte de Rivero (2019), hace referencia a los siguientes: Satisfacción del trabajo, autoestima y trabajo en equipo. Seguidamente, desarrollaremos estos componentes:

Satisfacción: basada en la percepción del colaborador por las actividades que les fueron asignadas para realizar en la empresa, expresándolas como emociones buenas o malas.

Autoestima: considerado como el sentimiento por el cual un colaborador dispone ante la necesidad de sentirse que pertenece a un grupo y que conlleva a lograr una buena posición.

Trabajo en equipo: es fundamental que, en toda organización, el líder apunte a promover el apoyo mutuo en los grupos, la interacción entre los colaboradores y mediante el trabajo colaborativo conseguir el logro de las metas planteadas.

Existen factores que conllevan a que se mejoren la productividad, Bain (2003) citado por Torres et al., (2020) indican son dos los factores que conllevan a que se mejoren la productividad tales como:

Factores internos:

Se llegan a clasificar en dos tipos, duros y blandos. En el primer grupo se encuentra la tecnología, equipo, productos y materia prima, y en el segundo grupo están los factores blandos que engloban las técnicas de trabajo, los sistemas, el orden, procesos de estructura y tipos de dirección.

Factores externos: Determinado en gran parte la competitividad, ingresos, inflación y el bienestar por parte de los usuarios. Debido a esto, las empresas están orientadas a identificar el motivo de los movimientos en base a la productividad.

También tenemos características del desempeño laboral, para Amador et al. (2018) indica que no es suficiente realizar las actividades encomendadas, sino que es necesario, que el personal este comprometido de forma espontánea en acciones ventajosas para la organización. Asimismo, el desempeño del colaborador es considerado como el comportamiento esperado por la organización, siendo fundamental para que esta sea exitosa.

Teniendo como características:

- Voluntariedad: a las actividades que no son estipuladas por el cargo de trabajo.
- Intencionalidad: el trabajador es quien determina el nivel de compromiso en una organización.
- Carácter positivo: Se enfoca en el beneficio que se puede dar en la organización.
- Carácter desinteresado: el trabajador es quien determina el nivel de motivación en una organización.

El colaborador demuestra un nivel de compromiso y responsabilidad al momento en el que se realicen sus actividades, por lo que la motivación en conjunto con el compromiso de cada colaborador con la organización produce que el desempeño laboral se exprese en su mejor nivel, siendo la figura positiva que espera la institución.

En cuanto, a las ventajas del desempeño laboral, tenemos a Chiang y San Martín (2015) sostienen que los beneficios o ventajas del desempeño laboral son:

- Políticas de compensación: Muchas empresas, brindan parte de sus aumentos enfocándose al mérito que se establece mediante las evaluaciones del rendimiento.
- Necesidades de desarrollo y capacitación.
- Planeamiento y desarrollo de la carrera profesional. Retroalimentación del rendimiento guía de las decisiones acerca de las posibilidades específicas.
- Errores que se dan en el diseño del cargo: El rendimiento insuficiente puede manifestar errores concernientes a la concepción del cargo. Las evaluaciones permiten reconocerlos.

Por lo tanto, las ventajas del rendimiento laboral se encuentran relacionadas al adecuado recibimiento de una remuneración según el resultado de las evaluaciones dadas, ayuda a conocer si es necesaria la capacitación, así como también identificar errores en los cargos al manifestar un bajo rendimiento en su área de trabajo.

De acuerdo, con Remicio (2020) considera que son cuatro las dimensiones para medir el desempeño laboral y son las siguientes: Conocimiento, Habilidades y capacidades, Gestión del Trabajo y Carácter y compromiso.

La dimensión conocimiento, se centra en el proceso de gestionar de manera continua todo tipo de conocimiento para satisfacer las necesidades tanto presentes como futuras y reconocer conocimientos existentes, adquiridos que ayuden al desarrollo de nuevas oportunidades. Así mismo, las personas deben aportar de manera constructiva en todo y por ello deben encontrarse listos para aprender de forma constante.

La dimensión habilidades y capacidades, consiste en que el colaborador, manifiesta grandes aptitudes básicas en comunicación escrita, oral, análisis, orden, resolución de conflictos. Además, busca formarse y oportunidades de trabajo para poder mejorar sus destrezas. La habilidad se entiende como una mezcla de conocimientos de materiales y mecanismos de aptitudes manuales, necesarias para desarrollar una actividad productiva. En otras palabras, la habilidad representa un atributo particular, habilidad física y mental para desarrollar actividades del proceso de trabajo.

La dimensión gestión del trabajo, se centra en el que el trabajador, manifiesta fuertes aptitudes gestión de trabajo, lo que incluye a la administración del tiempo, distribución de productos en el tiempo necesario. La gestión paternalista considera la responsabilidad de la resolución de conflictos, y del incremento de la productividad del colaborador. Hoy se busca que los colaboradores puedan identificar por sí mismos la manera de optimizar y simplificar su trabajo. Por ello, es importante resolver problemas, pensar creativamente, examinar situaciones, proponer preguntas y responder lo que no se entienda para mejorar.

Finalmente, la dimensión carácter y compromiso, destaca que el trabajador manifiesta ética, integridad y juicio. El compromiso tiene que ver con la libertad individual, orientada hacia una dirección en específico para alcanzar resultados establecidos. Para que haya un compromiso es importante que exista un conocimiento, en otras palabras, no puede existir un compromiso a desarrollar algo, si no se conocen los atributos de ese compromiso o la responsabilidad que supone.

A continuación, definiremos los siguientes términos básicos:

Autoestima, considerado como el sentimiento por el cual un colaborador dispone ante la necesidad de sentirse que pertenece a un grupo y que conlleva a lograr una buena posición. (Rivero, 2019).

Capacitación, la capacitación se encuentra creada para brindar habilidades con el conocimiento y las destrezas que buscan para un buen rendimiento laboral (Huamán, 2019).

Desempeño laboral, es considerado como el conjunto de actividades o conductas que son observadas por los trabajadores y esenciales para conseguir las metas de la organización, además, este desempeño se evalúa las habilidades de trabajadores y en el aporte significativo a la organización (Cuesta y Valencia, 2014).

Evaluación, la evaluación del desempeño viene a ser una medición de carácter sistemático del rendimiento de cada colaborador, respecto a las funciones que lleva a cabo,

los objetivos, y el resultado que debe alcanzar, las destrezas que ofrece y su futuro desarrollo (Huamán, 2019).

Gestión del Talento Humano, es una serie de requerimientos y normas que conllevan al manejo del activo humano que dispone una organización, con el propósito de administrar desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño ejercido por el personal en base a los lineamientos de la organización (Cuesta, 2010).

Incentivos, es una asistencia, tangible o intangible, a través del cual los individuos escogen participar en la empresa y una vez estando en ella, aportan con su esfuerzo, tiempo y otros recursos (Huamán, 2019).

Incorporación, la incorporación viene a ser un filtro que únicamente permite el ingreso a la empresa a una determinada cantidad de personas, y son todos los que tienen ciertos atributos requeridos (Huamán, 2019).

Mantenimiento del personal, a estos procesos, se le brinda gran importancia debido a que se acerca al tipo de hombre complejo, ya que son flexibles y se pueden adaptar a los trabajadores debido a que guardan el respeto a las diferencias personales y además consideran que los aportes al logro de la empresa son diferentes (Huamán, 2019).

Satisfacción laboral, es el sentimiento que tiene el colaborador por las funciones que realiza y se manifiesta por medio de las emociones de manera positiva o negativa (Rivero, 2019).

Trabajo en equipo, es sustancial en la totalidad de las empresas en el que el líder fomenta en su grupo de trabajo el apoyo mutuo, la comunicación, interrelación en todos los colaboradores para que de esta manera se alcance los propósitos (Rivero, 2019).

1.2. Operacionalización de variables

Variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Para la cuantificación de la variable se usó un cuestionario compuesto de 23 ítems, el cual fue elaborado en base a las dimensiones: Incorporación, incentivos y aplicación, mantenimiento del personal, capacitación y desarrollo, evaluación.

Variable 2: Desempeño laboral

Para la cuantificación de la variable desempeño laboral se usó un cuestionario compuesto de 36 ítems, el cual fue elaborado en base a las dimensiones:

Conocimiento, habilidades y capacidades, gestión del trabajo, carácter y compromiso.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo:

Enfoque:

El presente informe ha sido desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, según Monje (2011) se necesita que sigamos una serie de pasos los cuales tienen que tener una secuencia y ser probatorios, cada paso es necesario realizarlo para poder pasar al otro; para esto se necesita recolectar, analizar datos, usar instrumentos y estadísticas para probar o comprobar la hipótesis que se plantea en esta investigación.

Para Gómez (2012) es cuantitativa cuando la información que ha sido recolectada a través de los instrumentos que llegan a cuantificarse para luego pasar por un análisis estadístico que permite realizar el contraste de las hipótesis y llegar a las conclusiones.

Tipo:

Según Ñaupas et al. (2018), esta investigación está orientada a recabar información para tratar de explicar los sucesos basándose en hechos reales e interpretando la realidad como es. Se busca dar solución con esta investigación a situaciones de interés del investigador que son netamente de carácter cognitivo y por tanto tiene la plena libertad de proponer los modos como realiza la investigación y cambiarlos cuando crea que sea necesario.

2.2. Diseño y método de investigación:

Diseño de investigación:

La presente investigación es de diseño no experimental, transversal y correlacional.

Para Morlote y Celiseo (2004) las investigaciones no experimentales son caracterizadas porque el investigador no ejerce manipulación en las variables para generar efecto de una sobre la otra.

Es transversal, según, Hernández et al. (2014) considera que las investigaciones son transversales ya que los instrumentos usados para recopilación de información se realizan en un solo momento, en un tiempo determinado, en este caso el año 2022 y no engloba más períodos de tiempo.

Para Hernández et al. (2014) los estudios de nivel correlacional tienen como característica principal el de calcular el grado de asociación entre las variables abordadas en base a la aplicación de instrumentos en la muestra de estudio.

Método de investigación

La metodología en el presente trabajo de investigación fue el hipotético y deductivo. Conforme con Gómez (2012) quien indica: “este tipo de método plantea hipótesis que deben ser comprobadas, originando de ellas las conclusiones que deben afrontarse con los hechos” (p. 60).

2.3. Población, muestra y muestreo:

Población

Ñaupas et al. (2013) en su investigación hace referencia que la población se entiende como aquel grupo o conjunto de personas, animales, cosas, etc., que dan origen a un estudio en un determinado momento.

La población estuvo compuesta por los 41 trabajadores administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Muestreo

Para Otzen y Manterola (2017) es la herramienta que se usa dentro de una investigación científica, con el fin de poder determinar qué elementos de la población deben ser estudiados o analizados, con la finalidad de obtener conclusiones respecto a la población.

En esta investigación se empleó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, reflejado en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})} * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2_{(1-\frac{\alpha}{2})} * p * q}$$

Muestra

Para Ñaupas et al. (2013) señala que la muestra se considera como una parte de la población, que ha sido seleccionado por distintos procedimientos, que son estudiadas en esta investigación.

Para calcular el tamaño de la muestra se ha hecho uso de la siguiente información:

$$N: \text{Población} = 41$$

Z1- $\alpha/2$: Valor del estadístico Z	= 1.96
p: Posibilidad de ocurrencia	= 0.5
q: La constante	= 0.5
d: El error del muestreo	= 0.05
n: Tamaño de la muestra	= ¿?

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) (41)}{0.05^2 (41 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 21$$

Por lo tanto, la muestra en la presente tesis ha estado compuesta por 21 trabajadores administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Las variables en estudio fueron las siguientes:

Variable 1: Gestión del talento humano (variable independiente)

Variable 2: Desempeño laboral (variable dependiente)

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Es una serie de requerimientos y normas suficientes con el propósito de plantear los criterios de las posturas de gestión del recurso humano, que apuntan hacia los colaboradores incluyendo los procesos de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación y medición de su desempeño (Sanabria,2015)

Definición operacional

Conjunto de tareas que realizan las personas utilizando sus conocimientos, habilidades y destrezas y que la empresa necesita de ellas para alcanzar los objetivos, siempre teniendo relación con sus 5 dimensiones: Incorporación, incentivos y aplicación, mantenimiento del personal, capacitación y desarrollo, evaluación.

Categoría que se alcanzó en cuestionario de gestión de talento humano desarrollado y validado por Huamán (2019).

Escala de medición.

Esta investigación es ordinal, pues ordenó a la variable y sus dimensiones en un orden relativo teniendo en cuenta sus características particulares.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual.

Son las actividades o conductas observadas en los trabajadores que son esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa, y pueden evaluarse en términos de habilidades de cada trabajador y su nivel de contribución en la organización (Cuesta y Valencia,2014).

Definición operacional.

Es la realización de las actividades o funciones que realizan los colaboradores de una empresa u organización de la mejor manera posible, con el fin de alcanzar con los fines establecidos, siempre teniendo relación con sus 4 dimensiones: Conocimiento, habilidades y capacidades, gestión del trabajo, carácter y compromiso.

Categoría que fue alcanzada en cuestionario de desempeño laboral desarrollado y adaptado por Remicio (2020).

Escala de medición.

Esta investigación es ordinal, pues las variables y sus dimensiones fueron colocadas en orden relativo teniendo en cuenta sus características particulares.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos:

Técnicas

La técnica que se empleó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta para las dos variables estudiadas.

Según Maya (2014) la encuesta es la técnica que tiene por propósito recoger la impresión de las personas que formaron parte de la muestra en relación a las variables de investigación, lo cual permite llegar a conclusiones.

Instrumentos

Con respecto a la medición de la variable Gestión del Talento Humano y la variable desempeño laboral en la investigación, fue el cuestionario.

Para Maya (2014) el cuestionario “es el instrumento conformado por una serie de ítems, con respuestas abiertas o cerradas, según el criterio del investigador, la aplicación puede ser con intervención constante del encuestador o puede ser autoadministrado” (p. 105).

Referente al cuestionario para poder realizar la evaluación de la variable GTH, el cual estuvo formado por 23 ítems en escala ordinal, con cinco alternativas de respuesta para cada ítem, el instrumento fue adaptado a la institución de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, en cuanto a que cada ítem fue orientado a medir en base a los indicadores y a las dimensiones de la variable.

Con respecto al cuestionario que se utilizará para medir la variable Desempeño laboral, estuvo compuesto por 36 ítems en escala ordinal, con cinco alternativas de respuesta para cada ítem. El instrumento fue adaptado a la institución de un UGEL El Porvenir La Libertad 2022, en cuanto a que cada ítem fue orientado a medir en base a los indicadores y en base a las dimensiones de la variable.

Los dos cuestionarios serán aplicados de presencial. Dichos instrumentos serán estructurados por cinco alternativas de respuesta cada ítem en escala ordinal, asumiendo cada alternativa un valor que será empleado en el análisis del procesamiento de los datos.

Validación

La validación fue realizada por tres expertos en GTH, para determinar la consistencia de cada ítem de los dos cuestionarios elaborados, la coherencia, redacción y su correspondencia con las dimensiones e indicadores de cada variable tratada. Los tres expertos concluyeron que los dos cuestionarios son admitidos aplicarlos en la muestra de estudio.

Confiabilidad

Por medio de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se logró obtener como coeficientes de fiabilidad 0.849 y 0.817 para los cuestionarios aplicados en la muestra piloto compuesta por 15 trabajadores. Estos resultados conseguidos son indicadores de la alta fiabilidad ya que son mayores al 0.7; lo que nos ayuda a confirmar que dichos instrumentos son confiables para su aplicación en la muestra de estudio.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información:

Para la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio, se solicitó la autorización por parte del director de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, Una vez, que se nos otorgó el permiso, ellos nos dieron la fecha y hora en que se realizaría la encuesta.

Cuando se realizó la encuesta a los colaboradores administrativos se le informa sobre cuál es el objetivo de la presente investigación y se pidió que firmaran el consentimiento informado como prueba de su participación en la aplicación de los instrumentos.

Los resultados fueron trasladados a una hoja de Excel.

Para el análisis de la información se utilizó método inferencial por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ayudándonos del software SPSS 25 se logró procesar los datos y se cuantificó tanto las dimensiones como las variables para poder establecer el nexo o relación existente entre las variables en análisis.

2.6. Aspectos éticos en investigación:

Esta investigación se realizó respetando el marco normativo del Código de Ética de la Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo, aprobado mediante Resolución Rectoral N° 014-2021/UCT-R, de fecha 03 de febrero 2021, teniendo como objetivo principal el adecuado comportamiento que deberá tener el investigador en el desarrollo de toda investigación científica.

Asimismo, se respetó las normas institucionales, nacionales e internacionales en la realización de esta investigación.

Se respetó el derecho de las personas que formaron parte de la muestra en esta investigación, como su dignidad, libertad, su derecho a la no divulgación de su identidad, respetando su privacidad y confidencialidad.

Se hizo uso del consentimiento informado pues se les informó a las personas que participaron en las encuestas realizadas sobre los fines de la investigación; y estas mediante su firma que plasmaron en el formato entregado manifestaron su voluntad de querer participar de manera libre y espontánea aceptando de esta manera que se haga uso de los datos recogidos. Finalmente se hará la publicación y divulgación de los resultados de manera responsable y genuina.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Variable 1: Gestión de talento humano

Los resultados presentados se obtuvieron por medio de las variables y dimensiones, las cuales están siendo presentadas en las siguientes tablas de frecuencia:

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable gestión de talento humano

Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje %
Inadecuado	49-73	7	33.3%
Mínimo	74-88	8	38.1%
Estratégico	89 a 102	6	28.6%
Total		21	100%

Nota. Resultados obtenidos del programa SPSS 29.

En la tabla 1 se observa que el 38.1% del personal administrativo tiene un nivel mínimo de talento humano, seguido de un 33.3% que obtuvieron un nivel inadecuado, y el 28.6% logro un nivel estratégico. Todo ello da entender que la gestión de talento humano no tiene un buen desenvolvimiento en la población intervenida, por lo que se puede comprender que dichos trabajadores presentan una carencia referente a este aspecto.

3.1.2. Dimensiones de Gestión de talento humano

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Gestión de Talento Humano

Nivel		Baremo	Frecuencia	Porcentaje %
Incorporación	Inadecuado	7-10	7	33.3%
	Mínimo	11-12	9	42.9%
	Estratégico	13-15	5	23.8%
Incentivos y aplicación	Inadecuado	13 a 24	7	33.3
	Mínimo	25-28	11	53.4%
	Estratégico	29 a 31	3	14.3%
Mantenimiento Personal	Inadecuado	13-21	7	33.3%
	Mínimo	22-27	9	42.9%
	Estratégico	28 a 33	5	23.8%
Capacitación y Desarrollo	Inadecuado	10-12	9	42.9%
	Mínimo	13-15	8	38.1%
	Estratégico	16 a 17	4	19.0%
Evaluación	Inadecuado	4-6	6	28.6%
	Mínimo	7-8	14	66.7%
	Estratégico	9 a 10	1	4.8%
Total			21	100%

Nota. Resultados obtenidos del programa SPSS 29.

Como se puede visualizar en la tabla 2, en cuanto a la dimensión incorporación el 42.9% de los trabajadores encuestados tienen un nivel mínimo, seguido de un 33.3% con un nivel inadecuado, y el 23.8% un nivel estratégico.

Referente a la dimensión incentivos y aplicación se obtuvo que el 53.4% de los que han sido encuestados tienen nivel mínimo, el 33.3% un nivel inadecuado y el 14.3% uno estratégico.

En cuanto a la dimensión mantenimiento de personal se halló que el 42.9% de los trabajadores tuvieron un nivel mínimo, seguido de un 33.3% un nivel inadecuado y el 23.8% uno estratégico.

En la dimensión capacitación y desarrollo el 42.9% obtuvo un nivel inadecuado, seguido del 38.1% con un nivel mínimo y el 19.0% con uno estratégico.

Finalmente, sobre la dimensión evaluación el 66.7% de los se encontraron en un nivel mínimo, seguido por un 28.6 % que tuvieron un nivel inadecuado, y el 4.8% uno estratégico.

3.1.3. Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.

Nivel	Baremo	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	106-133	7	33.3%
Medio	134-164	8	38.1%
Alto	165-174	6	28.6%
Total		21	100%

Nota. Resultados obtenidos del programa SPSS 29.

En la tabla 3 se aprecia que el 38.1% del personal administrativo se encuentra en un nivel medio de desempeño laboral, seguido de un 33.3% con un nivel bajo, lo que da entender que un amplio porcentaje de la población intervenida no tiene un desempeño laboral óptimo. Pero a pesar de ello el 28.6% se encuentran ubicados en una categoría alta.

3.1.4. Dimensiones de Desempeño Laboral

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Desempeño Laboral.

Nivel		Baremo	Frecuencia	Porcentaje %
Conocimiento	Bajo	24-32	8	38.1%
	Medio	33-37	7	33.3%
	Alto	38 a 45	6	28.6%
Habilidades y Capacidades	Bajo	29-34	7	33.3%
	Medio	35-41	8	38.1%
	Alto	42 a 44	6	28.6%
Gestión de Trabajo	Bajo	24-35	7	33.3%
	Medio	36-42	8	38.1%
	Alto	43 a 45	6	28.6%
Carácter y Compromiso	Bajo	24-36	8	38.1%
	Medio	37-41	7	33.3%
	Alto	42 a 44	6	28.6%
Total			21	100%

Nota. Resultados obtenidos del programa SPSS 29.

Como se puede visualizar en la tabla 4, en la dimensión conocimiento se ubican el 38.1% en el nivel bajo, seguido por un 33.3% en un nivel medio y el 28.6% en nivel alto.

Con respecto a la dimensión habilidades y capacidades se obtuvo que el 38.1% de los encuestados indicaron un nivel medio, seguido del 33.3% que se ubicaron en el nivel bajo, y el 28.6% en un nivel alto.

En cuanto a la dimensión gestión del trabajo se halló que también que el 38.1% de los trabajadores obtuvieron un nivel medio, seguido del 33.3% un nivel bajo y el 28.6% uno alto.

Finalmente, en la dimensión carácter y compromiso el 38.1% de los participantes se ubicaron en un nivel bajo, seguido por un 33.3% un nivel medio y el 28.6% un nivel alto.

3.2. Resultados inferenciales

Teniendo en consideración los objetivos generales y específicos, se llevó a cabo el análisis inferencial de los datos recogidos de la aplicación de nuestra encuesta a los trabajadores administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir, lo cual permitió que se lleve a cabo el cálculo de la significancia y correlación de las variables, con la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con la obtención de los datos que se mostrarán a continuación en los párrafos sucesivos.

El objetivo general de este estudio fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad, 2022.

En consecuencia, se ha llevado a cabo la comprobación de la hipótesis general respectiva, tal como se detalla a continuación:

3.2.1. Contrastación de la hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad, 2022

Hi: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Tabla 5: Relación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

		Gestión de Talento Humano	Desempeño laboral
R de Pearson	Gestión de Talento Humano	1.000	.432*
	Desempeño laboral	.432*	1.000
	Sig. (bilateral)	-	0.05
	N	21	21
R de Pearson	Gestión de Talento Humano	1.000	.432*
	Desempeño laboral	.432*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.05	-
	N	21	21

Nota. Data obtenida del programa SPSS V. 29

En la tabla 5 se visualiza que al aplicar la prueba “r de Pearson” se tuvo por hallazgo un valor correlacional moderado directo ($r = 0.432$) y una significancia de 0.05 el cual se encuentra en el límite establecido, lo que permitió aceptar H_1 , es decir, existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 01 - El Porvenir, La Libertad, 2022.

3.2.2. Contratación de la hipótesis específica 1:

Por otra parte, los objetivos específicos se han propuesto en base a la variable Gestión del talento humano y a las dimensiones del desempeño laboral teniendo como primer objetivo específico: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Para ello se ha realizado la contrastación de la hipótesis específica 1 correspondiente a este objetivo, el mismo que se expone a continuación:

Ho1: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Hi1: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Tabla 6: Relación entre Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión Conocimiento del personal administrativo.

		Gestión de Talento Humano	Dimensión Conocimiento
R de Pearson	Coefficiente de correlación	1.000	.350**
	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	21	21
	Coefficiente de correlación	.350**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	21	21

Nota. Data obtenida del programa SPSS V. 29

En la tabla 6 se aprecia el valor de p (sig. = 0.000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la Gestión del talento humano y la dimensión conocimiento del personal administrativo, con un valor de coeficiente de correlación de 0.350, lo cual corresponde a una correlación moderada. Dado así, en referencia al objetivo específico 1 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel moderado y significativo entre la

gestión del talento humano y la dimensión conocimiento del personal administrativo de una UGEL El Porvenir La Libertad 2022.

3.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2:

En tal sentido, el Objetivo específico 2 se ha planteado de la siguiente manera: Determinar la relación la gestión del talento humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de una UGEL El Porvenir La Libertad 2022. Para lo cual, se ha realizado la comprobación de la hipótesis específica correspondiente a este objetivo, el mismo que se expone a continuación:

Ho1: No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Hi1: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Tabla 7: Relación entre Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo.

		Gestión de Talento Humano		Dimensión Habilidades y Capacidades
R de Pearson	Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.349**
		Sig. (bilateral)	-	0.01
		N	21	21
	Dimensión Habilidades y Capacidades	Coefficiente de correlación	.349**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.01	-
		N	21	21

Nota. Data obtenida del programa SPSS V. 29

De la tabla 7, se puede observar que el valor de p (sig = 0.01), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, con un valor de coeficiente de correlación de 0.349, lo cual corresponde a una correlación moderada. Por lo expuesto en atención al objetivo específico 2 de la investigación se ha determinado que existe una correlación de nivel moderado y significativo entre la gestión del talento humano y habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

3.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3:

El tercer objetivo específico es el siguiente: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Con el fin de alcanzar este objetivo, se ha contrastado la hipótesis específica 3, que se describe a continuación:

Ho1: No existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Hi1: Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Tabla 8: Relación entre Gestión de Talento Humano y dimensión gestión de trabajo del personal administrativo

			Gestión de Talento Humano	Dimensión Gestión del trabajo
R de Pearson	Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.317**

	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	21	21
Dimensión	Coefficiente de correlación	.317**	1.000
Habilidades y Capacidades	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	21	21

Nota. Data obtenida del programa SPSS V. 29

De la tabla 8, se puede determinar que el valor de p (sig = 0.000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 del estudio, por lo que se puede afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y gestión de trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022, con un valor de coeficiente de correlación de 0.317, lo cual corresponde a una correlación muy alta. Por lo tanto, con relación al objetivo específico 3 se ha determinado que existe una correlación de nivel muy alto y significativo entre la gestión del talento humano y gestión de trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

3.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

El tercer objetivo específico es el siguiente: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Con el fin de alcanzar este objetivo, se ha contrastado la hipótesis específica 4, que se describe a continuación:

H₀₁: No existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

H₁₁: Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.

Tabla 9: Relación entre Gestión de Talento Humano y dimensión carácter y compromiso

		Gestión de Talento Humano	Dimensión Carácter y compromiso
R de Pearson	Coeficiente de correlación	1.000	.542**
	Gestión de Talento Humano		
	Sig. (bilateral)	-	0.011
	N	21	21
	Coeficiente de correlación	.542**	1.000
	Dimensión Carácter y compromiso		
Sig. (bilateral)	0.011	-	
N	21	21	

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

Nota. Data obtenida del programa SPSS V. 29

En la tabla 9 se observa que existe correlación altamente significativa ($p < 0.01$) entre la dimensión Carácter y Compromiso y la variable Gestión de Talento Humano, siendo esta inversa y moderada ($r = 0.542^{**}$); por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación, fue determinar si entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral existe relación, y para ello se realizó un análisis inferencial, encontrando que ambas tienen una correlación ($p=0,05$) directa y moderada ($r=0.432$), por lo que se puede inferir que a cuando mejora el talento humano, aumenta el desempeño laboral; esto. Este hallazgo es similar al de Apaza (2019), que indico que la gestión de talento humano y el desempeño laboral se relacionan ($p=0.000$), siendo esta directa y moderada ($r=0.584$); aparte de ello, otro estudio tuvo una conclusión parecida, debido que se halló una correlación ($p=0.000$), aunque esta fue directa y alta ($r=0.79$) (Inga y Ataypoma, 2018).

Los hallazgos también son respaldados por los teóricos, que indican que la gestión del talento humano en las empresas se refleja en su influencia en el rendimiento laboral de los empleados. En este sentido, es esencial considerar los métodos de contratación y dar especial atención al factor humano, como la formación y la implementación de incentivos, con el fin de potenciar y elevar desempeño de los empleadores dentro de la organización (Chiavenato, 2009).

Agregando el párrafo anterior otros autores explican que la administración de los recursos humanos se ha vuelto fundamental para alcanzar el éxito en las empresas, ya que sin ella resultaría difícil abordar los desafíos presentes y futuros del mercado (Gutiérrez, 2013). Por otro lado, la administración de personal ha experimentado una serie de cambios y transformaciones significativos en los últimos años. Estos cambios no solo han afectado aspectos concretos y tangibles, sino que también han alterado conceptos y elementos intangibles, lo que a su vez ha tenido un impacto en el rendimiento y la satisfacción laboral (Chiavenato, 2009).

En cuanto a los objetivos específicos, en el primero se encontró que entre la dimensión conocimiento y la variable gestión de talento humano existe una relación ($p<0.05$) moderada y directa ($r=0.350$), por lo tanto, la primera hipótesis específica se acepta. Este resultado es similar a lo hallado por Espinoza y Montalvo (2021), quienes apuntaron que la dimensión conocimiento tiene una relación altamente significativa ($p<0.01$) con la gestión de talento humano, siendo esta directa y moderada ($r=0.685$).

Sobre lo anterior, la teoría señala que es muy ventajoso gestionar de manera efectiva el recurso humano y el capital intelectual es crucial, ya que esto se reflejará en el correcto

desempeño de la empresa, en un aumento de su productividad y en la adaptación eficaz a las transformaciones tanto internas como externas que ocurren (Eslava, 2004).

En el 2 objetivo específico se pretendió correlacionar la dimensión habilidades y capacidades y la variable de gestión de talento humano, encontrando que entre ambas se correlacionan ($p > 0.05$), siendo esta directa u moderada ($r = 0.349$); por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica. Este hallazgo respaldado por Apaza (2019), el cual indicó una relación significativa entre ambas variables ($p < 0.05$), aunque con un coeficiente de correlación bajo ($Rho = 0.270$).

Respecto a lo anterior la teoría explica que, la gestión de talento humano es la suma de políticas y acciones requeridas para administrar roles de liderazgo que están vinculados a individuos o activos humanos. Esto implica la implementación de procedimientos que abarcan la contratación, selección, formación, reconocimientos y evaluación del rendimiento (Chiavenato, 2009); por lo tanto, la gestión del talento humano implica adoptar una perspectiva estratégica de liderazgo cuyo propósito es maximizar la generación de valor para la empresa. Esto se logra mediante una serie de medidas destinadas a garantizar la disponibilidad constante de conocimientos, capacidades y destrezas necesarios para obtener los resultados requeridos y mantener la competitividad del entorno (Eslava, 2004).

Agregando lo anterior, el individuo desempeña un papel fundamental en el funcionamiento eficiente de una organización, siendo su recurso más valioso, a pesar de que no se registre como una categoría independiente en los estados financieros, a pesar de la significativa inversión económica que se destina a él (Koontz y Weihrich, 2004). En este contexto, tanto los hombres como las mujeres representan el componente fundamental que permite a la empresa alcanzar sus metas, por esta razón es importante las habilidades y las capacidades de cada trabajador (Cerna, 2006).

Respecto al 3 objetivo específico se quiso relacionar la gestión de talento humano y la dimensión gestión de trabajo; lo cual llevo a aceptar la tercera hipótesis específica, ya que se encontró una correlación directa y moderada ($r = 0.317^{**}$), siendo muy significativa ($p > 0.05$). Este resultado es similar a lo encontrado por Rojas y Vílchez (2018), quienes reportaron que entre ambas variables existe correlación ($p > 0.05$) moderada y directa ($r = 0.671$).

La teoría indica que una gestión efectiva del talento humano en una empresa conlleva numerosos beneficios para la gestión de trabajo. Supervisar el rendimiento óptimo de los empleados proporciona una comprensión precisa de las habilidades necesarias para lograr el éxito. Asimismo, fomenta una mayor disposición y compromiso por parte de los colaboradores, y una mejora de la organización y estrategias del empleador (Gutiérrez, 2013).

El 4 objetivo específico tuvo el propósito de correlacionar la dimensión carácter y compromiso, donde se encontró que ambas variables tienen una relación altamente significativa ($p < 0.01$), con un índice de correlación moderado y directo ($r = 0.542^*$); por lo tanto, la cuarta hipótesis específica se acepta. Esto es parecido al estudio de Díaz (2019) quien concluyó que la correlación de ambas variables es muy significativa ($p < 0.01$), directa y moderada ($Rho = 0.559$); así mismo Cruz y Zelada (2020), también indicaron una correlación significativa entre las dos variables ($p > 0.05$), aunque dicha relación fue pequeña.

En base a lo anterior la teoría plantea que en la gestión del talento humano se presenta el desafío de desarrollar nuevas estrategias y métodos adecuados para que los trabajadores puedan comprometerse con los objetivos de la organización y, a través de este compromiso, contribuir a un elemento sostenible. En gran medida, el éxito de una entidad se atribuye a las conexiones interpersonales. El compromiso organizacional se considera como una faceta de la gestión del talento humano que implica evaluar la relación y la lealtad de los empleados hacia su institución (Díaz, 2019).

Finalmente, las limitaciones de este estudio señalan que sus resultados solo pueden generalizarse a muestras con características similares a las del estudio en cuestión. También es importante destacar que la cantidad de investigaciones sobre ambas variables es limitada en la localidad, por lo que se anima a los investigadores a llevar a cabo más investigaciones para obtener una comprensión más completa.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación directa y moderada entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. En tal sentido, mientras se mejore la GTH el desempeño laboral de los empleados aumentará.
- Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.
- Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.
- Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.
- Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. En tal sentido, mientras se mejore la Gestión del Talento Humano, la gestión del trabajo será más estratégico.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al administrador y director de la UGEL 01 – El Porvenir, se le recomienda continuar gestionando de forma adecuada su talento humano, aprovechando y desarrollando las habilidades y capacidades de los colaboradores con la finalidad de que ellos demuestren un buen desempeño en el ejercicio de sus labores dentro de la institución.

Segunda: Al administrador y director de la UGEL 01 – El Porvenir, se le recomienda continuar la GTH, ya que institución pública que servicios educativos a la comunidad debe contar con personal debidamente calificado y estimulado o motivado mediante capacitaciones, que les permita mejorar sus competencias a través de una escala de beneficios, compensaciones, premios entre otros, acorde a las necesidades del colaborador y del equipo organizacional y esto ayude a optimizar el trabajo.

Tercera: Al administrador y director de la UGEL 01 – El Porvenir, se le recomienda seguir con el proceso de reclutamiento de personal, con el propósito que se realice de forma eficiente de tal manera que cumpla con cada una de las fases de selección, dado que está comprobado que el seleccionar al personal de acuerdo con el perfil del puesto sigue dando buenos resultados en instituciones públicas.

Cuarta: Al administrador y director de la UGEL 01 – El Porvenir, se le recomienda seguir ejerciendo las capacitaciones al personal, con el propósito de que se brinde nuevas herramientas, conocimientos y técnicas para conseguir el incremento de sus capacidades, reflejándose en la pronta respuesta de los trámites registrados.

VII. REFERENCIAS

- Adecco Perú. (2020). *Perfiles clave que existen en el área de recursos humanos de una empresa*. <https://www.adecco.com.pe/rrhh/funciones-recursos-humanos-empresas-adecco/>
- Alvarado, M. & Barba, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Palibrio. https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica. https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Revista Nova Scientia*, 10(21), 423-440. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052018000200423
- Andean Ecuador Consultores Estratégicos. (2019). *Gestión de recursos humanos en la empresa*. Deloitte C.L. Obtenido en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Apaza, O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Icapar de la ciudad de Machala*. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE-2016-AE-CD00023.pdf>

- Boselie, P., & Thunnissen, M. (2017). *Talent Management in the Public Sector. The Oxford Handbook of Talent Management*.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198758273.013.9>
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Ciencia Latina*, 4(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Cerna, J. (2006), *Aspectos básicos en la gestión del Talento*. [Tesis de Maestría-Universidad Tecnológica Equinoccial]
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12791/1/58599_1.pdf
- Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28299/1/37%20GTH.pdf>
- Cruz, E. & Zelada, L. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60961/Cruz_SEA-Cruz_ZLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, A. & Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Ecoe Ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
<https://books.google.com.pe/books?id=RPZngEACAAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZu7Ox0oT0AhWqqZUCHYLkAfkQ6AF6BAgFEAE>
- Checa, L., Cabrera, X. & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>

- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Correspondencia*, 17(54), 159-165. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). McGraw://bit.ly/2JaKYGy
- Chicano, E. (2018). *Contratación laboral*. IC Editorial. https://books.google.com.pe/books?id=e1EpEAAAQBAJ&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Díaz, L. (2019). *Gestión de talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura*. [Tesis de licenciatura-Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <file:///C:/Users/USER/Downloads/LUZ%20CLAUDIA%20DIAZ%20QUILICHE.pdf>
- Eslava, E. (2004), *Gestión del Talento Humano en las organizaciones*. Recursos humanos blog: <https://bit.ly/2tukrdY>
- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de licenciatura-Universidad Continental]. file:///C:/Users/USER/Downloads/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, 12(87), 59-77. <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246004/html/>
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio S.C.
- González, L. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Revista Eleuthera*, 1(9), 42-63. <https://www.redalyc.org/pdf/5859/585961830004.pdf>
- González, M., Olivares, S. & García, S. (2014). *Planeación e Integración de los Recursos Humanos*, 2a.ed. Grupo Editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=_c3hBAAAQBAJ&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Guartán, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher*, 47-61.

Gutiérrez, J. (2013). La gestión del talento y la generación de valor de la empresa. *Cuadernillo de investigación UPC.15(2)*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/333455/51-161-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, C., Fernández, J. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huamán, R. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de gestión Educativa Local de Tacna, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1149/Huaman-Castro-Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Inga, B. & Ataypoma, D. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – Periodo 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica].
https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2011/TESIS_2018_ADMINISTRACI%c3%93N_DAVID%20ATAYPOMA%20QUISPE%20Y%20BAGNER%20EVER%20INGA%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Isea, A. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. Editorial Académica Española.
https://books.google.com.pe/books?id=k4NHnwEACAAJ&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi4_7N4YT0AhVHp5UCHW21AEYQ6AF6BAGgEEAI

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004), *Administración: una perspectiva global*. 12ª ed. México. MX: McGrawHill. ISBN. 970-10-3949-1.

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbo*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Merco. (2019). Ranking de merco talento. <https://www.merco.info/pe/ranking-merco-talento>
- Molina, H. (2010). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Revista Estudios Gerenciales*, 12(75), 23-33. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>
- Morales, H. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la Asociación Pataz Chagualito*. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica de Trujillo]. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/907/1/019209200G_%20019209204B_M_2021.pdf
- Morlote, N. & Celiseo, R. (2004). *Metodología de la investigación: Cuaderno de trabajo* (Primera ed.). McGraw-Hill Interamericana. <http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Metodologia-de-la-investigacion-cuaderno%20de%20trabajo.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Libro en físico ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-97. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151313724006.pdf>

- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura. *Revista Comunicación*, 12(3), 63-79. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, A., Vásquez, Á. y Levin, S. (2015). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Revista Universidad Empresa*, 17(29), 13-33. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243745002.pdf>
- Resolución de Rectoral N° 014-2021/UCT-R. Código de Ética de Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo-Benedicto XVI. Obtenido de: https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES_0142021_R_APROBAR_CODIGO_ETICA_INVESTIGACION_VERSION_10.pdf
- Remicio, P. (2020). *Comunicación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café Café del Perú, Miraflores - 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1367/1/Remicio%20Diaz%2c%20Pamela%20Nathaly.pdf>
- Reyes, M. & Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Revista Medisur*, 14(2), 97-100. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180045580002.pdf>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista InfoMed*, 23(2), 108-121. <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Rodríguez, R., Salanova, M. & Martínez, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Revista Universitas Psychologica*, 13(3), 15-28. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf>
- Rojas, R. y Vélchez, S. (2018). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús*. [Tesis de maestría- Universidad Norbert Wiener]. <file:///C:/Users/USER/Downloads/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes,%20Ruth%20Rosario.pdf>

- Ruiz, E. (2017). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. De la ciudad de Manta en el año 2016*. [Tesis de Posgrado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/42/1/ULEAM-ADM0010.pdf>
- Salazar, R., Bejarano, B. & Nuñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: de las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Estudios Culturales y Sociales*, 14(1), 52-68. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1090>
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes. https://books.google.com.pe/books?id=VCueDwAAQBAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terrones, E. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tobón, S. y Parra, H. (2017). *La Gestión Del Talento Humano en Latinoamérica: Análisis de Algunas Experiencias*. Kresearch Corporation. <https://books.google.com.pe/books?id=6KuYswEACAAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZu7Ox0oT0AhWqqZUCHYLkAfkQ6AF6BAgEEAE>
- Torres, D., Arce, L. & Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Revista Económicas*, 41(1). <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563>

Tramontana, C. (2020). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño comercial en la Distribuidora Trahis S.A.C. de Pucallpa*. [Tesis de Posgrado, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8173>

Universidad ESAN. (2019). ¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>

World Economic Forum. (2018). The Global Human Capital Report.
http://www.iberglobal.com/files/20172/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf

APÉNDICES Y ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información y fichas técnicas

Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano

Muy buenos días/tardes, estimado trabajador, a continuación, se presenta un cuestionario para medir la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Por tanto, esperamos tu colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad.

En consecuencia ¿Brinda usted su consentimiento informado a la presente encuesta?

Sí ()

No ()

Lee con detenimiento y contesta las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

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

DIMENSIONES		Opciones				
N°	Dimensión 1: Incorporación	1	2	3	4	5
1	La UGEL 01 – El Porvenir se preocupa por realizar investigación en el mercado laboral que permita captar nuevos talentos a la Institución					
2	El proceso de reclutamiento de personal es realizado de forma transparente y es pública.					
3	El proceso de reclutamiento de personal respeta los requisitos exigidos por el puesto de trabajo					
N°	Dimensión 2: Incentivos y aplicación	1	2	3	4	5
4	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la cooperación y el trabajo en equipo entre sus miembros para los nuevos trabajadores.					
5	La UGEL 01 – El Porvenir desarrolla programas de inducción que permiten que el nuevo colaborador se integre de manera eficaz a su puesto de trabajo					
6	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con un manual de funciones claramente definido					

7	Las jerarquías organizacionales están claramente delimitadas.					
8	La UGEL 01 – El Porvenir realiza una medición y actualización de los contenidos de los diseños de cargos a fin que sean acordes a las exigencias del contexto.					
9	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la importancia de la evaluación del desempeño como una política para mejorar el rendimiento de los trabajadores.					
10	La evaluación del desempeño se realiza en base a las funciones de cada puesto de trabajo.					
N°	Dimensión 3: Mantenimiento de personal	1	2	3	4	5
11	Las remuneraciones que ofrece La UGEL 01 – El Porvenir son justas en función de la labor desarrollada					
12	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago a tiempo de la remuneración acordada.					
13	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago de los beneficios según ley.					
14	El lugar de trabajo cuenta con las condiciones físicas necesarias para asegurar mi integridad.					
15	La UGEL 01 – El Porvenir me brinda las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.					
16	La UGEL 01 – El Porvenir me ofrece estabilidad laboral					
17	La UGEL 01 – El Porvenir logra asegura una comunicación para la resolución de conflictos internos.					
N°	Dimensión 4: Capacitación y desarrollo	1	2	3	4	5
18	La UGEL 01 – El Porvenir ejecuta programas de capacitación para asegurar la mejora de las competencias del personal.					
19	Las capacitaciones impartidas se direccionan a las funciones del puesto de trabajo.					
20	La UGEL 01 – El Porvenir promueve políticas para que los trabajadores puedan hacer línea de carrera.					
21	Se promueve la mejora de las capacidades del personal como medida para que la entidad pueda mejorar su rendimiento organizacional.					
N°	Dimensión 5: Evaluación	1	2	3	4	5
22	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas de información que permiten agilizar la labor de los trabajadores.					

23	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas que permiten realizar un control sobre el cumplimiento de las metas organizacionales.					
----	--	--	--	--	--	--

Ficha técnica sobre Gestión de Talento Humano

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano
Autor y año:	Original: Chiavenato (2009) Adaptada: Huamán (2019)
Objetivo del instrumento:	Medir la percepción de los trabajadores de áreas administrativas sobre la Gestión del talento humano en la UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad.
Usuarios:	41 trabajadores de áreas administrativas de la UGEL 01 El Porvenir La Libertad.
Forma de administración o modo de aplicación:	El cuestionario consta de 23 ítems y fue aplicado de manera presencial a cada trabajador seleccionado en la muestra de estudio.
Validación	La validación del instrumento fue realizada por tres expertos en Gestión del Talento Humano, los cuales valoraron el contenido de cada ítem y la relación con las dimensiones de la variable y objetivos de investigación.
Confiabilidad	En una muestra piloto de 15 trabajadores de áreas administrativas de la UGEL El Porvenir La Libertad, se les aplicó el cuestionario sobre Gestión del talento humano, de donde se obtuvo coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.849 y el cual fue mayor a 0.7 para afirmar que el cuestionario elaborado es confiable para su aplicación.

Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Muy buenos días/tardes, estimado trabajador, a continuación, se presenta un cuestionario para medir la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Por tanto, esperamos tu colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad.

En consecuencia ¿Brinda usted su consentimiento informado a la presente encuesta?

Sí ()

No ()

Lee con detenimiento y contesta las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

Valor	1	2	3	4	5
Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIONES		Opciones				
N°	Dimensión 1: Conocimiento	1	2	3	4	5
1	Tengo disposición de aprender nuevas cosas.					
2	La UGEL 01 – El Porvenir despierta el interés de seguir aprendiendo					
3	Tengo facilidad de comprensión.					
4	Aporto con ideas innovadores					
5	Coopero en todo lo que la UGEL 01 – El Porvenir requiera					
6	Me interesa en dar su punto de vista en las decisiones que se tomen.					
7	La UGEL 01 – El Porvenir reconoce mi esfuerzo en el trabajo.					
8	El trabajo realizado es bien valorado					
9	Realizo mi trabajo sin esperar una recompensa a cambio					
N°	Dimensión 2: Habilidades y capacidades	1	2	3	4	5
10	Me ofrezco como voluntario para alguna actividad.					
11	Pregunto si hay algún trabajo pendiente por hacer.					
12	Estoy dispuesto a apoyar en lo que requiera la UGEL 01 – El Porvenir.					
13	Termino las tareas en los tiempos establecidos.					

14	Me preocupa por alcanzar las metas asignadas.					
15	Acepta mis errores sin medir las consecuencias.					
16	Busco soluciones relacionados con mis tareas.					
17	Incentivo a mi compañero para encontrar soluciones.					
18	Resuelvo los problemas con calma.					
N°	Dimensión 3: Gestión del trabajo	1	2	3	4	5
19	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.					
20	Tengo organizado mi lugar de trabajo					
21	Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo.					
22	El trabajo en equipo me permite cumplir con las metas asignadas.					
23	Oriento a mi compañero para que siga con sus actividades.					
24	Tengo facilidad para integrarse rápidamente con su equipo de trabajo.					
25	Realizo adecuadamente mi trabajo.					
26	Me enfoco en cumplir con las metas.					
27	Los resultados de mi trabajo son favorables.					
N°	Dimensión 4: Gestión del trabajo	1	2	3	4	5
28	Siente entusiasmo hacia las labores que realiza.					
29	Las responsabilidades y funciones son realmente apasionantes.					
30	Me adapto rápido a los cambios hechos por la UGEL 01 – El Porvenir.					
31	Considero importante la labor que realizo.					
32	La interacción con los superiores y colegas es gratificante.					
33	Me siento identificado(a) con la UGEL 01 – El Porvenir.					
34	Tengo disposición para apoyar a la UGEL 01 – El Porvenir.					
35	Deseo permanecer en la UGEL 01 – El Porvenir por un largo tiempo					
36	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos.					

Ficha técnica sobre Desempeño Laboral

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor y año:	Original: Klingner y Nabldian (2002) Adaptada: Remicio (2020)
Objetivo del instrumento:	Medir la percepción de los trabajadores de áreas administrativas sobre su desempeño laboral en la UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad.
Usuarios:	41 trabajadores de áreas administrativas de la UGEL El Porvenir La Libertad.
Forma de administración o modo de aplicación:	El cuestionario consta de 36 ítems y fue aplicado de manera presencial a cada trabajador seleccionado en la muestra de estudio.
Validación	La validación del instrumento fue realizada por tres expertos en Gestión de Talento Humano, los cuales valoraron el contenido de cada ítem y la relación con las dimensiones de la variable y objetivos de investigación.
Confiabilidad	En una muestra piloto de 15 trabajadores de áreas administrativas de la UGEL El Porvenir La Libertad, se les aplicó el cuestionario sobre desempeño laboral, de donde se obtuvo coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.817 y el cual fue mayor a 0.7 para afirmar que el cuestionario elaborado es confiable para su aplicación.

Validador 1:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Nos es grato dirigirnos a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario sobre Gestión del talento humano y Desempeño laboral, diseñado por el Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado y Br. José Luis Morales Chacón, cuyo propósito es medir la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral, el cual será aplicado al personal administrativo de UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01- EL PORVENIR, LA LIBERTAD 2022.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: **Maestro en Gestión del Talento Humano**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Incorporación	- Investigación del mercado laboral - Reclutamiento y proceso de selección	Del 1 al 3	x	
	Incentivos y aplicación	- Integración de los trabajadores - Diseño de los cargos - Análisis y descripción de los cargos - Evaluación del desempeño del colaborador	Del 4 al 10	x	
	Mantenimiento de personal	- Compensaciones y remuneraciones - Beneficios y servicios sociales - Higiene y seguridad en el trabajo - Relaciones sindicales	Del 11 al 17	x	
	Capacitación y desarrollo	- Capacitación al personal - Desarrollo organizacional	Del 18 al 21	x	
	Evaluación	- Sistema de información	Del 22 al 23	x	
	Conocimiento	- Aprendizaje de las funciones - Estilo de pensamiento - Reconocimiento	Del 1 al 9	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Desempeño laboral	Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none">- Iniciativa en el trabajo- Responsabilidad con las tareas- Resolución de problemas	Del 10 al 18	x	
	Gestión del trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Organización del trabajo a realizar- Trabajo en equipo- Orientación a resultados	Del 19 al 27	x	
	Carácter y compromiso	<ul style="list-style-type: none">- Involucramiento- Identificación con la organización- Compromiso laboral	Del 28 al 36	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Instrumento de medición: Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La UGEL 01 – El Porvenir se preocupa por realizar investigación en el mercado laboral que permita captar nuevos talentos a la Institución	x					
2	El proceso de reclutamiento de personal es realizado de forma transparente y es pública.	x					
3	El proceso de reclutamiento de personal respeta los requisitos exigidos por el puesto de trabajo		x				
4	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la cooperación y el trabajo en equipo entre sus miembros para los nuevos trabajadores.		x				
5	La UGEL 01 – El Porvenir desarrolla programas de inducción que permiten que el nuevo colaborador se integre de manera eficaz a su puesto de trabajo		x				
6	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con un manual de funciones claramente definido		x				
7	Las jerarquías organizacionales están claramente delimitadas.		x				
8	La UGEL 01 – El Porvenir realiza una medición y actualización de los contenidos de los diseños de cargos a fin que sean acordes a las exigencias del contexto.		x				
9	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la importancia de la evaluación del desempeño como una política para mejorar el rendimiento de los trabajadores.	x					
10	La evaluación del desempeño se realiza en base a las funciones de cada puesto de trabajo.	x					
11	Las remuneraciones que ofrece La UGEL 01 – El Porvenir son justas en función de la labor desarrollada	x					
12	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago a tiempo de la remuneración acordada.	x					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

13	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago de los beneficios según ley.	x					
14	El lugar de trabajo cuenta con las condiciones físicas necesarias para asegurar mi integridad.	x					
15	La UGEL 01 – El Porvenir me brinda las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	x					
16	La UGEL 01 – El Porvenir me ofrece estabilidad laboral	x					
17	La UGEL 01 – El Porvenir logra asegura una comunicación para la resolución de conflictos internos.	x					
18	La UGEL 01 – El Porvenir ejecuta programas de capacitación para asegurar la mejora de las competencias del personal.	x					
19	Las capacitaciones impartidas se direccionan a las funciones del puesto de trabajo.		x				
20	La UGEL 01 – El Porvenir promueve políticas para que los trabajadores puedan hacer línea de carrera.		x				
21	Se promueve la mejora de las capacidades del personal como medida para que la entidad pueda mejorar su rendimiento organizacional.	x					
22	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas de información que permiten agilizar la labor de los trabajadores.		x				
23	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas que permiten realizar un control sobre el cumplimiento de las metas organizacionales.		x				
Total:		13	10				

Evaluado por: Ávila Díaz, Alex Andrés

D.N.I.: 41741167

Fecha: 19 de octubre de 2022

Firma:

Alex R. Avila Diaz
PSICOLOGO
C.P.P. 1628



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrumento de medición: Cuestionario de Desempeño Laboral

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tengo disposición de aprender nuevas cosas.	x					
2	La UGEL 01 – El Porvenir despierta el interés de seguir aprendiendo	x					
3	Tengo facilidad de comprensión.	x					
4	Aporto con ideas innovadores	x					
5	Coopero en todo lo que la UGEL 01 – El Porvenir requiera	x					
6	Me interesa en dar su punto de vista en las decisiones que se tomen.		x				
7	La UGEL 01 – El Porvenir reconoce mi esfuerzo en el trabajo.	x					
8	El trabajo realizado es bien valorado		x				
9	Realizo mi trabajo sin esperar una recompensa a cambio	x					
10	Me ofrezco como voluntario para alguna actividad.	x					
11	Pregunto si hay algún trabajo pendiente por hacer.	x					
12	Estoy dispuesto a apoyar en lo que requiera la UGEL 01 – El Porvenir.	x					
13	Termino las tareas en los tiempos establecidos.	x					
14	Me preocupa por alcanzar las metas asignadas.	x					
15	Acepta mis errores sin medir las consecuencias.	x					
16	Busco soluciones relacionados con mis tareas.	x					
17	Incentivo a mi compañero para encontrar soluciones.	x					
18	Resuelvo los problemas con calma.		x				
19	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.		x				
20	Tengo organizado mi lugar de trabajo		x				
21	Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo.		x				
22	El trabajo en equipo me permite cumplir con las metas asignadas.	x					
23	Oriento a mi compañero para que siga con sus actividades.	x					
24	Tengo facilidad para integrarse rápidamente con su equipo de trabajo.	x					
25	Realizo adecuadamente mi trabajo.	x					
26	Me enfoco en cumplir con las metas.	x					
27	Los resultados de mi trabajo son favorables.	x					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

28	Siente entusiasmo hacia las labores que realiza.		x				
29	Las responsabilidades y funciones son realmente apasionantes.		x				
30	Me adapto rápido a los cambios hechos por la UGEL 01 – El Porvenir.		x				
31	Considero importante la labor que realizo.		x				
32	La interacción con los superiores y colegas es gratificante.		x				
33	Me siento identificado(a) con la UGEL 01 – El Porvenir.	x					
34	Tengo disposición para apoyar a la UGEL 01 – El Porvenir.	x					
35	Deseo permanecer en la UGEL 01 – El Porvenir por un largo tiempo	x					
36	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos.	x					
Total:		25	11				

Evaluado por: Ávila Díaz, Alex Andrés

D.N.I.: 41741167

Fecha: 19 de octubre de 2022

Firma:

Alex A. Avila Diaz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 18258



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Alex Andrés Ávila Díaz**, con Documento Nacional de Identidad N° **41741167**, de profesión **Psicólogo**, grado académico de **Magíster en psicología organizacional con orientación gerencial**, con código de colegiatura **Cpsp16250**, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Privada Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos denominados Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de Desempeño Laboral, cuyo propósito es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral, el cual será aplicado al personal administrativo de UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, 19 de octubre de 2022

Apellidos y nombres: **Ávila Díaz, Alex Andrés** DNI: 41741167

Firma:

Alex A. Avila Díaz
PSICOLOGO
C.P.S.P. 16250

Validador 2:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Incorporación	- Investigación del mercado laboral - Reclutamiento y proceso de selección	Del 1 al 3	x	
	Incentivos y aplicación	- Integración de los trabajadores - Diseño de los cargos - Análisis y descripción de los cargos - Evaluación del desempeño del colaborador	Del 4 al 10	x	
	Mantenimiento de personal	- Compensaciones y remuneraciones - Beneficios y servicios sociales - Higiene y seguridad en el trabajo - Relaciones sindicales	Del 11 al 17	x	
	Capacitación y desarrollo	- Capacitación al personal - Desarrollo organizacional	Del 18 al 21	x	
	Evaluación	- Sistema de información	Del 22 al 23	x	
	Conocimiento	- Aprendizaje de las funciones - Estilo de pensamiento - Reconocimiento	Del 1 al 9	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Desempeño laboral	Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none">- Iniciativa en el trabajo- Responsabilidad con las tareas- Resolución de problemas	Del 10 al 18	x	
	Gestión del trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Organización del trabajo a realizar- Trabajo en equipo- Orientación a resultados	Del 19 al 27	x	
	Carácter y compromiso	<ul style="list-style-type: none">- Involucramiento- Identificación con la organización- Compromiso laboral	Del 28 al 36	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Instrumento de medición: Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La UGEL 01 – El Porvenir se preocupa por realizar investigación en el mercado laboral que permita captar nuevos talentos a la Institución	X					
2	El proceso de reclutamiento de personal es realizado de forma transparente y es pública.	X					
3	El proceso de reclutamiento de personal respeta los requisitos exigidos por el puesto de trabajo	X					
4	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la cooperación y el trabajo en equipo entre sus miembros para los nuevos trabajadores.	X					
5	La UGEL 01 – El Porvenir desarrolla programas de inducción que permiten que el nuevo colaborador se integre de manera eficaz a su puesto de trabajo	X					
6	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con un manual de funciones claramente definido	X					
7	Las jerarquías organizacionales están claramente delimitadas.	X					
8	La UGEL 01 – El Porvenir realiza una medición y actualización de los contenidos de los diseños de cargos a fin que sean acordes a las exigencias del contexto.	X					
9	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la importancia de la evaluación del desempeño como una política para mejorar el rendimiento de los trabajadores.	X					
10	La evaluación del desempeño se realiza en base a las funciones de cada puesto de trabajo.	X					
11	Las remuneraciones que ofrece La UGEL 01 – El Porvenir son justas en función de la labor desarrollada	X					
12	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago a tiempo de la remuneración acordada.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

13	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago de los beneficios según ley.	X					
14	El lugar de trabajo cuenta con las condiciones físicas necesarias para asegurar mi integridad.	X					
15	La UGEL 01 – El Porvenir me brinda las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	X					
16	La UGEL 01 – El Porvenir me ofrece estabilidad laboral	X					
17	La UGEL 01 – El Porvenir logra asegura una comunicación para la resolución de conflictos internos.	X					
18	La UGEL 01 – El Porvenir ejecuta programas de capacitación para asegurar la mejora de las competencias del personal.	X					
19	Las capacitaciones impartidas se direccionan a las funciones del puesto de trabajo.	X					
20	La UGEL 01 – El Porvenir promueve políticas para que los trabajadores puedan hacer línea de carrera.	X					
21	Se promueve la mejora de las capacidades del personal como medida para que la entidad pueda mejorar su rendimiento organizacional.	X					
22	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas de información que permiten agilizar la labor de los trabajadores.	X					
23	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas que permiten realizar un control sobre el cumplimiento de las metas organizacionales.	X					
Total:		23					

Evaluado por: Julia Consuelo Leyva Viera

D.N.I.: 42548250

Fecha: 19 de octubre de 2022

Firma:


J. Consuelo Leyva Viera
PSICOLOGA
C.Ps.P. 22736



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrumento de medición: Cuestionario de Desempeño Laboral

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tengo disposición de aprender nuevas cosas.	X					
2	La UGEL 01 – El Porvenir despierta el interés de seguir aprendiendo	X					
3	Tengo facilidad de comprensión.	X					
4	Aporto con ideas innovadores	X					
5	Coopero en todo lo que la UGEL 01 – El Porvenir requiera	X					
6	Me interesa en dar su punto de vista en las decisiones que se tomen.	X					
7	La UGEL 01 – El Porvenir reconoce mi esfuerzo en el trabajo.	X					
8	El trabajo realizado es bien valorado	X					
9	Realizo mi trabajo sin esperar una recompensa a cambio	X					
10	Me ofrezco como voluntario para alguna actividad.	X					
11	Pregunto si hay algún trabajo pendiente por hacer.	X					
12	Estoy dispuesto a apoyar en lo que requiera la UGEL 01 – El Porvenir.	X					
13	Termino las tareas en los tiempos establecidos.	X					
14	Me preocupa por alcanzar las metas asignadas.	X					
15	Acepta mis errores sin medir las consecuencias.	X					
16	Busco soluciones relacionados con mis tareas.	X					
17	Incentivo a mi compañero para encontrar soluciones.	X					
18	Resuelvo los problemas con calma.	X					
19	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.	X					
20	Tengo organizado mi lugar de trabajo	X					
21	Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo.	X					
22	El trabajo en equipo me permite cumplir con las metas asignadas.	X					
23	Oriento a mi compañero para que siga con sus actividades.	X					
24	Tengo facilidad para integrarse rápidamente con su equipo de trabajo.	X					
25	Realizo adecuadamente mi trabajo.	X					
26	Me enfoco en cumplir con las metas.	X					
27	Los resultados de mi trabajo son favorables.	X					
28	Siente entusiasmo hacia las labores que realiza.	X					



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Julia Consuelo Leyva Viera**, con Documento Nacional de Identidad N° **42548250**, de profesión **Psicólogo**, grado académico de **Maestra en Gestión del Talento Humano**, con código de colegiatura **22734**, labor que ejerzo actualmente en el Centro de Especialidades Médicas “Los Ángeles” de Trujillo – La Libertad

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos denominados Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de Desempeño Laboral, cuyo propósito es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral, el cual será aplicado al personal administrativo de UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los items, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los items.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Validador 3:

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 18 de Octubre del 2021

Apellidos y nombres: Julia Consuelo Leyva Viera

DNI: 42548250

Firma:



J. Consuelo Leyva Viera
PSICOLOGA
C.Ps.P. 22734

Total:	36					
--------	----	--	--	--	--	--

Evaluado por: Julia Consuelo Leyva Viera

D.N.I.: 42548250

Fecha: 19 de octubre de 2022

Firma:



J. Consuelo Leyva Viera
PSICOLOGA
C.Ps.P. 22734



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Gestión del talento humano	Incorporación	- Investigación del mercado laboral - Reclutamiento y proceso de selección	Del 1 al 3	x	
	Incentivos y aplicación	- Integración de los trabajadores - Diseño de los cargos - Análisis y descripción de los cargos - Evaluación del desempeño del colaborador	Del 4 al 10	x	
	Mantenimiento de personal	- Compensaciones y remuneraciones - Beneficios y servicios sociales - Higiene y seguridad en el trabajo - Relaciones sindicales	Del 11 al 17	x	
	Capacitación y desarrollo	- Capacitación al personal - Desarrollo organizacional	Del 18 al 21	x	
	Evaluación	- Sistema de información	Del 22 al 23	x	
	Conocimiento	- Aprendizaje de las funciones - Estilo de pensamiento - Reconocimiento	Del 1 al 9	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Desempeño laboral	Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa en el trabajo - Responsabilidad con las tareas - Resolución de problemas 	Del 10 al 18	x	
	Gestión del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del trabajo a realizar - Trabajo en equipo - Orientación a resultados 	Del 19 al 27	x	
	Carácter y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento - Identificación con la organización - Compromiso laboral 	Del 28 al 36	x	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que, según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Instrumento de medición: Cuestionario sobre Gestión de Talento Humano

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La UGEL 01 – El Porvenir se preocupa por realizar investigación en el mercado laboral que permita captar nuevos talentos a la Institución		x				
2	El proceso de reclutamiento de personal es realizado de forma transparente y es pública.		x				
3	El proceso de reclutamiento de personal respeta los requisitos exigidos por el puesto de trabajo		x				
4	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la cooperación y el trabajo en equipo entre sus miembros para los nuevos trabajadores.		x				
5	La UGEL 01 – El Porvenir desarrolla programas de inducción que permiten que el nuevo colaborador se integre de manera eficaz a su puesto de trabajo		x				
6	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con un manual de funciones claramente definido		x				
7	Las jerarquías organizacionales están claramente delimitadas.		x				
8	La UGEL 01 – El Porvenir realiza una medición y actualización de los contenidos de los diseños de cargos a fin que sean acordes a las exigencias del contexto.		x				
9	La UGEL 01 – El Porvenir promueve la importancia de la evaluación del desempeño como una política para mejorar el rendimiento de los trabajadores.		x				
10	La evaluación del desempeño se realiza en base a las funciones de cada puesto de trabajo.		x				
11	Las remuneraciones que ofrece La UGEL 01 – El Porvenir son justas en función de la labor desarrollada		x				
12	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago a tiempo de la remuneración acordada.		x				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

13	La UGEL 01 – El Porvenir cumple con el pago de los beneficios según ley.		x				
14	El lugar de trabajo cuenta con las condiciones físicas necesarias para asegurar mi integridad.		x				
15	La UGEL 01 – El Porvenir me brinda las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.		x				
16	La UGEL 01 – El Porvenir me ofrece estabilidad laboral		x				
17	La UGEL 01 – El Porvenir logra asegura una comunicación para la resolución de conflictos internos.		x				
18	La UGEL 01 – El Porvenir ejecuta programas de capacitación para asegurar la mejora de las competencias del personal.		x				
19	Las capacitaciones impartidas se direccionan a las funciones del puesto de trabajo.		x				
20	La UGEL 01 – El Porvenir promueve políticas para que los trabajadores puedan hacer línea de carrera.		x				
21	Se promueve la mejora de las capacidades del personal como medida para que la entidad pueda mejorar su rendimiento organizacional.		x				
22	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas de información que permiten agilizar la labor de los trabajadores.		x				
23	La UGEL 01 – El Porvenir cuenta con sistemas que permiten realizar un control sobre el cumplimiento de las metas organizacionales.		x				
Total:			23				

Evaluado por: Angie Madeleine García Hanco

D.N.I.: 48051287

Fecha: 19 de octubre de 2022

Firma:


 Angie Madeleine García Hanco
 PSICÓLOGA
 C.R.S. 31273




UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrumento de medición: Cuestionario de Desempeño Laboral

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Tengo disposición de aprender nuevas cosas.		X				
2	La UGEL 01 – El Porvenir despierta el interés de seguir aprendiendo		X				
3	Tengo facilidad de comprensión.		X				
4	Aporto con ideas innovadores		X				
5	Coopero en todo lo que la UGEL 01 – El Porvenir requiera		X				
6	Me interesa en dar su punto de vista en las decisiones que se tomen.		X				
7	La UGEL 01 – El Porvenir reconoce mi esfuerzo en el trabajo.		X				
8	El trabajo realizado es bien valorado		X				
9	Realizo mi trabajo sin esperar una recompensa a cambio		X				
10	Me ofrezco como voluntario para alguna actividad.		X				
11	Pregunto si hay algún trabajo pendiente por hacer.		X				
12	Estoy dispuesto a apoyar en lo que requiera la UGEL 01 – El Porvenir.		X				
13	Termino las tareas en los tiempos establecidos.		X				
14	Me preocupa por alcanzar las metas asignadas.		X				
15	Acepta mis errores sin medir las consecuencias.		X				
16	Busco soluciones relacionados con mis tareas.		X				
17	Incentivo a mi compañero para encontrar soluciones.		X				
18	Resuelvo los problemas con calma.		X				
19	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.		X				
20	Tengo organizado mi lugar de trabajo		X				
21	Organizo eficazmente el tiempo en el trabajo.		X				
22	El trabajo en equipo me permite cumplir con las metas asignadas.		X				
23	Oriento a mi compañero para que siga con sus actividades.		X				
24	Tengo facilidad para integrarse rápidamente con su equipo de trabajo.		X				
25	Realizo adecuadamente mi trabajo.		X				
26	Me enfoco en cumplir con las metas.		X				
27	Los resultados de mi trabajo son favorables.		X				
28	Siente entusiasmo hacia las labores que realiza.		X				



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

29	Las responsabilidades y funciones son realmente apasionantes.		X				
30	Me adapto rápido a los cambios hechos por la UGEL 01 – El Porvenir.		X				
31	Considero importante la labor que realizo.		X				
32	La interacción con los superiores y colegas es gratificante.		X				
33	Me siento identificado(a) con la UGEL 01 – El Porvenir.		X				
34	Tengo disposición para apoyar a la UGEL 01 – El Porvenir.		X				
35	Desearía permanecer en la UGEL 01 – El Porvenir por un largo tiempo		X				
36	Estoy dispuesto a asumir nuevos desafíos.		X				
Total:			36				

Evaluado por: Angie Madeleine García Hanco

D.N.I.: 48051287 **Fecha:** 19 de octubre de 2022

Firma:


Angie Madeleine García Hanco
PSICÓLOGA
C.O.S.P. 31273




UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Angie Madeleine García Hanco**, con Documento Nacional de Identidad N° **48051287**, de profesión **Psicólogo**, grado académico de **Maestra en Gestión del Talento Humano**, con código de colegiatura **31273**, labor de docente que ejerzo como docente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Lima.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos denominados Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de Desempeño Laboral, cuyo propósito es la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral, el cual será aplicado al personal administrativo de UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, 19 de octubre de 2022

Apellidos y nombres: Angie Madeleine García Hanco

DNI: 48051287

Firma:


Angie Madeleine García Hanco
psicóloga
COSP. 31273

Confiabilidad de instrumentos

Resumen del procesamiento de los datos – Variable 1: Gestión del talento humano

		N	%
Casos	Válidos	21	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	21	100.0

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 29

Estadístico de fiabilidad – variable 1: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	23

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 29

Resumen del procesamiento de los datos – variable 2: Desempeño Laboral

		N	%
Casos	Válidos	21	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	21	100.0

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 29

Estadístico de fiabilidad – variable 2: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	36

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 29

Base de datos

Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

Trabajadores	Dimensión Incorporación			Dimensión Incentivos y aplicación							Dimensión Mantenimiento de personal							Dimensión Capacitación y desarrollo				Dimensión Evaluación	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
6	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1	4	1	2	3	3	3	3	2	2
7	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
8	3	5	5	4	2	5	5	5	3	1	3	5	1	3	1	1	5	1	3	3	3	3	5
9	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3
10	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
11	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
16	3	5	5	3	4	5	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3
19	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4
21	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	1	5	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

Trabajadores	Dimensión Conocimiento									Dimensión Habilidades y capacidades									Dimensión Gestión del trabajo							Dimensión Carácter y Compromiso														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36				
1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3				
2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4			
4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4				
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5			
7	4	2	4	3	3	2	1	1	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	5	3	2	3	3	1	5				
8	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5			
9	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5					
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
11	5	3	5	5	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5			
12	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
13	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5			
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4			
16	5	3	3	4	4	3	2	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
18	5	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5			
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3			
20	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
21	5	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5			

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022?</p> <p>Problemas específicos: ▪ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022?</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: ▪ Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir, La Libertad 2022.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022.</p> <p>Objetivos específicos: ▪ Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión conocimiento del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir, La Libertad 2022.</p>	V1: Gestión del talento humano	<p>Incorporación</p> <p>Incentivos y aplicación</p> <p>Mantenimiento de personal</p> <p>Capacitación y desarrollo</p> <p>Evaluación</p>	<p>Tipo: Básica, Relacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional transversal</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 21 trabajadores administrativos de la UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad 2021.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022? ▪ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir, La Libertad 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. ▪ Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión habilidades y capacidades del personal administrativo de la UGEL 01 El Porvenir, La Libertad 2022. ▪ Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión gestión del trabajo del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. 	<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p style="text-align: center;">Conocimiento</p> <p style="text-align: center;">Habilidades y capacidades</p> <p style="text-align: center;">Gestión del trabajo</p> <p style="text-align: center;">Carácter y compromiso</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: - Análisis descriptivo - Análisis inferencial</p>
--	---	---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en su dimensión carácter y compromiso del personal administrativo de la UGEL N° 01 El Porvenir La Libertad 2022. 			
--	---	--	---	--	--	--

Anexo 3: Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala
Gestión del talento humano	Para Sanabria (2015) es una serie de requerimientos y normas suficientes con el propósito de plantear los criterios de las posturas de gestión del recurso humano, que apuntan hacia los colaboradores incluyendo los procesos de reclutamiento, evaluación, selección, capacitación y medición de su desempeño.	Conjunto de tareas que hacen que las personas por medio de sus conocimientos, habilidades y destrezas por lo que la organización necesita de ellas para cumplir con las fines y objetivos, teniendo como resultado la integración de sus 5 dimensiones: Incorporación, incentivos y aplicación, mantenimiento del personal, capacitación y desarrollo, evaluación.	Incorporación	- Investigación del mercado laboral	1	Cuestionario	Ordinal
				- Reclutamiento y proceso de selección	2, 3		
			Incentivos y aplicación	- Integración de los trabajadores	4, 5		
				- Diseño de los cargos	6, 7		
			Mantenimiento de personal	- Análisis y descripción de los cargos	8		
				- Evaluación del rendimiento del colaborador	9, 10		
				- Compensaciones y remuneraciones	11, 12		
			Capacitación y desarrollo	- Beneficios sociales	13		
				- Seguridad en el trabajo	14, 15		
			Evaluación	- Relaciones que son sindicales	16, 17		
- Capacitación al personal	18, 19						
	- Desarrollo de la organización	20, 21					
	- Sistema de información	22, 23					

Desempeño laboral	Cuesta y Valencia (2014) sostiene que el desempeño laboral, vienen a ser actividades o conductas observadas en los trabajadores que son esenciales para alcanzar los objetivos de la empresa, y pueden evaluarse en términos de habilidades de cada trabajador y su nivel de contribución en la organización.	Es la realización de las actividades o funciones de la mejor manera por parte de los colaboradores de una empresa u organización con el fin de cumplir con los fines y objetivos que esta establece, teniendo como resultado la integración de sus 4 dimensiones: Conocimiento, habilidades y capacidades, gestión del trabajo, carácter y compromiso.	Conocimiento	- Aprendizaje de las funciones	1, 2, 3	Cuestionario	Ordinal
				- Estilo de pensamiento	4, 5, 6		
				- Reconocimiento	7, 8, 9		
			Habilidades y capacidades	- Iniciativa en el trabajo	10,11, 12		
				- Responsabilidad con las tareas	13,14, 15		
				- Resolución de problemas	16,17, 18		
			Gestión del trabajo	- Organización del trabajo a realizar	19,20, 21		
				- Trabajo en equipo	22,23, 24		
				- Orientación a resultados	25,26, 27		
			Carácter y compromiso	- Involucramiento	28,29, 30		
				- Identificación con la organización	31,32, 33		
				- Compromiso laboral	34,35, 36		

Nota. Elaboración propia

Anexo 4: Constancia emitida por la UGEL El Porvenir

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Francisco Valdemar Castillo Cedron
identificado con DNI 17919090 en mi calidad de Director de la Unidad de Gestión
del área de Educativa Local 01 El Porvenir
de la institución
con R.U.C N° 20539866843, ubicada en la ciudad de Distrito El Porvenir

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A los señores Miguel Ángel Palacios Maldonado y José Luis Morales Chacón, identificados con DNI N° 71241554 y 70040912, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, para que utilice la siguiente información de la empresa: De que existe relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 01 – El Porvenir, La Libertad 2023, y se obtuvo esta información mediante un cuestionario dirigido al personal administrativo; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de Maestro y se publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
 Mencionar el nombre de la empresa.

REGIÓN LA LIBERTAD
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01 EL PORVENIR

MIG. FRANCISCO VALDEMAR CASTILLO CEDRÓN
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL-III
UGEL 01 / EL PORVENIR
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 17919090

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI: 71241554

Firma del Estudiante

Anexo 5: Consentimiento informado

Sr/a, ita

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Esperamos contar con su apoyo para poder alcanzar con los objetivos trazados de esta investigación, ya que muy importante su participación en esta investigación, pero usted tiene la total libertad de querer participar o no, en dicha investigación, su decisión será respetada. Esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima, no necesita poner su nombre y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad, no serán entregados a la institución, sus respuestas no serán expuestas, sólo tendrán conocimiento de los resultados las personas que integran este equipo de estudio. De antemano le agradezco su colaboración y permiso por lo que le solicitamos que firme este documento haciendo resaltar la importancia de su colaboración en esta investigación.

Autorizo ser encuestado y deseo participar en la siguiente investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**.


Firma del participante


Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado


Br. José Luis Morales Chacón

Sr/a, ita

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Esperamos contar con su apoyo para poder alcanzar con los objetivos trazados de esta investigación, ya que muy importante su participación en esta investigación, pero usted tiene la total libertad de querer participar o no, en dicha investigación, su decisión será respetada. Esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima, no necesita poner su nombre y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad, no serán entregados a la institución, sus respuestas no serán expuestas, sólo tendrán conocimiento de los resultados las personas que integran este equipo de estudio. De antemano le agradezco su colaboración y permiso por lo que le solicitamos que firme este documento haciendo resaltar la importancia de su colaboración en esta investigación.

Autorizo ser encuestado y deseo participar en la siguiente investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**.



Firma del participante



Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado



Br. José Luis Morales Chacón

Sr/a, ita

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Esperamos contar con su apoyo para poder alcanzar con los objetivos trazados de esta investigación, ya que muy importante su participación en esta investigación, pero usted tiene la total libertad de querer participar o no, en dicha investigación, su decisión será respetada. Esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima, no necesita poner su nombre y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad, no serán entregados a la institución, sus respuestas no serán expuestas, sólo tendrán conocimiento de los resultados las personas que integran este equipo de estudio. De antemano le agradezco su colaboración y permiso por lo que le solicitamos que firme este documento haciendo resaltar la importancia de su colaboración en esta investigación.

Autorizo ser encuestado y desco participar en la siguiente investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**.



Firma del participante



Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado



Br. José Luis Morales Chacón

Sr/a, ita

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Esperamos contar con su apoyo para poder alcanzar con los objetivos trazados de esta investigación, ya que muy importante su participación en esta investigación, pero usted tiene la total libertad de querer participar o no, en dicha investigación, su decisión será respetada. Esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima, no necesita poner su nombre y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad, no serán entregados a la institución, sus respuestas no serán expuestas, sólo tendrán conocimiento de los resultados las personas que integran este equipo de estudio. De antemano le agradezco su colaboración y permiso por lo que le solicitamos que firme este documento haciendo resaltar la importancia de su colaboración en esta investigación.

Autorizo ser encuestado y deseo participar en la siguiente investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**.



Firma del participante



Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado



Br. José Luis Morales Chacón

Sr/a, ita

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Esperamos contar con su apoyo para poder alcanzar con los objetivos trazados de esta investigación, ya que muy importante su participación en esta investigación, pero usted tiene la total libertad de querer participar o no, en dicha investigación, su decisión será respetada. Esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad, la información es totalmente anónima, no necesita poner su nombre y los datos que se recojan serán tratados con absoluta confidencialidad, no serán entregados a la institución, sus respuestas no serán expuestas, sólo tendrán conocimiento de los resultados las personas que integran este equipo de estudio. De antemano le agradezco su colaboración y permiso por lo que le solicitamos que firme este documento haciendo resaltar la importancia de su colaboración en esta investigación.

Autorizo ser encuestado y deseo participar en la siguiente investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL 01 EL PORVENIR, LA LIBERTAD, 2022**.



Firma del participante



Br. Miguel Ángel Palacios Maldonado



Br. José Luis Morales Chacón

Anexo 6: Imagen de porcentaje de Turnitin

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL N° 01 EL PORVENIR LA LIBERTAD 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%