



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los
trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del
Ministerio de Educación, San Borja 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Olga del Pilar Sampi Mejia

ASESORA:

Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

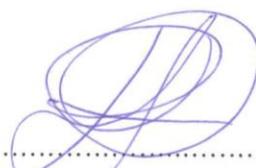
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Olga del Pilar Sampi Mejia
 cuyo título es: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en los Trabajadores de la Dirección de Educación Física y deporte del Ministerio de Educación, San Basilio 2017.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número)
Catorce (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 25 de 01 del 2017



 Dr. Néstor Jarampa Acuña
 PRESIDENTE



 Mg. Luis Flores Bolívar
 SECRETARIO



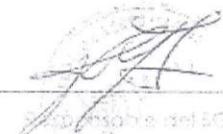
 Mg. Marco Candia Menor
 VOCAL



Elabora

Dirección de Investigación

Revisó


 Representante del SGC



Actado

Vicedirección de Investigación

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por el apoyo brindado y el respaldo a mis decisiones, pero sobre todo a mi madre por apoyarme en el cuidado de mi pequeña para seguir estudiando; y a mi hija por ser el motivo para todos mis esfuerzos.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme seguir este camino, y a mi familia que han sido siempre impulsores de mi desarrollo personal y profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo Olga del Pilar Sampi Mejia con DNI N° 44393689, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se representan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 21 octubre del 2017



Olga del Pilar Sampi Mejia

DNI 44393689

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, pongo en consideración la elaboración y sustentación de Tesis del presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017”, para obtener el grado de Licenciada en Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Esta investigación pretende determinar que la administración la gestión del talento humano es vital para el desarrollo de la organización y que también se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores.

La estructuración del trabajo de investigación está constituida en siete capítulos y un anexo: el primer capítulo: Realidad problemática, contiene trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Asimismo, espero cumplir con las condiciones establecidas en las normas de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

La autora

Resumen

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Esta investigación fue de diseño no experimental de corte transversal tipo de estudio correlacional, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 110 colaboradores y la muestra fue probabilística, con un número de 100 trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Boja 2017, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral y se empleó como instrumento el cuestionario, los cuales fueron validados a través del juicio de tres expertos, determinando su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach (0,967 y 0,844) demostrando una fuerte confiabilidad. Los resultados de la investigación indican que existe una relación positiva alta en la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del ministerio de educación, San Borja 2017.

Palabras Clave: gestión de talento humano, desempeño laboral, trabajo en equipo, experiencia.

Abstract

The present research entitled Management of Human Talent and work performance of workers of the Directorate of Physical Education and Sports of the Ministry of Education, San Borja 2017; Its general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of the Directorate of Physical Education and Sports of the Ministry of Education, San Borja 2017. This research was a non-experimental design of cross-section type of study correlational, quantitative approach and descriptive level. The population consisted of 110 employees and the sample was probabilistic, with a number of 100 workers of the Directorate of Physical Education and Sports of the Ministry of Education, San Borja 2017, the survey was used as a data collection technique for management variables of human talent and work performance and the questionnaire was used as an instrument, which were validated through the judgment of three experts, determining its reliability through the Cronbach alpha statistic (0.989 and 0.956) demonstrating high. The results of the research indicate that there is a positive and high relationship in the management of human talent and job performance in the workers of the Directorate of Physical Education and Sports of the Ministry of Education, San Borja 2017.

Keywords: human talent management, work performance, team work, experience.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Presentación	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Índice	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática:	13
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4 Formulación al Problema	42
1.5Justificación del estudio.....	44
1.6Hipótesis	46
1.7 Objetivos	48
II. MÉTODO	50
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Tipo de estudio.....	52
2.3 Nivel de investigación	53
2.4 Variable, operacionalización	53
2.5 Población y muestra	57
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	58
2.7 Métodos de análisis de datos.....	62
2.8 Aspectos éticos	63
III. RESULTADOS	64
3.1 Descripción de los resultados	65
3.2 Contrastación de hipótesis	76
IV. DISCUSIONES	84
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES	93
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
VIII. ANEXOS	101

Índice de tablas

Tabla 1	Evolución del talento humano	23
Tabla 2	El antes y ahora de los recursos humanos	24
Tabla 3	Aspectos organizacionales vs. aspectos culturales	24
Tabla 4	Criterios de evaluación del desempeño	42
Tabla 5.	Operacionalización de las variables	55
Tabla 6	Niveles y rango de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	59
Tabla 7	Niveles y rango de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	60
Tabla 8	Validación de juicio de expertos	61
Tabla 9	Niveles de confiabilidad	61
Tabla 10	Estadísticas de fiabilidad de la gestión del talento humano	62
Tabla 11	Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral	62
Tabla 12	Niveles de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	65
Tabla 13	Niveles de la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	66
Tabla 14	Niveles de la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	68
Tabla 15	Niveles de la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	69
Tabla 16	Niveles de la Desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	71
Tabla 17	Niveles de la Mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	72

Tabla 18 Niveles de la Evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	74
Tabla 19 Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017.	75
Tabla 20 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral.	76
Tabla 21 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre admisión de personas y desempeño laboral	77
Tabla 22 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre aplicación de personas y desempeño laboral	78
Tabla 23 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre compensación de personas y desempeño laboral	79
Tabla 24 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre desarrollo de personas y desempeño laboral	80
Tabla 25 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre mantenimiento de personas y desempeño laboral	81
Tabla 26 Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre evaluación de personas y desempeño laboral	82

Índice de figuras

Figura 1	Percepción de talento humano y desempeño laboral	65
Figura 2	Percepción de la admisión de personas y desempeño laboral	67
Figura 3	Percepción de aplicación de personas y desempeño laboral	68
Figura 4	Percepción de compensación de personas y desempeño laboral	70
Figura 5	Percepción de desarrollo de personas y desempeño laboral	71
Figura 6	Percepción de mantenimiento de personas y desempeño laboral	73
Figura 7	Percepción de evaluación de personas y desempeño laboral	74

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

A nivel mundial, lo que mencionó Vásquez (2015), es que los problemas más comunes en cuanto a la administración de recursos humanos y gestión del talento es la falta de capacitación, que cuando un personal se integra a formar parte de un equipo no ha recibido la capacitación que requiere su puesto, es evidentemente indefectible que su trabajo fue desarrollado de manera ineficiente; que si los métodos de selección usados son poco apropiados o muy ajenos a la realidad se corre el riesgo de tomar personas no adecuadas al perfil, así como también es importante reconocer que tan involucrados están tus empleados, esto quiere decir que tan bien los fidelizas y que tan bien los recompensas, ya que cuando la empresa acepta y entiende que lo mejor para su organización es y debe ser su gente, es que recién empezará a trabajar camino hacia el éxito.

Es hasta 1963 que en el Perú se ve implantada la semilla del interés por los recursos humanos siendo el 12 de enero del mismo año que se promulgó el Decreto Ley 14371, donde se indicaba:

La junta de gobierno considerando: Que es necesario promover y generalizar la aplicación de las técnicas modernas tendientes al mantenimiento y fomento de la armonía entre empleadores y trabajadores; Que se viene observando deficiencias en la atención de los asuntos laborales, en los centros de trabajo que cuentan con numerosos servidores, por carecer de un servicio adecuado y permanente de relaciones industriales [...] Artículo 1º.- Las empresas que tengan más de 100 trabajadores, entre obreros y empleados, deberán contar con una dependencia adecuada que se encargue de las relaciones industriales para la atención de las cuestiones laborales, en forma permanente. Artículo 2º.- Las mencionadas empresas informarán a la Autoridad de Trabajo de su respectiva jurisdicción, el nombre de la persona o personas encargadas del servicio de relaciones industriales a que se refiere el artículo 1º, así como el título, diploma o calificación que ostente quien esté al frente de dicho servicio. Artículo 3º.- Los empleadores tendrán 90 días de plazo para dar cumplimiento a las disposiciones a que se contrae el presente Decreto Ley...

Es así como durante el siglo XXI se dio el gran cambio en lo que a gestión de recursos humanos se refiere, y en cuanto a desempeño laboral debemos comentar también como es que se inicia todo esto, cabe indicar que la evaluación del desempeño laboral es tan antigua como las primeras formas de

gestión, ya que también en los primeros grupos humanos se evaluaba el desempeño realizado para labores cotidianas. (Rivera, 2013)

Uno de los pioneros en el tema fue Robert Owen, que fue quien a inicios del siglo XIX estructuró un sistema de libros, en los que cada empleado le asignaba un libro y en él los supervisores anotaban reportes diarios sobre su desempeño, el block tenía páginas de colores en las que cada color significaba un nivel de rendimiento. (Fernández, 2015)

Es así también como Taylor planteó tres principios elementales que podrían considerarse como el inicio para la evaluación del desempeño laboral de una manera sistematizada:

Selección de los mejores hombres para el trabajo.

Instrucción en métodos eficientes que deberían aplicar en su trabajo

Conceder incentivos como mejores salarios para los mejores trabajadores.

Según lo indicado por Vásquez (2015), el rendimiento o desempeño de los trabajadores se puede utilizar para tomar decisiones sobre la situación laboral de los mismos, al respecto la Asociación Española de especialistas en medicina de trabajo refiere que existe una fuerte relación del desempeño con la inversión en los recursos humanos, aseverando que al mejorar las herramientas internas se puede influir positivamente en los procesos de Recursos Humanos.

El Ministerio de Educación - MINEDU, como organización gubernamental cuenta con un propósito, el de garantizar la generación de oportunidades educativas de calidad en favor de los estudiantes. Para ello, cuenta con una base jurídica legal, recursos, infraestructura, procesos y estructura. Para efectos de esta investigación, me he detenido en analizar las dificultades existentes en la Dirección de educación física y deporte relacionadas al manejo de los recursos humanos.

En estos últimos meses de cambios en el personal, las personas no se sienten del todo cómodas ya que sienten que no son bien recompensados por su labor, y eso hace que no rindan en su desempeño al 100% en las tareas

encomendadas, se ha identificado que el personal no se encuentra satisfecho con la percepción que tienen de ellos ni de su trabajo, a pesar de que en algunos casos hay personas que tiene programadas reuniones hasta altas horas de la noche, viajes de fines de semana que sacrifica sus tiempos personales y familiares, ellos no solo piden que su trabajo y sacrificio sea percibido, agradecido y recompensado, no solo esperan un intercambio de trabajo por dinero en efectivo, ellos esperan tener reconocimientos, consideraciones y mejoras salariales y además piden que la administración de los recursos humanos despierte y realice cambios. Existe personal que solicita un plan de desarrollo de personas que coadyuve a su crecimiento personal y profesional y esto al parecer es captado por oídos sordos o por personal que se encuentra en su zona de confort y no es protagonista de cambios.

La presente investigación nace a partir de la percepción de los problemas presentados en la Dirección de educación física y deporte, ya que se ha podido observar un bajo desempeño en los trabajadores, debido a los últimos cambios políticos el panorama en las direcciones no es el mismo , ya que al cambio en el Despacho Ministerial trae consigo cambios en las direcciones generales, y sus oficinas dependientes, así como también rotación de personal, despidos, baja o nula comunicación entre áreas, ya que se trata de personal nuevo, así como también el no poder alcanzar el número de actividades programadas no ejecutadas

Se inicia la identificación de las dificultades vinculadas a los recursos humanos, refiriéndome al proceso de reclutamiento y selección de personal, proceso que no cuenta con la difusión adecuada para informar acerca de la apertura de un proceso de contratación, ocasionando que el número de profesionales a elegir sea reducido, a lo que se le suma una valoración donde prima la subjetividad sobre los criterios técnicos, que en muchas ocasiones son producto del desconocimiento.

Como siguiente punto a considerar, se encuentra el de aplicación de personas. Si bien es cierto, existe un organigrama estructural donde se señala el cargo, este no es acompañado de un organigrama de funciones, por tal motivo

el proceso de inducción del nuevo trabajador es ineficiente, ocasionando que el profesional ingresante deba de ir descubriendo cuales podría ser sus responsabilidades con el paso del tiempo.

Pese a los esfuerzos realizados por el trabajador para adaptarse a un espacio laboral que carece de los elementos ya mencionados, debe enfrentarse a la ausencia de incentivos laborales, ocasionando desinterés, falta de compromiso por hacer o desempeñar un trabajo de calidad, lo cual deviene en una deserción del puesto laboral. A esta ausencia de incentivos se le suma y de muy cerca la no existencia de un sistema de formación en servicio, la cual debería de garantizar aquellas capacitaciones que den respuesta a las necesidades de aprendizaje de los trabajadores con el fin de lograr mejores resultados en sus actividades laborales.

En la misma línea de ideas, planteadas hasta el momento, debemos sumar las condiciones mínimas tanto ambientales como psicológicas en las que se labora. Puesto que lo mínimo no es sinónimo de adecuado, es por esta razón que existe una necesidad que aún no se ha podido cubrir y es el de generar las condiciones laborales de espacio basado en la comodidad y calidad de vida pensada en los trabajadores.

Todos los elementos anteriormente citados, nos marcan un panorama no tan alentador en cuanto a la administración de los recursos humanos en la DEFID. Es importante tomar estos elementos de análisis luego para la puesta en marcha de una solución a dichas dificultades, que van por abordar la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo este último el medio más conocido y utilizado por las organizaciones para buscar la mejora continua dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo y en evolución constante. Esto nos demuestra que el factor humano es determinante para el logro de los propósitos y por consiguiente el éxito de una organización.

1.2 Trabajos previos

Acerca de la necesidad de conocer los antecedentes lo que el autor planteó es que “para adentrarse en el tema es necesario conocer estudios, investigaciones y trabajos anteriores, especialmente si uno no es experto en tal tema” (Hernández, Fernández y Baptista (2010). Ya que no podemos opinar de un tema sin tomar como base estudios anteriores, que son los que nos adentrarán en el tema y nos servirá de referencia para el presente estudio.

Trabajos internacionales:

Ortega (2013) en su tesis titulada: *Gestión administrativa del talento humano y su relación en las empresas publicas administradoras de agua potable en la provincia del Carchi*. Se planteó como objetivo principal determinar como la gestión administrativa del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los servidores y servidoras de la empresa pública administradora de agua potable de Tulcán EPMAPA-T. El tipo de investigación fue descriptiva y una muestra de 87 trabajadores de la empresa pública municipal de agua potable, siendo los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado teniendo como resultado un valor de significancia de coeficiente de correlación de 0,7 indicando una correlación alta y aceptando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión administrativa del talento humano y el desempeño laboral en las empresas publicas administradoras de agua potable. En su conclusión sostuvo que existe una imperosa necesidad de que la gerencia encargada realice un cronograma de capacitaciones inherentes a cada una de las funciones que ellos desempeñan ya que con ello se podrá implementar un plan de Empowerment y así incrementar su productividad y mejorar su desempeño laboral. Esta investigación es favorable para mi trabajo ya que desarrolla sobre todo la primera variable, la gestión del talento humano y lo relaciona con los resultados de trabajadores de empresas públicas tal como se hará en este proyecto

Mariñez(2013) en su tesis titulada: *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región Suroeste de República Dominicana*, con el objetivo de analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el punto de vista del desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en las empresas descentralizadas; traza una investigación de carácter descriptivo y corte transversal, para lo cual se compararon las variables empresas, políticas y estrategias, sistemas de gestión y el capital humano, se aplicó encuestas con observación controlada aplicada a tres empresas, tuvo un total muestral de 89 personas, siendo los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado teniendo como resultado un valor de significancia de coeficiente de correlación de 0,80 indicando una correlación alta y aceptando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión humana y el desempeño laboral, además se llegó a una de las conclusiones que indican que el estilo de administración y dirección general de las empresas descentralizadas en la región suroeste de la República dominicana es uno de los factores que permite tener una cultura organizacional. La investigación presentada aporta a mi investigación por ambas partes, es decir desde el talento humano y en cuanto al desempeño, ya que evalúa las políticas que usan algunas empresas, además que también aportó con algunos conceptos sobre cultura organizacional, concepto que será usado como variable en mi trabajo de investigación.

Almeida (2016) en su tesis titulada: *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el 2014*; tuvo un tipo de investigación descriptiva en una población de 56 empresas, y una muestra de 60 encuestados, el objetivo principal de esta investigación fue identificar la situación actual de la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014, siendo los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado teniendo como resultado un valor de significancia de coeficiente de

correlación de 0,69 indicando una correlación positiva moderada y aceptando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión del talento humano y la producción del personal de empresas dedicadas al diseño de señalética y rotulación, además llegó a la conclusión de que los actuales problemas se pueden solucionar con la implementación de un modelo de gestión del talento humano, que este justamente direccionado a mejorar las condiciones del talento humano, además de tener pasos a seguir para seleccionar, contratar, inducir, capacitar, evaluar y mantener al personal motivado de forma que se cumpla con el perfil establecido para el cargo con el cual se va a desempeñar. El trabajo en mención es importante para mi investigación ya que desarrolla una de las variables relacionadas a mi tema, gestión del talento humano; dentro de ella se puede encontrar también parte de las dimensiones, ya que mencionan temas como la selección, contratación, capacitación, evaluación que servirán de referencia para detallar en mi proyecto.

Trabajos nacionales:

Asencios (2016) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima 2016*, en la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, con una investigación de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, recogió información para luego describir el contexto natural de las variables, con una muestra probabilística de 100 trabajadores aplicando la técnica de encuesta, concluyendo que existe una relación positiva moderada con el desempeño laboral, esto se obtiene a través de la confiabilidad Alfa de Cronbach teniendo como resultado un valor de significancia de 0,864 para el cuestionario de la gestión del talento humano y 0,752 para el cuestionario del desempeño laboral, por lo tanto es fiable y consistente. Esta investigación ayuda con la presente investigación ya que desarrolla las variables de la gestión del talento humano y el desempeño, aquí se pudo encontrar también referencias sobre el reclutamiento, la compensación, la admisión de personal, y capacitaciones

y la influencia que tienen sobre el desempeño del personal, esto contribuirá con algunos conceptos que pueden ser vinculados a las dimensiones para desarrollar mi investigación.

Casma (2015), en su tesis titulada: *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015*, tuvo como objetivo principal establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima en el año 2015. Se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, teniendo un estudio de muestra censal de 84 trabajadores, usando el cuestionario como instrumento de recopilación de información, la técnica usada fue la encuesta, Llegando a la conclusión de que la gestión del talento humano incide positivamente en el aumento del desempeño, haciendo frente a los factores de cambio, además de que el planeamiento estratégico de los RHH influye en el proceso de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano, siendo finalmente necesario implementar un modelo de dirección basado en la gestión del talento humano por competencias que puedan ser previstas desde la planificación hasta el control de los resultados. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba a través del coeficiente de Pearson, se encontró que la gestión del talento humano por competencias se encuentra relacionada con la variable del desempeño laboral ($r=0,65$), siendo el valor de la significancia $p=0,000$ (cumple que $p<0,005$), resultado que nos indica que existe relación significativa entre las variables estudiadas. En consecuencia se acepta la hipótesis de trabajo, afirmándose que existe una correlación significativa entre ambas variables, se observa que la gestión del talento humano por competencias, se percibe como un nivel medio o regular en un 83.35% y el desempeño laboral en un 97.92%. En cuanto al estudio citado, ayudara al desarrollo de esta investigación desde la información recabada acerca del talento humano y del desempeño, así como también hace mención al estudio de los procesos de reclutamiento, y de cómo incorporarlos a la empresa, de la evaluación y seguimiento, los cuales dan soporte a la investigación y contribuyen con el desarrollo de soluciones.

Allcchahuaman (2015) en su tesis titulada: Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, la investigación fue de tipo cuantitativa no experimental con corte transversal, contando con una población de 203 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Solo en la parte administrativa de la municipalidad, siendo la muestra no probabilística el total de 104 trabajadores administrativos, usando como instrumento el cuestionario de 18 ítems para la primera variable y 12 ítems para la segunda variable, la técnica usada fue la encuesta, los resultados mostraron que el coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado, La evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, en la primera variable de calidad de servicio arrojó un resultado de 0,922 que significa que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente, la probabilidad valor es menor a 0.05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, nuestros resultados de correlación nos indica que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, porque la correlación es alta y positiva demostrando un buen desempeño laboral y bajo la gestión de talento humano. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño, ya que si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador, así como también la relación que existe con la selección de personal y el trabajo en equipo, y la calidad del trabajo. Este estudio ayudará con mi investigación ya que toca el tema de la selección de personal y la capacitación como factores que aportan al desempeño de la organización

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) indicó que la gestión del talento humano es un área que depende de aspectos culturales de la organización, de su estructura, de las características de su contexto ambiental, del software que se usa como tecnología, los procesos que se usen, entre otras variables.(p.4)

En este libro se indica la importancia del capital humano por ser el activo principal de una empresa y/u organización, son solo las organizaciones exitosas las que han entendido que el talento humano ayuda a crecer, prosperar y mantener una empresa, ya que gracias al aporte de las personas que colaboran en la institución se alcanzará los objetivos organizacionales e individuales; menciona, además sobre la motivación humana y el suministro de recompensas para la mejora del desempeño, esto ayudará a las personas a sentirse identificadas con la empresa y realizar trabajos de mejor calidad.

Werther y Davis (1991) mencionaron que:

Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probable que las vacantes identificadas mediante el plan de capital humano se puedan llevar a nivel interno. Las promociones y las transferencias que hagan también demuestran a los empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen sólo un puesto temporal. El desarrollo del capital humano es un método efectivo para enfrentar los desafíos del área, entre los cuales se incluyen la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de los empleados (p. 307)

Para estos autores la importancia del talento humano como capital de trabajo es indefectiblemente importante para la identificación del personal como parte de la empresa, trabajar esta área es la forma de hacer de conocimiento de los trabajadores que se desea también su crecimiento personal y profesional y así evitar una alta tasa de rotación.

Cabarcas (2013) mencionó que en la nueva concepción los empleados se valoran por sus esfuerzos y actividades, se consideran por el aporte que dan a la organización haciéndolos parte de la empresa, tal como si fueran la base de una edificación, ellos serían el capital intelectual y la organización aquella edificación.

Refirió el autor que es necesario hacerle saber al trabajador que no solo es parte de la empresa como un empleado más, sino que también un socio estratégico para que esta desempeñe su rol en la sociedad, para alcanzar las metas organizacionales, para cumplir objetivos, es el “socio” quien hará uso de su inteligencia, conocimientos, habilidades, destrezas a sacar adelante a la organización.

Características de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) las nuevas características de la administración de recursos humanos o gestión del talento han evolucionado de la siguiente manera:

Tabla 1

Evolución del talento humano

Antes	Ahora
Concentración en la función de RH	Apoyo en el negocio medular del área
Especialización de las funciones	Gerencia de procesos
Varios niveles jerárquicos	Aplanamiento y downsizing
Introversión y aislamiento	Benchmarking y extroversión
Rutina operacional y burocrática	Consultoría y visión estratégica
Preservación de la cultura organizacional	Innovación y cambio cultural
Énfasis en los medios y procedimientos	Énfasis en los objetivos y resultados
Búsqueda de la eficiencia interna	Búsqueda de la eficacia organizacional
Visión orientada hacia el presente y el pasado	Visión orientada hacia el futuro y el destino de la empresa
Administración de recursos humanos	Asesorar la gestión con personas
Hacer todo de manera aislada - individualismo	Colaboración entre los gerentes y equipos
Énfasis de los controles operacionales	Énfasis en la libertad y en la participación

Tabla 1.

El antes y ahora de los Recursos humanos

	Antes	Ahora
Cúpula de la ARH	Orientada operacionalmente: énfasis en las reglas y los procedimientos	Orientada estratégicamente: énfasis en la misión y la visión
Función de la dirección	Define la misión, la visión y los objetivos para los gerentes	Define los valores que fundamentan la conducta de los gerentes y de las personas
Funciones de la gerencia media	Acompañamiento y control de los gerentes de nivel medio	Asesoría y apoyo a los gerentes de nivel medio
Función de la gerencia inferior	Empleado: solo seguido de las normas internas	Dueño del proceso. Líder de las personas
Sistemas de remuneración	Salario fijo basado en el nivel del cargo ocupado	Incentivos basados en las metas y resultados alcanzados Remuneración variable y flexible
Función principal	Prestación de servicios especializados a todos los órganos de la empresa	Asesorar a los gerentes para agregar valor a la empresa y a los empleados
Enfoque principal	Enfoque en los productos y servicios ofrecidos por el área de RH. Objetivos departamentales y tácticos Prestación de servicios internos	Enfoque en los clientes y usuarios. Objetivos organizacionales y estratégicos Consultoría y asesoramiento

Tabla 2

Aspectos organizacionales vs. Aspectos culturales

Aspectos Organizacionales	Aspectos culturales
redes internas de equipos y grupos	Participación e identificación
Células de producción	Compromiso personal
Unidades estratégicas d negocios	Orientación hacia el cliente o usuario
Simplicidad y agilidad	Focalización en metas y resultados
Organización y flexibilidad	Mejoramiento continuo
Competitividad	Comportamiento ágil y proactivo
Excelencia	Visión global y acción local
Adecuación al negocio y a la misión	Proximidad e intimidad con el cliente
Aprendizaje organizacional	Camino cultural y de comportamiento

El autor mencionó que la administración de recursos humanos ha evolucionado a gestionar el talento humano, paso de ser un tanto burocrático o documental a identificar las capacidades, y habilidades del personal que se tiene, paso de ser introvertido a tener una participación más extrovertida, es en si la

oportunidad de participación de la persona con retos propios, se les orienta a que no solo actúen sino que también asuman cierto protagonismo, que asuman responsabilidades, que asuman toma de decisiones, que asuman un rol más gerencial no solo subordinado; que se adueñen de los procesos de los que antes solo eran partícipes, que encabecen funciones basadas en las metas asumidas.

El talento debe ser considerado como uno de los principales objetivos de las políticas empresariales y educativas del estado, el cómo crear y descubrir talentos debe ser prioridad, así también como gestionarlos para poder obtener los mejores resultados, señala Marina, J. filósofo y pedagogo.

Mencionó que el talento debe reunir ciertas características:

Actitud activa, aquí hace referencia a la proactividad, es decir tomar la iniciativa, no actuar pasivamente, ser capaz de emprender y hacer proyectos llevaderos.

Capacidad de aprender, nos indica que no se trata de captar conceptos o solo ideas, sino de aprehender eficazmente y desarrollar competencias y capacidades.

Capacidad de evaluar, se refiere al plano individual y social.

Y desarrollar las virtudes de la **Acción**, la **Realización** y el **Cumplimiento**.

Según Allles. M, el talento humano es una combinación de diferentes características personales, tales como:

Conocimiento: son las competencias cognitivas, como inteligencia, creatividad, razonamiento, etc.

Compromiso: Son las competencias personales, son actitudes como el temperamento, la personalidad y el esfuerzo que pone en hacer sus actividades.

Poder: Son las competencias ejecutivas o de liderazgo; tales como valores, decisión y capacidad de hacerlo.

Importancia de la gestión del talento humano

Las personas son poseedoras de habilidades, capacidades, conocimientos, inteligencia, las cuales permiten tomar decisiones enrumadas a objetivos

generales o específicos, es por ese motivo que deberían ser vistas no solo como colaboradores, sino quizás también como “socios estratégicos” de las organizaciones, tal como lo indica Chiavenato (2013) “El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo” (p.5). Esto refiere a que el empleado es la base y pilar de la empresa, es quien aportará al desarrollo y avance de la organización.

Es importante el estudio de la gestión del talento humano ya que gracias a eso podemos desarrollar no solo personas a nivel profesional y personal si no también que vemos reflejado esto en el desarrollo de la organización, un equipo que ha sido formado bajo la buena administración de recursos humanos hará un trabajo diferenciado en la mejora de actitudes para toma de decisiones que se reflejaran en un trabajo eficiente.

Dimensiones de gestión del talento humano

Chiavenato considera que la gestión del talento humano tiene 6 procesos:

Dimensión 1: Admisión de personas

Para Chiavenato (2009) la admisión de personas hace referencia a:

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa pueden denominarse *procesos de provisión o suministro* de personas, incluye *reclutamiento y selección* de personas (psicólogos, sociólogos).

Wayne y Robert (2005) señalo que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas” esto indica que este proceso es el primer paso para hacer un filtro que nos seleccione personas que capacitadas puedan realizar las funciones que el puesto requiere. (p.119)

Estos autores nos indican que la admisión de personas se refiere a reclutar personal nuevo previa evaluación, para que puedan ser incluidos como parte de la empresa.

Indicadores de admisión de personas

Reclutamiento

Chiavenato (2009) indicó que la etapa del reclutamiento se refiere al proceso en el que todos los considerados como candidatos para alcanzar un puesto, pasan por un proceso selectivo, mencionó además que esta etapa debe ser comunicada masivamente para que pueda alcanzar los objetivos trazados. (p.46)

Esto se refiere a que es un proceso masivo en el que se consideran a todos los posibles aceptados en el puesto requerido.

Selección de personas

Chiavenato (2009) indicó que la selección de personas se refiere a la búsqueda de candidatos que han sido precisamente reclutados (en el proceso anterior), entre ellos se buscara a quienes cumplan de manera adecuada los perfiles solicitados para poder aumentar el desempeño. (p.50)

Refiere entonces que el reclutamiento y selección de personas es como un tipo de filtro que permite a la organización elegir y clasificar los candidatos más idóneos a las necesidades de la institución.

Dimensión 2: Aplicación de personas

Para Chiavenato (2009) la aplicación de personas es una serie de:

Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios) (p.7)

Vadillo (2005) sostuvo que para el diseño de cargos se refiere a las habilidades y actitudes que pueda tener un individuo referente a las funciones que se necesitan desempeñar en el puesto requerido, quiere decir que será competente aquella personas que reúna las competencias necesarias exigidas para el puesto o función. (p.52)

Esto indica que la aplicación de personas se refiere a los procesos que se usan para orientar al nuevo personal en su proceso de incorporación en la empresa, es aquí donde se programan las actividades que el personal ingresante realizará.

Indicadores de aplicación de personas

Diseño organizacional

Chiavenato (2009) indicó que este diseño se refiere a la estructura de la organización, que viene a ser la arquitectura presentada, donde se distribuyen los cargos y el tipo de relación entre áreas, así como también dan una breve indicación de cómo deberían funcionar y hacia donde van las responsabilidades.(p.66)

Diseño de cargos

Chiavenato (2009) mencionó que cuando se habla de diseño de cargos, se hace referencia a las responsabilidades y actividades de cada cargo, especificando los métodos para trabajar y la relación que tendrá con las demás áreas y cargos. Considera además que se deben cumplir cuatro condiciones básicas:

El conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del cargo).

La forma en que las tareas se desempeñarán (métodos y procesos de trabajo).

Con quien se debe comunicar para reportar cualquier situación (responsabilidad) es decir, quien es su superior inmediato.

A quienes tendrá bajo su mando (autoridad) el ocupante del cargo, es decir, quienes son sus subordinados. (p.67)

Análisis y descripción de cargos

Chiavenato (2009) “Describir un cargo significa relacionar que hace el ocupante, como lo hace, en qué condiciones lo hace y porque lo hace”. La descripción del cargo es un retrato simplificado del contenido y de las principales responsabilidades de la persona asignada a un puesto de trabajo.

Dimensión 3: Compensación de las personas

Para Chiavenato (2009) la compensación de las personas informa sobre:

Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar) (p.7)

Mondy y Roberto (2005) indicaron que la compensación puede ser económica y no económica, indicando que la económica se refiere a los sueldos, salarios, comisiones y bonos, siendo las no económicas son en gran medida las que se refieren a las que dan cierta tranquilidad al empleado para que siga produciendo efectivamente, por ejemplo la flexibilidad en el trabajo. (p. 285)

Aquí nos indica que la compensación de personas se refiere a los procesos que deben ser utilizados para compensar el buen desempeño de los trabajadores, el velar para que estos reciban los beneficios sociales que su contrato contemple, y los puntos acerca de su remuneración.

Indicadores de Compensación de personas

Recompensas

Chiavenato (2009) indicó que hay dos formas de recompensar a los colaboradores, una de ellas es la financiera, que puede ser directa (premios, comisiones, salario, etc.) y la indirecta (gratificaciones, descanso semanal remunerado, vacaciones, etc.).(p.104)

Remuneración

Chiavenato (2009) mencionó que la remuneración es la retribución económica a la inversión de trabajo, tiempo, esfuerzo, conocimiento, habilidades y otros que el empleado deja en la organización a la que presta servicios. (p.98)

Beneficios

Chiavenato (2009) manifestó que “beneficios son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios” (p.110). Esto hace referencia a las ventajas adicionales que un trabajador puede obtener en la organización que es independiente al pago de haberes.

Servicios sociales

Chiavenato (2009) refirió que los servicios sociales son aquellos que están relacionados de forma muy cercana a la responsabilidad social que asume la organización. Los orígenes y el desarrollo de los planes de beneficios sociales se deben a las siguientes causas.

Disputa entre las organizaciones por la competencia de talentos humanos.

Una nueva actitud de las personas frente a los beneficios sociales.

Exigencias de los sindicatos. (p.110)

Dimensión 4: Desarrollo de personas

Para Chiavenato (2009) el desarrollo de personas informa sobre:

Los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, instructores, comunicadores) (p.7)

Robbins y Judge (2009) sostuvieron que “La capacitación en el trabajo incluye la rotación de puestos, los aprendizajes, las tareas para estudiar, y programas formales con mentores”, indicando además que este tipo de capacitación solo tenía la dificultad de interrumpir el trabajo, por eso era preferible invertir en capacitaciones fuera del trabajo.(p.7)

Aquí nos indica que el desarrollo de personas se refiere a los procesos que se usan para desarrollar al máximo el potencial del trabajador, para hacerlo crecer profesionalmente, para entrenar a los empleados en el ritmo de la empresa.

Indicadores del desarrollo de personas

Entrenamiento y desarrollo de las personas

Chiavenato (2002) indicó que cuando nos referimos al entrenamiento y desarrollo de personas, hablamos de que no solo se puede dar el pescado, sino que también hay que enseñar a pescar, es decir, no se trata de darles nueva información para memorizar o aprender, acerca de procedimientos, reglas, normas, etc., sino que también la base de cómo gestionar en ellos mismos sus nuevas habilidades, enriqueciéndose a sí mismos. (p.111)

Programas de cambio y desarrollo de las carreras

Chiavenato (2009) manifestó “el desarrollo de las personas se halla estrechamente relacionado con el desarrollo de sus carreras. Carrera es una sucesión o secuencia de cargos ocupados por una personas y cargos cada vez más elevados y complejos.” (p.124). Esto quiere decir, para que podamos hacer referencia al desarrollo de la persona como tal, debemos hacer referencia al avance y desarrollo que ha tenido su carrera dentro de la organización, y de las responsabilidades que ha asumido para desarrollar sus capacidades.

Programas de comunicación e integración

Chiavenato (2009) refirió que, este es el proceso en el que se le hace el entrenamiento al personal ingresante para poder familiarizarlos con todo lo que corresponde a la organización que están integrando , por ejemplo, costumbres internas, dinámicas, cultura organizacional, estructura organizacional, el tipo de bien o servicio que prestan, visión, misión, objetivos, Este es un programa que busca integrar al participante de manera intensiva y rápida, provocando en el empleado la plena identificación con la organización.(p.62)

Dimensión 5: Mantenimiento de personas

Para Chiavenato (2009) el mantenimiento de personas informa sobre:

Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales (médicos, enfermeras, ingenieros de seguridad, especialistas en capacitación de vida)

Según Chinchilla (2002) :

Para lograr la seguridad en el trabajo debemos desarrollar acciones preventivas tales como reglas generales y específicas, la misión, visión y políticas en seguridad, procedimientos seguros en el trabajo, capacitación al personal, incorporación de

dispositivos de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones; todo ello para prevenir accidentes laborales.(p.39)

Aquí nos indica que el mantenimiento de personas se refiere a cómo mantener un buen ambiente laboral para los trabajadores, en todas las condiciones posibles para poder retener talentos.

Indicadores de mantenimiento de personas

Administración de la disciplina

Chiavenato (2009) “se refiere a cómo se comportan las personas frente a las reglas y procedimientos de comportamiento aceptables para la organización. Esto se denomina autodisciplina o autocontrol” (p.129). Esto quiere decir que la persona debe un comportamiento correcto dentro y fuera de la organización, el cual debe convertirse en hábito.

Higiene

Chiavenato (2009) “La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas” (p.132). Se refiere a que la organización debe presentar un ambiente agradable al personal, para que este pueda asegurar productividad, además es necesario asegurar la integridad física del personal que labora en la organización puesto que es importante contar con personal saludable.

Seguridad

Chiavenato (2009) indicó que cuando hablamos de seguridad en el trabajo, debemos señalar tres principales áreas:

La prevención de accidentes

La prevención de incendios

La prevención de robos. (p.133)

Calidad de vida

Chiavenato (2009) señaló que la calidad de vida es equivalente a decir la suma de elementos, tales como ambiente físico y psicológico de trabajo, salud ocupacional, seguridad, higiene laboral en su totalidad; cuando todos estos factores se presentan podemos hablar de que existe calidad de vida producida por el trabajo.

Dimensión 6: evaluación de personas

Para Chiavenato (2009) la Evaluación de personas advierte:

Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analista de disciplina)

Para Robbins y Judge (2009) la evaluación del desempeño tiene diferentes propósitos, uno de ellos es contribuir con la dirección que tomen las decisiones de recursos humanos, estas evaluaciones nos brindarán la información necesaria para tomar decisiones importantes, por ejemplo, transferencias y rotación de personal, ascensos, y hasta despidos. Además de identificar necesidades existentes de capacitación, formación y desarrollo para el personal en labor.

Aquí nos indica que la evaluación de personas se refiere a un seguimiento de las actividades realizadas, es decir monitorear el avance del trabajo y supervisar de cerca los resultados obtenidos, para ver si estos se acercan a lo proyectado.

Indicadores de evaluación de personas

Base de datos

Chiavenato (2009) refirió:

El banco de datos funciona como sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y obtención de información. Los datos requieren procesamiento (clasificación, almacenamiento y relación) para adquirir significado y, en consecuencia, informas. La información tiene significado e intencionalidad. (p.135)

Sistemas de información gerenciales

Chiavenato (2009) “El sistema de información de RH es un sistema utilizado para reunir, registrar, almacenar, analizar y recuperar datos sobre los recursos humanos de la organización. La mayor parte de los sistemas de información de RH esta computarizada” (p.136). Esto hace referencia a la importancia de contar con una base de datos como referencia de antecedentes que ayude a la toma de decisiones futuras.

Variable 2: Desempeño laboral

Robbins (2013) indicó:

Que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado. (p. 555)

Tal como lo indicó el autor, hablar sobre desempeño laboral es referirse al empleado, considerando que no solo se trata del rendimiento laboral o el trato que muestra hacia sus compañeros, ya que si no tiene ambas cosas, no se considera un buen colaborador, y es al día de hoy lo que las organizaciones

buscan y filtran en los reclutamientos. Lo que el autor refiere es algo que vemos en el quehacer cotidiano, las empresas buscan a personas con talento y que no solo tengan un buen rendimiento laboral, sino que también contribuyan a generar un ambiente grato en la organización, ya que al contar con un ambiente grato el efecto que esto produce será positivo, obteniendo mayor productividad.

Ya que según Jones y George (2006) que las organizaciones de alto desempeño son eficaces y eficientes, el autor se refiere a que es necesario hacer un *match* entre la eficiencia y la eficacia, ya que cuando hablamos de eficiencia se refiere a utilizar la menor cantidad posible de recursos para lograr un mismo objetivo y cuando hablamos de eficacia nos referimos a la capacidad de lograr nuestros objetivos. Entonces en base a esto se dice que es importante considerar los la maximización de recursos y la capacidad de lograr los objetivos planteados.

Gómez, Balkin y Cardy (2008) indicaron en su libro *Gestión de recursos humanos* que una gestión eficiente del desempeño de los trabajadores se trata de algo más que documentos, informes, y otros papeles; se trata de que debe haber un proceso de evaluación constante , que debe haber una relación cara a cara de directivos y colaboradores, para así entrevistar de manera directa el rendimiento real, y teniendo esos datos es importante saber qué es lo que se hace con ellos, pero como esto se programa por lo general anualmente , es lo más importante la gestión cotidiana y así identificar las posibles causas de los problemas de rendimiento. (p.279)

Dimensiones del desempeño laboral

Para Robbins (2013) el desempeño laboral tiene tres principales conductas:

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Robbins (2013) refirió “al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos” (p. 555).

El desempeño de la tarea indica básicamente lo que se tiene que hacer para lograr la tarea encomendada, basado en los puestos que se tiene, lo que se busca es generar responsabilidades en los colaboradores para un mejor desempeño en la misma.

Las tareas que se asignan a los colaboradores, tiene que ser cumplidas al pie de la letra para la elaboración de un bien o servicio, teniendo en cuenta los pasos a seguir y los puestos que se tienen en dicha empresa para su realización.

Indicadores del Desempeño de la tarea

Responsabilidades:

Sánchez (2017), indicó que la responsabilidad es hablar sobre todo de compromiso, de tomar decisiones conscientemente que nos ayuden a mejorar y conseguir los objetivos y metas trazadas tanto personales como de la organización en la cual participamos, esto ayuda a :

Ser más honestos, hablando con la verdad

Ser más autónomos, asumiendo la consecuencia de nuestros actos

Ser más confiables, haciendo lo correcto

Ya que no existe magia para asumir responsabilidades, es posible entrenarla con predisposición y motivación, siguiendo las siguientes pautas:

Fijar metas

Ser objetivos

Crear rutinas

Dar Recompensas

Ser sincero

Obligaciones:

Las obligaciones se refieren a lo que se debe cumplir con algún motivo, así tenemos diversos contextos en los que se puede hablar de obligaciones, por

ejemplo los del día a día, estas se refieren a los quehaceres, actividades que no podemos dejar de cumplir; las obligaciones de ley que son creadas para facilitar la convivencia en la sociedad; y las referidas a la moral. Que tiene todo ser humano para discernir lo que es correcto y lo que no.

Trabajo en equipo

Según Smith (2014) es un número reducido de personas con capacidades complementarias comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida.

El autor refirió al trabajo en equipo como un grupo de personas trabajando para un solo objetivo y bajo un plan de trabajo y sentido de responsabilidad comprometida en las actividades realizadas.

Dimensión 2: Civismo

Según Robbins (2013):

A las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. (p. 555)

En las empresas se busca tener colaboradores que tengan el espíritu de trabajar en equipo, ser solidarios, ayudar, tratarlos con respeto, todo esto con la finalidad de tener un buen ambiente y poder realizar mejor las tareas.

Tener un buen ambiente laboral, implica que entre los colaboradores se traten de la mejor forma teniendo como objetivo realizar mejor las cosas, enfocándose en los logros de los objetivos de la empresa.

Indicadores de Civismo

Objetivos Organizacionales

Cuando se habla de objetivos organizacionales se hace referencia a la misión y visión de la organización, es establecer objetivos que ayudarán a dirigir, controlar y motivar el camino hacia el éxito de la empresa, siendo necesaria la creación

de una estrategia apropiada y un plan de acción para poder asegurar que los recursos estén dirigidos de forma adecuada a la obtención de los objetivos.

Actitudes

Según la psicología, la actitud es un comportamiento habitual que se da en diferentes circunstancias, determinando la vida anímica de los individuos, estas se aprenden de la misma forma que las respuestas aprendidas, se considera también que las respuestas actitudinales son reforzadas por procesos de condicionamiento clásico e instrumental. La actitud puede ser positiva, que es la que permite afrontar la situación dada enfocándose en los beneficios que atraviesa enfrentando la realidad de forma positiva; o negativa, que es la que no permite sacar provecho de la situación que se enfrenta y lleva a sentimientos de frustración desfavorables.

Dimensión 3: Falta de productividad

Según Robbins (2013) esto incluye “las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia” (p. 555).

En las empresas siempre suelen haber personas que buscan perjudicar a la empresa, de una u otra manera como robar, incentivar al compañero a hacer cosas malas perjudicando a la misma, generalmente no se busca tener esos colaboradores y es bueno saber identificarlo de manera rápida.

La falta de productividad no solo se basa en un bajo rendimiento a las acciones de la empresa, sino también a las acciones que involucran al colaborador a realizar actos perjudicando a la empresa, como robo, daños a los activos de la empresa, ser agresivo.

Indicadores de la falta de productividad

Equipos y muebles

Esto hace referencia a bienes de la empresa u organización, tanto como ambientes, mobiliario, equipos y enseres que están a disposición del trabajador a fin de habilitarle la ruta para que pueda realizar sus labores. Estos deben ser usados por los empleados de manera cuidadosa a fin de evitar su pronto deterioro, preocupándose también por dar aviso de algún inconveniente para que estos tengan el mantenimiento adecuado y a tiempo.

Conductas

Según Robbins (2013):

Es difícil atribuir resultados específicos a las acciones de individuos que ocupan puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales forman parte del esfuerzo de un grupo. Se podría evaluar con facilidad el desempeño del grupo, pero si es difícil identificar la contribución de cada uno de sus miembros, entonces a menudo la gerencia evaluará la conducta del empleado. (p. 556)

Las empresas ven las conductas de sus colaboradores basado en el grupo que tiene, basándose en sus resultados, sus desempeños, los cargos que tiene que es mucho más accesible realizarlo para un mejor rendimiento de la empresa.

La conducta en las empresas es fundamental, y para eso las empresas se basan de forma grupal para poder realizar sus evaluaciones, se basan también en los cargos, en los puestos que ocupan para ver los rangos establecidos.

Ausentismo

El ausentismo es la ausencia o abandono en el puesto de trabajo en horas correspondientes a un día laborable, así como también de los deberes

incumpliendo con las condiciones que se citaron en el contrato de trabajo afectando la productividad de la empresa u organización, siendo provocados por diferentes razones, por ejemplo:

La falta de satisfacción, malas condiciones de trabajo, falta de estímulos laborales, falta de supervisión, mal clima laboral, entre otros.

Importancia del desempeño laboral

Chiavenato (2009) indicó que el desempeño no es punto de interés en sí, si no el desempeño de un puesto, es decir, cuál es el desempeño de la persona que lo ocupa, refiriéndose a esto como algo situacional, ya que depende de la personalidad y de otros factores que pueden influir en ellos. Es una relación de costo beneficio. Considera que para definir el desempeño es importante la evaluación del mismo, que es en sí una apreciación sistemática de cómo se desempeña cada persona en su puesto y de su potencial desarrollo en un futuro. Esta evaluación es un proceso dinámico ya que las instituciones mantienen constante evaluación.

Se indica que es necesario el adecuado empleo de la evaluación del desempeño, ya que:

Es necesario garantizar un clima laboral de respeto y confianza entre las personas

Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.

Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.

Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.

Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.

Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

Según Shack, N. el desempeño debe ser medido a través de indicadores cuantitativos y cualitativos para saber cuándo una acción ha sido exitosa o no, estos indicadores son instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de objetivos específicos establecidos. Nos indica que según el *U.S. National Center for Public Productivity* (1997) y el *Comité De Modernización De La Gestión Pública De Chile* (1996) deben satisfacer en la medida de lo posible todos los siguientes criterios:

Tabla 3

Criterios de evaluación del desempeño

CRITERIO	DESCRIPCION
Pertinencia	Debe referirse a los procesos y productos esenciales que desarrolla cada institución
Independencia	No condicionado a factores extremos, tales como la situación general del país o la actividad conexas de terceros (públicos o privados)
Costo	La obtención de la información para la elaboración del indicador debe ser a costo razonable
Confiabilidad	Digno de confianza independiente de quien realice a la medición
Simplicidad	Debe ser fácil de comprensión, libre de complejidades
Oportunidad	Debe ser generado en el momento oportuno dependiendo del tipo de indicador y de la necesidad de su medición y difusión.
No redundancia	Debe ser único y no repetitivo
Focalizado en áreas controlables	Focalizado en áreas susceptibles de corregir en el desempeño de los organismos públicos generando a la vez responsabilidad directas en los funcionarios y el personal. Su elaboración debe involucrar en el proceso a todos los actores relevantes, con el fin de asegurar la legitimidad y reforzar el compromiso con los objetivos e indicadores resultantes. Esto implica además que el indicador y el objetivo que pretende evaluar sea lo más consensual posible al interior de la organización.
Participación	

1.4 Formulación al Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017?

1.5 Justificación del estudio

Considero que el talento humano es un pilar estratégico para la gestión de las organizaciones, puesto que hablamos del capital humano, capital intelectual, fuerza de trabajo, sin embargo y a pesar de eso no todas las empresas invierten tecnología, recursos, entre otros para mejorar esta área, sin notar que esto imposibilita el desarrollo de las empresas mismas. Al no gestionarse adecuadamente el sistema de reconocimiento de talento humano, esto podría convertirse en barreras que no permitan cumplir metas y objetivos.

Esta investigación pretende implementar una tendencia de reconocimiento al talento humano que trabaja en entidades públicas, valorar su conocimiento, capacidades y habilidades para enfrentar los diferentes retos que presenta los cambios y la dinámica que representa trabajar en la administración pública.

De este modo no solo se beneficiarán los servidores públicos del área si no también los miles de usuarios quienes vivirán los cambios en el comportamiento de personal así como también en el trabajo desarrollado.

Justificación teórica

Esto se refiere a la necesidad de revisar estudios previos a nivel nacional e internacional a fin de analizar los antecedentes, intercambiar conceptos que puedan confrontarse y generar una suerte de debate académico que entregue resultados más confiables basados en estudios previos, y así poder enmarcar nuestro problema de investigación y contar con una mejor preparación para hacer frente a esta situación, es así que mediante la aplicación de conceptos

podemos definir cómo es que se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, permitiéndonos así contrastar diferentes conceptos que aporten a dar solución al problema encontrado.

Justificación practica

La justificación de esta investigación refiere a que se planteará una mejora para la administración eficiente del talento humano, para enfrentar los problemas que se atraviesan hasta el momento en lo que a recursos humanos se refiere, lo que nos permitirá obtener mejores resultados en el desempeño laboral de los colaboradores y así también se vea reflejado en la satisfacción de los usuarios finales.

Justificación metodológica

Para poder lograr los objetivos de este estudio se ha empleado como técnica de investigación la encuesta y su respectivo procesamiento en software para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación. La investigación a realizar es de tipo cuantitativa y alcance descriptivo lo que nos permitirá especificar la situación y contexto de la gestión del talento humano, así como la identificación de la admisión de personas, la aplicación de personas, la compensación de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas y de cómo se relaciona con el desempeño laboral del personal que trabaja en el Ministerio de Educación, además de describir sus tendencias.

Justificación económica

Esta investigación aportará al Ministerio de Educación para mejorar el desempeño de sus colaboradores mediante la buena administración del talento humano identificando las mejores estrategias y los “espacios” que deben mejorarse, ya que si se identifica cuáles son los talentos a explotar y cuáles son los espacios a mejorar se obtendrán mejores resultados en cuanto al desempeño

del personal y gracias a eso obtendremos mayor productividad y por ende mejoras económicas ya que se invertirá mejor el presupuesto, se rendirán mejor las cuentas, se harán mejores contrataciones de bienes y servicios, entre otros.

1.6 Hipótesis

Primero pasaremos a indicar brevemente que es la hipótesis, según Hernández, et al. (2010)

Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente (Williams, 2003) y deben formularse a manera de proposiciones.

De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación: “¿Le gustará a Paola?” y una hipótesis: “Le resulto atractivo a Paola”. Esta hipótesis es una explicación tentativa y está formulada como proposición. Después investigamos si se acepta o se rechaza la hipótesis, al cortejar a Paola y observar el resultado obtenido.

Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo. (p.92)

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017?

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación sede San Borja 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la compensación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Objetivo específico 5

Identificar la relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Objetivo específico 6

Identificar la relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte en el Ministerio de Educación, San Borja 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Empezaré indicando que es un diseño de investigación, al respecto los autores Fernández, Hernández y Baptista (2014) nos refirieron que el propósito de una investigación es responder preguntas de investigación, se refiere a la estrategia para obtener la información deseada; cumplir objetivos de estudio y someter hipótesis a prueba. Existen dos tipos de investigación: Experimentales Y No Experimentales

No Experimentales: Esta es la investigación que se realiza sin manipular variables, es decir no manejamos las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables de forma intencional. Estas pueden ser:

Longitudinales o evolutivos, las que tienen el propósito de analizar los cambios a través del tiempo.

Diseños de tendencia

Diseños de análisis evolutivo de grupos

Diseños panel

Transeccionales o transversales, que se caracteriza por la recolección de datos en un único momento

Exploratorios

Descriptivos

Correlacionales-causales

Experimentales: Estos se utilizan cuando el investigador va a establecer el posible efecto de una causa que se manipula, administran estímulos o tratamientos.

Preexperimentos, tienen un grado de control mínimo.

Cuasiexperimentos, implican grupos intactos

Experimentos puros, se realizan en dos o más grupos de comparación con participantes asignados al azar.

Manipulación intencional de variables (independientes)

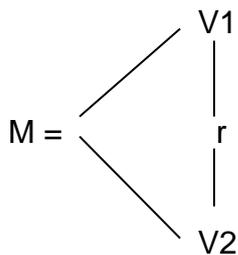
Medición de variables (dependientes)

Esta investigación es no experimental ya que según Hernández, et al. (2010) “en un estudio experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien las realiza” (p.149)

Esto quiere decir, que quien realiza esta investigación no ha alterado ningún dato, ni forzado alguna situación; ha sido únicamente observada para luego analizarla.

De corte Transaccional

Hernández, et al. (2014) indica que las investigaciones transeccionales tienen el propósito de observar y analizar la interrelación y/o incidencia de una variable con otra describiéndolas (p.151). Gráficamente:



Interpretación:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión del talento humano

V2: Variable: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.2 Tipo de estudio

Investigación transeccional

Hernández, et al. (2014) indica que las investigaciones transeccionales tienen el propósito de observar y analizar la interrelación y/o incidencia de una variable con otra describiéndolas (p.151).

2.3 Nivel de investigación

Investigación descriptiva

Hernández, et al. (2014) indicó que las investigaciones transeccionales descriptivas son aquellas que tienen como objetivo analizar cuál es la incidencia de una o más variables en una población determinada (p.152)

Esta investigación es descriptiva ya que analizara la incidencia de una variable sobre otra en una misma población.

2.4 Variable, operacionalización

Empezaremos definiendo que es una variable, para Hernández, et al. (2014) una variable es una propiedad que puede observarse y medirse, por ejemplo una variable seria el género, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, la motivación intrínseca hacia el trabajo, la resistencia de un material, la personalidad autoritaria, la exposición a una campaña de propaganda política.

El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Por ejemplo, la inteligencia, ya que es posible clasificar a las personas de acuerdo con su inteligencia; no todas las personas la poseen en el mismo nivel, es decir, varían en ello” (p.93)

Según indica el autor la variable viene a ser lo que adquiere un valor o característica, que puede ser cambiante pero a su vez es posible de analizar y medir.

Este estudio toma dos variables:

V1: Gestión del talento humano

V2: Desempeño laboral

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) definió a la gestión del talento humano en las Organizaciones como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.(P.06)

Variable 2: Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) definieron al desempeño laboral como el conjunto de tareas que se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la realización de las tareas administrativas.

Definición conceptual de operacionalidad

Hernández, et al. (2014) refirieron a que se trata del “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p.111) vale decir que como se reciben las impresiones sensoriales acerca del concepto de la variable a trabajar.

Operacionalización de variable

Tabla 4.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) definió a la gestión del talento humano en las Organizaciones como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. (P.06)	Para definir operacionalmente la variable "Gestión del talento humano" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Admisión de personas	Reclutamiento	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Selección de personas	2	
				Diseño organizacional	3	
				Diseño de cargos	4	
				Análisis y descripción de cargos	5	
			Aplicación de personas	Orientación de las personas	6	
				Evaluación del desempeño	7	
			Compensación de las personas	Recompensas	8	
				Remuneración	9	
				Beneficios	10	
			Desarrollo de personas	Servicios sociales	11	
				Entrenamiento y desarrollo de las personas	12	
			Mantenimiento de personas	Administración de la disciplina	13	
				Higiene	14	
				Seguridad	15	
			Evaluación de las personas	Sistemas de información gerenciales	16	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Desempeño laboral	Robbins y Judge (2013) definieron al desempeño laboral como el conjunto de tareas que se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la realización de las tareas administrativas.	Para definir operacionalmente la variable "Desempeño laboral" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Desempeño de la tarea	Responsabilidades	17,18	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Obligaciones	19,20	
			Civismo	Trabajo en equipo	21,22	
				Objetivos organizacionales	23,24	
			Falta de productividad	Actitudes	25,26	
				Equipos y muebles	27,28	
				Conductas	29,30	
			Ausentismo	31,32		

2.5 Población y muestra

2.5.1 Población

Hernández, et al. (2014) indicó que la población es un conjunto de los casos que concuerdan con una serie de especificaciones planteada, la cual debe ser definida para empezar a ser estudiada.

El presente estudio tiene como población a todos los colaboradores de la Dirección de Educación Física (110 personas) y Deporte del Ministerio de Educación de la sede principal en San Borja, al cual se le aplicara una encuesta con el fin de obtener mayor información sobre las variables de estudio y así poder analizar las respuestas posibilitando la opción de llegar a conclusiones que contribuirán con el desempeño del personal.

2.5.2 Muestra

Hernández, et al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población para generalizar resultados y puede restablecer parámetros que permitan definir la unidad de análisis, y es usada por economía de tiempo y recursos, la cual puede ser probabilística y no probabilística.

El presente estudio tiene una muestra de tipo probabilístico ya que la elección de los elementos dependerá de la probabilidad. Tomando en cuenta la población de 110 trabajadores de la Dirección de educación física y deporte, dependientes de la Dirección General de Educación Básica Regular para la muestra.

n= Tamaño de muestra =100

z= Nivel de confianza 95% = 1.96

p=Variable negativa 20%

q=Variable positiva 80%

N=Tamaño de la población 110

E=Error 0.05

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 110 * 0.20 * 0.80}{0.05^2(110-1) + 1.96^2 * 0.20 * 0.80}$$

$$n = 100$$

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hernández, et al. (2014) nos refirió que la recolección y análisis de datos básicamente se refiere en que los datos que son recibidos se deben estructurar e interpretar. Es por ello que para esta investigación luego de hacer la recolección de datos, se plasmara en tablas y gráficos que permitirán interpretar mejor los resultados.

2.6.1 Técnica

La técnica de Recolección de datos según refieren Hernández, et al. (2014) “implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.198) esto quiere decir los pasos que se aplicaran para obtener datos, cuáles serán las fuentes, donde localizarlos, con que medio, etc.

La técnica que se utilizó en esta investigación es una encuesta basada en preguntas que ha sido dirigida a los trabajadores de la Dirección General de Educación Básica Regular del Ministerio de Educación.

2.6.2 Instrumento

Hernández, et al. (2014) refirió que “todo instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad” (p.200) además de que “requiere tener representados prácticamente a todos o a la

mayoría de los componentes del dominio del contenido de la variable a medir”. (p.200). La presente investigación utiliza como instrumento de recolección de datos el cuestionario basado en preguntas de forma cualitativa y cuantitativa.

Ficha técnica de variable Gestión del talento humano

Nombre: Encuesta de Gestión del talento humano

Autor: Chiavenato (2009)

Procedencia: San Borja – Perú 2017

Objetivo: Medir la percepción de Gestión del talento humano

Administración: Individual y colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 a 30 minutos.

Estructura: la encuesta consta de 16 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Tabla 5.

Niveles y Rango de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Nivel por dimensiones	Rango de dimensiones
Admisión de personas	Malo	04 – 05
	Regular	06 – 07
	Bueno	08 – 09
Aplicación de personas	Malo	10 – 12
	Regular	13 – 15
	Bueno	16 – 19
Compensación de las personas	Malo	09 – 10
	Regular	11 – 12
	Bueno	13 – 16
Desarrollo de las personas	Malo	01 – 02
	Regular	03 – 04
	Bueno	05 – 06
Mantenimiento de las personas	Malo	05 – 06
	Regular	07 – 08
	Bueno	09 – 12
Evaluación de personas	Malo	01 – 02
	Regular	03 – 04
	Bueno	05 – 06
Gestión del talento humano	Malo	31 - 40
	Regular	41 - 50
	Bueno	51 - 62

Ficha técnica de variable Desempeño laboral

Nombre: Encuesta de Desempeño laboral

Autor: Robbins (2013)

Procedencia: San Borja – Perú 2017

Objetivo: Medir la percepción del Desempeño laboral

Administración: Individual y colectivo

Duración: Aproximadamente de 20 a 30 minutos.

Estructura: la encuesta consta de 16 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

Tabla 6

Niveles y Rango de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	Nivel por dimensiones	Rango de dimensiones
Desempeño de la tarea	Malo	15 - 17
	Regular	18 – 20
	Bueno	21 – 26
Civismo	Malo	10 – 12
	Regular	13 – 15
	Bueno	16 – 20
Falta de productividad	Malo	16 – 19
	Regular	20 – 23
	Bueno	24 – 30
Desempeño laboral	Malo	42 - 52
	Regular	53 - 63
	Bueno	64 - 76

Validez

Hernández, et al. (2014) refiere que la validez es de forma general, el grado en que se mide realmente una variable un instrumento, por ejemplo un instrumento válido para medir la inteligencia deberá medir realmente la inteligencia y no la memoria. (p.201)

En el caso de esta investigación, se ha realizado una validación mediante un informe de opinión de expertos de instrumento de investigación, esto quiere

decir que el instrumento de recolección de datos a utilizar en el estudio ha sido sometida al juicio de 3 expertos bajo 9 conceptos: claridad, objetividad, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia; en el caso que esto fuese aprobado sería validado por los expertos.

Tabla 7

Validación de juicio de expertos

Nº	Apellidos Y Nombres	Cargos	Especialidad	Porcentaje
Experto 1	Cama Sotelo Manuel Salvador	Coord. PFPA -UCV	Economista - metodólogo	81%
Experto 2	Janampa Acuña Nerio	DTC-PFPA-UCV	Administración - Temático	83%
Experto 3	Lino Gamarra Edgar	Docente	Administrador de empresas	80%
Puntuación promedio				81%

Confiabilidad

Según Hernández, et al. (2014) la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (consistentes y coherentes)

Para esta investigación se halló la confiabilidad del instrumento mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 8

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad de la gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

El valor obtenido es de 0,970, lo que muestra en la tabla es que tiene alta confiabilidad.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

El valor obtenido es de 0,851, lo que muestra en la tabla es que tiene fuerte confiabilidad.

2.7 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos es la forma de analizar los datos tal como han sido recolectados, con el fin de transformar esos datos en información útil que nos sirva para llegar a conclusiones sobre la información recabada, Este análisis servirá a la organización para tomar decisiones más acertadas.

El análisis de datos se basa a la inferencia, se es capaz de concluir con la información que se está conociendo al momento de la investigación, dando así respuestas a interrogantes planteadas.

Para esta investigación los datos que se recogieron fueron procesados a través del coeficiente de Alfa de Cronbach y con ayuda del programa SPSS, con esto podremos analizar e interpretar los datos estadísticos, de forma cuantitativa y cualitativa, para el procesamiento de encuestas y hacer el análisis interpretativo a partir de esos datos.

2.8 Aspectos éticos

En cuanto al trabajo de investigación presentado, este respetara toda la información presentada citando a los autores de las fuentes que se tomaron, además toda la información recabada mediante el instrumento de recolección de datos se mantendrá en el anonimato y no serán expuestos, los documentos o datos que sean entregados para este estudio no serán revelados, solo serán usados para analizar la problemática y así entregar datos verídicos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 11

Niveles de la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Gestión del talento humano	Malo	21	11	7	39
		21,0%	11,0%	7,0%	39,0%
	Regular	28	13	0	41
		28,0%	13,0%	0,0%	41,0%
	Bueno	0	9	11	20
		0,0%	9,0%	11,0%	20,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

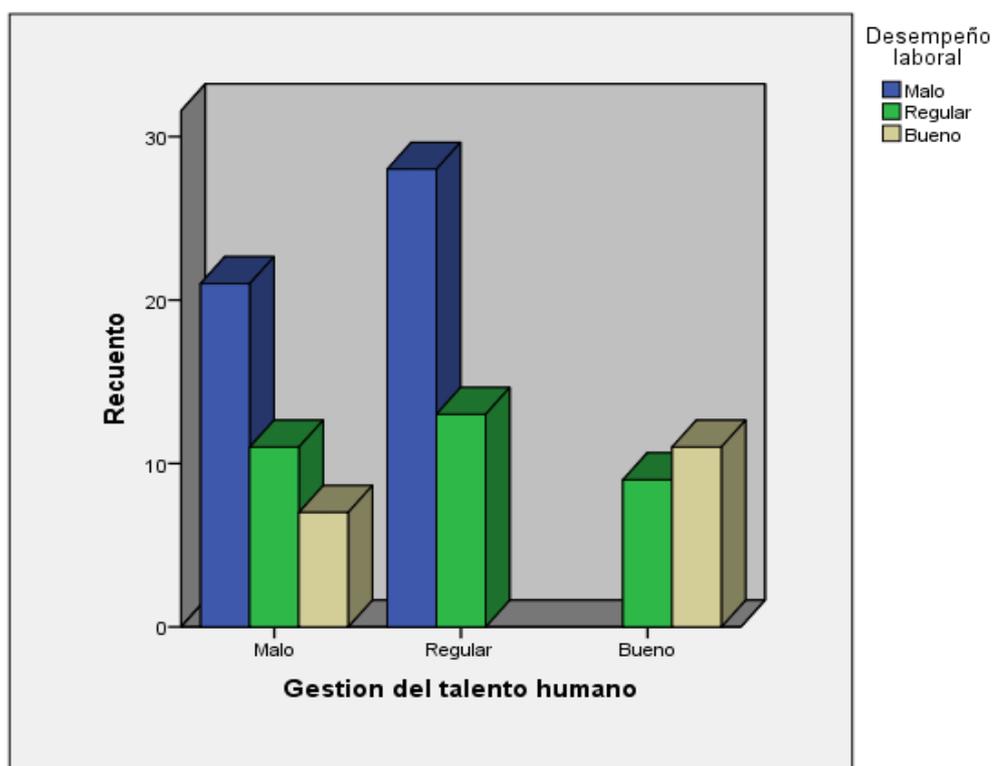


Figura 1. Percepción de talento humano y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 12 y figura 1, se percibe que el 41% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que la gestión del talento humano es regular, el 39% de los trabajadores indicó que es malo, y el 20% manifestó un nivel regular. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir, que el personal de la Dirección de educación física y deporte del ministerio de educación está de acuerdo en que existe gestión del talento humano, pero este a su vez debería ser mejor enfocado y personalizado a las necesidades del puesto para mejorar el desempeño laboral, ya que si el Ministerio de Educación impulsa la buena gestión del talento humano esto se ve reflejado en un incremento del desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 12

Niveles de la Admisión de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Admisión de personas	Malo	28	11	5	44
		28,0%	11,0%	5,0%	44,0%
	Regular	21	11	0	32
		21,0%	11,0%	0,0%	32,0%
	Bueno	0	11	13	24
		0,0%	11,0%	13,0%	24,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

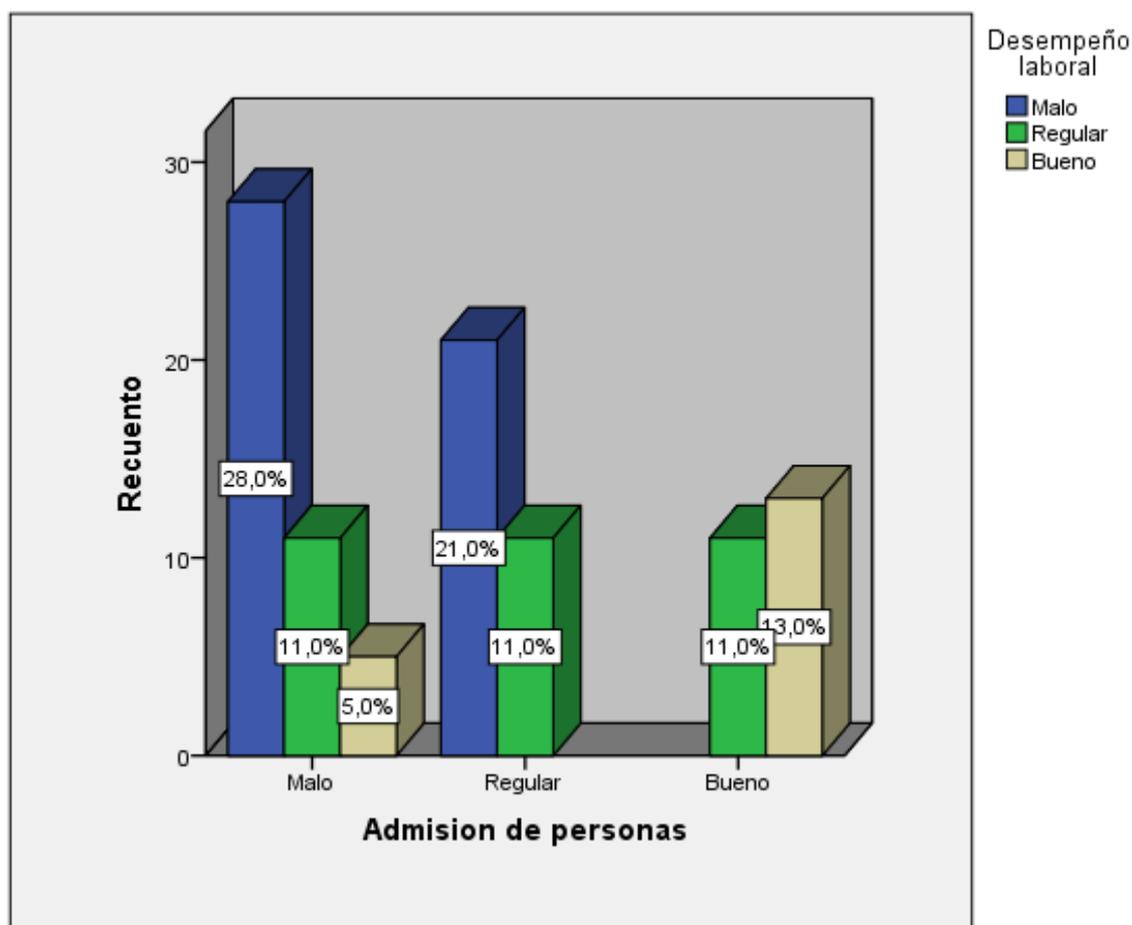


Figura 2. Percepción de la admisión de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 13 y figura 2, se percibe que el 44% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que la admisión de personas es mala, el 32% de los trabajadores indicó que es regular, y el 24% manifestó un nivel bueno. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir que se puede identificar que el personal de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación no está de acuerdo con los procesos de selección y reclutamiento de personal ya que gracias a eso la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación no siempre tiene personal idóneo para la realización de funciones en sus puestos de trabajo.

Tabla 13

Niveles de la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Aplicación de personas	Malo	24	6	4	34
		24,0%	6,0%	4,0%	34,0%
	Regular	20	15	3	38
		20,0%	15,0%	3,0%	38,0%
	Bueno	5	12	11	28
		5,0%	12,0%	11,0%	28,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

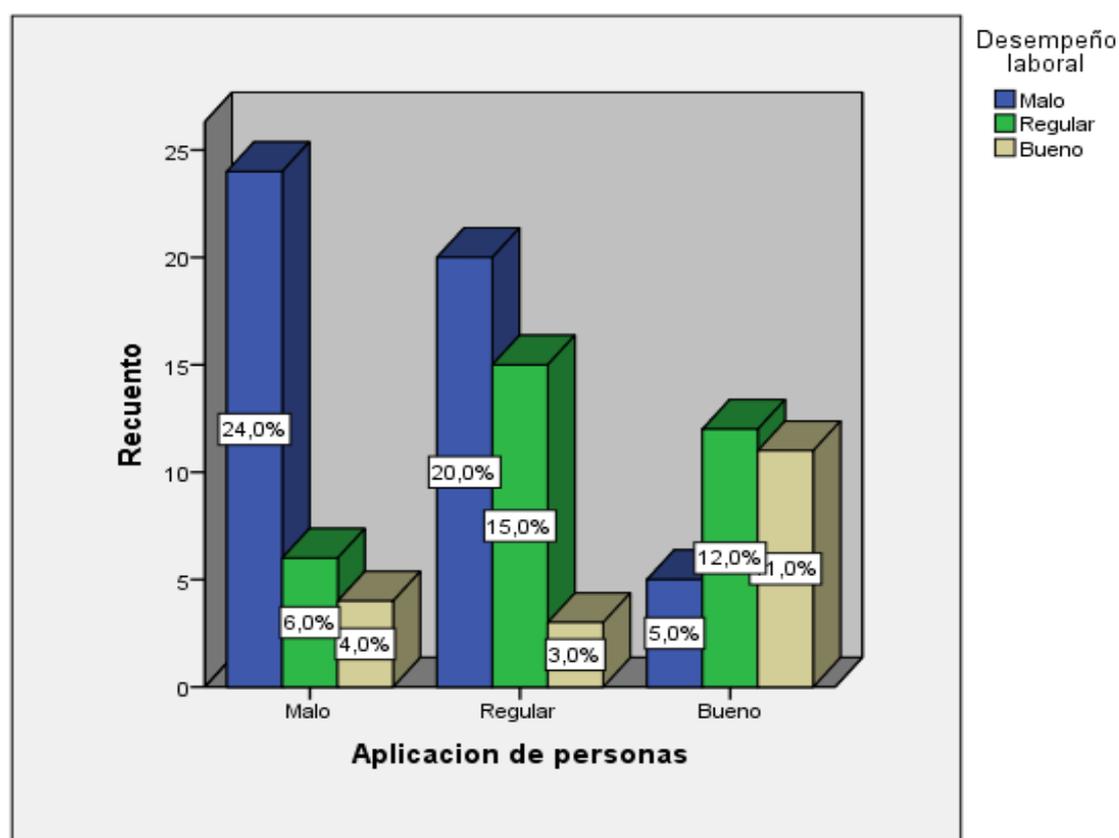


Figura 3. Percepción de Aplicación de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 14 y figura 3, se percibe que el 38% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que la aplicación de personas es regular, el 34% de los trabajadores indico que es malo, y el 28% manifestó un nivel bueno. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir que el personal del ministerio de educación no está del todo de acuerdo con los procesos utilizados para diseñar las actividades que los trabajadores deben realizar en sus puestos, ya que esto afecta directamente al desempeño laboral.

Tabla 14

Niveles de la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Compensación de personas	Malo	41	11	0	52
		41,0%	11,0%	0,0%	52,0%
	Regular	8	3	0	11
		8,0%	3,0%	0,0%	11,0%
	Bueno	0	19	18	37
		0,0%	19,0%	18,0%	37,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

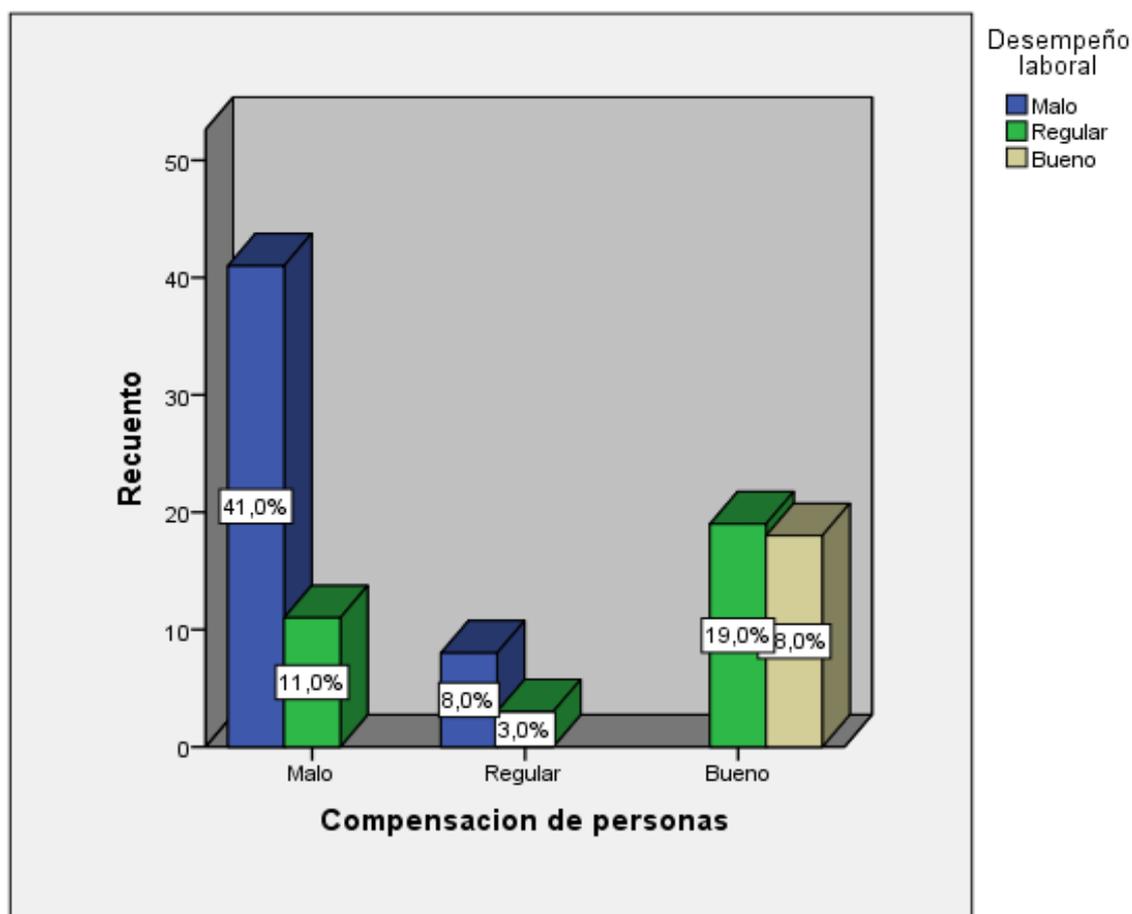


Figura 4. Percepción de Compensación de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 15 y figura 4, se percibe que el 52% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que la compensación de personas es malo, el 37% de los trabajadores indico que es bueno, y el 11% manifestó un nivel regular. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir, el personal de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación está disconforme con el poco o nulo incentivo que se les da por logro de objetivos, por ejemplo, y que esto se ve reflejado en el desempeño laboral a modo que menos personas motivadas y compensadas, menor la productividad de los mismos.

Tabla 15

Niveles de la Desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Desarrollo de personas	Malo	29	4	0	33
		29,0%	4,0%	0,0%	33,0%
	Regular	20	29	18	67
		20,0%	29,0%	18,0%	67,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

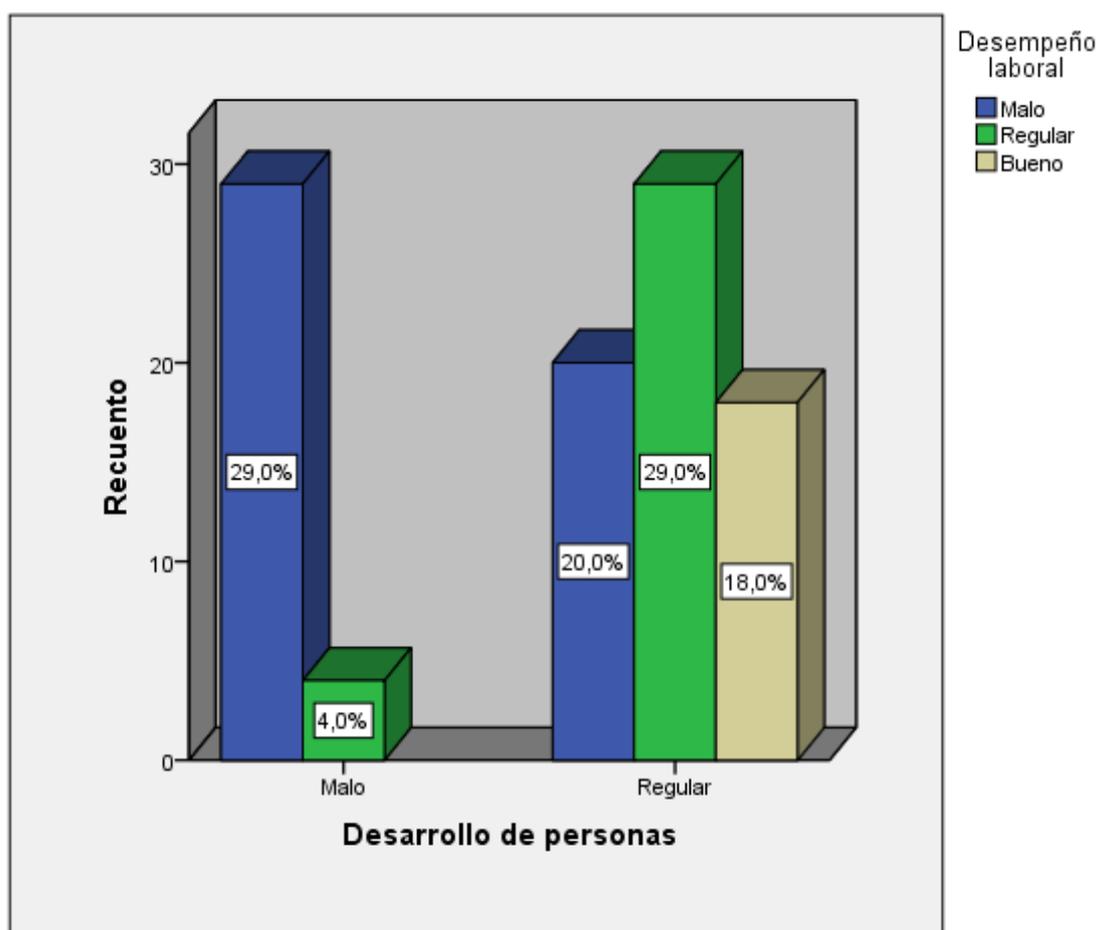


Figura 5. Percepción de Desarrollo de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 16 y figura 5, se percibe que el 67% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que el desarrollo de personas es regular y el 33% de los trabajadores indico que es malo. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir, que el personal del ministerio de educación indicaron que consideran que en la institución si encuentran posibilidades de desarrollar línea de carrera, y así mejorar su desempeño laboral.

Tabla 16

Niveles de la Mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Mantenimiento de las personas	Malo	Recuento	22	7	4	33
		% del total	22,0%	7,0%	4,0%	33,0%
	Regular	Recuento	22	15	5	42
		% del total	22,0%	15,0%	5,0%	42,0%
	Bueno	Recuento	5	11	9	25
		% del total	5,0%	11,0%	9,0%	25,0%
Total	Recuento	49	33	18	100	
	% del total	49,0%	33,0%	18,0%	100,0%	

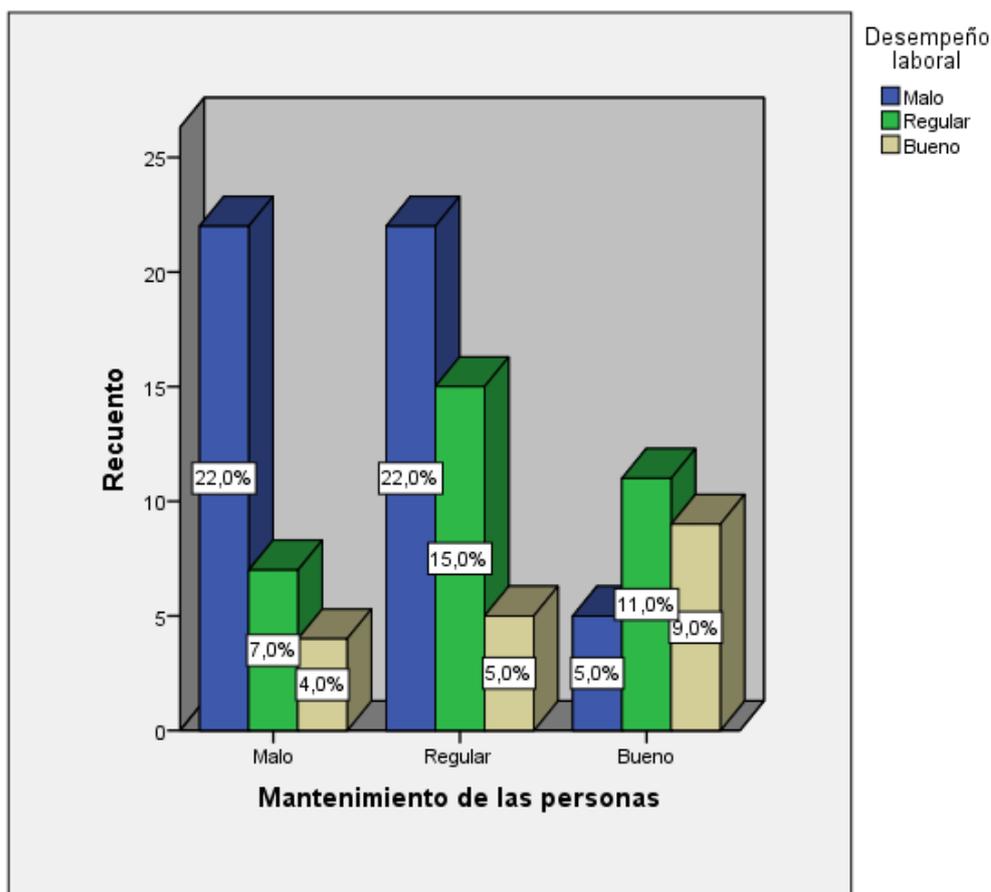


Figura 6. Percepción de Mantenimiento de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 17 y figura 6, se percibe que el 42% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que el mantenimiento de personas es regular, el 33% de los trabajadores indicaron que es malo, y el 25% manifestó un nivel bueno. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir, que los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio De Educación sienten que el ambiente laboral no es del todo aceptable y que eso desmejora el desempeño, ya que no se debe descuidar el lado humano.

Tabla 17

Niveles de la Evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

		Desempeño laboral			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Evaluación de personas	Malo	49	14	0	63
		49,0%	14,0%	0,0%	63,0%
	Regular	0	19	18	37
		0,0%	19,0%	18,0%	37,0%
Total		49	33	18	100
		49,0%	33,0%	18,0%	100,0%

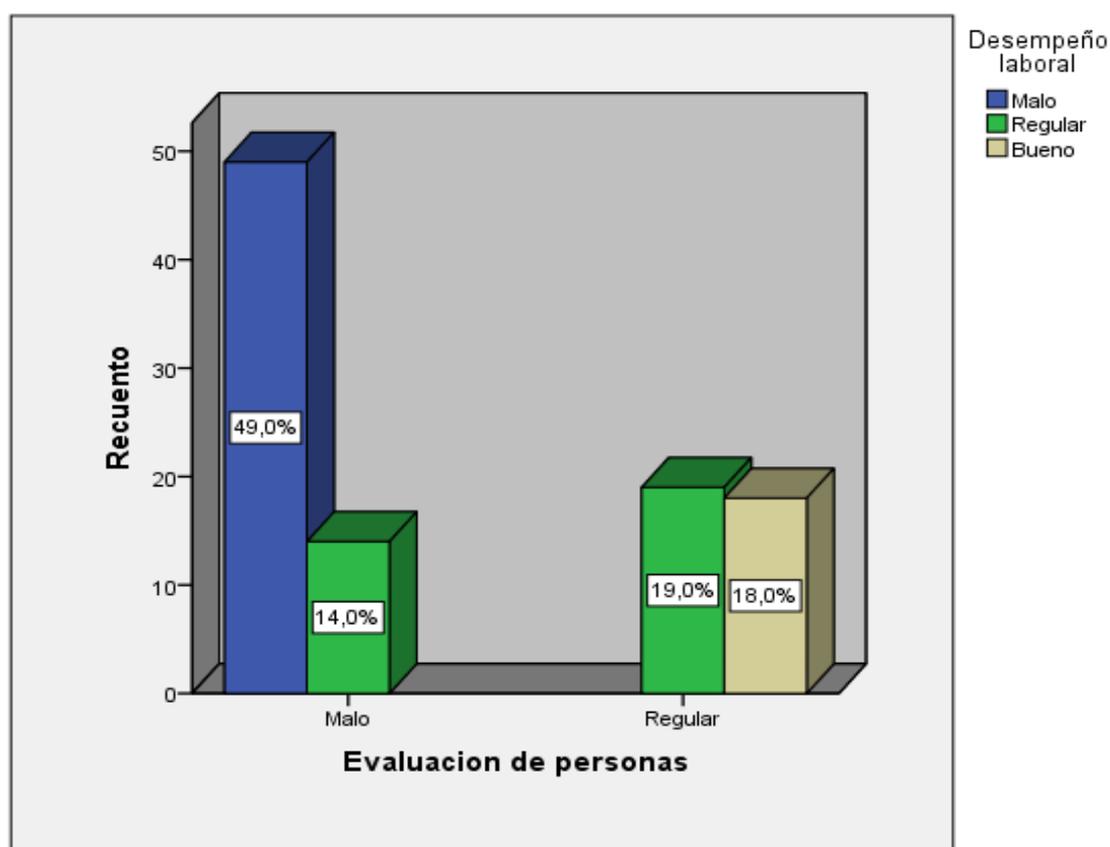


Figura 7. Percepción de Evaluación de personas y desempeño laboral

De acuerdo a la percepción de la tabla 18 y figura 7, se percibe que el 63% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, indicaron que la evaluación de

personas es malo y el 37% de los trabajadores indico que es regular. Asimismo, el 49% de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017 manifestó que el desempeño laboral es malo, el 33% indicó que es regular, y que el 18% manifestó que es bueno. Es decir, que los trabajadores del ministerio de educación sienten que la evaluación de personas esta descuidado y no es considerado el avance ni la obtención de logros, ya que no son medidas mediante una evaluación.

Tabla 18

Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017.

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,178	100	,000
Desempeño laboral	,126	100	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017 que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significancia en la primera variable de 0,000 y para la segunda variable de 0,001, en ambos casos menor que 0,005; lo que nos obliga a procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos, es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General de la Investigación.

Ho: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del I Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Regla de decisión

El nivel de significación “P” es menor que 0.05, se rechaza la Ho.

El nivel de significación “p” no es menor que 0,05, no se rechaza la Ho.

Tabla 19

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre Gestión del talento humano y desempeño laboral.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r=852$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P. = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y un 5% de cometer error, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la Gestión del

talento humano y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir, ambas variables se relacionan de manera positiva, ya que si la Dirección de Educación física del Ministerio de Educación impulsa la gestión del talento humano esto se ve reflejado en un incremento del desempeño de los trabajadores.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la Admisión de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la Admisión de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 20

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre admisión de personas y desempeño laboral

			Admisión de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0853$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la admisión de personas y el desempeño

laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir, ambas variables se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores cuando optimiza los procesos de admisión de personas.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la Aplicación de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la Aplicación de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 21

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre aplicación de personas y desempeño laboral

			Aplicación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aplicación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.847$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y

deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir, ambas variables se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores guiando de manera pertinente los procesos de la aplicación de personas o inducción.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la Compensación de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la Compensación de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 22

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre compensación de personas y desempeño laboral

			Compensación de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación de las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la compensación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir,

ambas variables se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores al plantear políticas para el desarrollo de recursos humanos relacionadas con la compensación de las personas o réditos a favor de los mismos.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la Desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la Desarrollo de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 23

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre desarrollo de personas y desempeño laboral

		Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542**
		N	100
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.542$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir, ambas variables

se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores al mantener viva la formación en servicio a favor del trabajador contribuyendo así al desarrollo profesional de las personas.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre el Mantenimiento de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre el Mantenimiento de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 24

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre mantenimiento de personas y desempeño laboral

			Mantenimiento de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0,849$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir,

ambas variables se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores, creando condiciones favorables para un ambiente de trabajo favorable, respondiendo así al mantenimiento de las personas.

Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Ha: Existe relación entre la evaluación de personas y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Tabla 25

Correlaciones no paramétricas, según Rho Spearman entre evaluación de personas y desempeño laboral

			Evaluación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.781$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula asumiendo que existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017. Es decir, ambas variables

se relacionan de manera positiva, ya que el Ministerio de Educación garantiza el buen desempeño laboral de los trabajadores al establecer la medición de la productividad desde una gestión por resultados que incluye el acompañamiento y el soporte técnico a favor del trabajador, para garantizar así un proceso meritativo de la evaluación del personal.

IV. DISCUSIONES

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del ministerio de educación, arribando a la conclusión de que existe una relación entre la admisión de personas y el desempeño, cuyo resultado tuvo un valor de del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que ambas variables tienen una fuerte relación, motivo por el que cabe decir que es importante un buen proceso de admisión de personas en el que se seleccione personal idóneo para el puesto requerido, y así cumplir eficientemente el rol establecido. Asimismo hay una similitud con la de Asencios (2017), quien concluyó en que existe relación entre la dimensión de la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.600 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la admisión de personal y el desempeño laboral ($Rho = 0.600, p < 0.05$). Asimismo, Wayne y Robert (2005) señalo que “el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas” esto indica que este proceso es el primer paso para hacer un filtro que nos seleccione personas que capacitadas que puedan realizar las funciones que el puesto requiere, esto quiere decir que es el reclutamiento de personas para que sean incluidos como parte de la empresa.

Investigar acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio de Educación, conllevó encontrar coincidencias con otras investigaciones previas y toda una base teórica que respalda la presente investigación. En este sentido, damos a conocer lo siguiente: La dimensión “desarrollo de personas” correspondiente a la variable “Gestión del talento humano” al ser contratada con la variable “desempeño laboral” del Ministerio de Educación, se obtuvo un coeficiente de correlación significativo alcanzando un valor de 0,542. En consecuencia, estamos ante una relación positiva moderada, demostrando así que el desarrollo de personas es un área que está progresando y que gracias a ello el desempeño de la organización

mejora de manera efectiva, es evidentemente necesario mantener un personal capacitado, personal con anhelo de superación, personal idóneo para entrenarlos en programas de cambios y desarrollo de su carrera a fin de que su trabajo sea realmente eficiente. En este sentido, encontramos coincidencia con Casma (2015) en su tesis titulada: *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015*, tuvo como objetivo principal establecer y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima en el año 2015, y de acuerdo a los resultados del cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba producto de Pearson, se encontró que la capacitación se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral ($r=0,52$), resultado que nos indica que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Así mismo con un nivel de percepción de 61,9%, calificado como medio seguido por un 35,7% de nivel bajo, y una mediana de 20,04 correspondiente al nivel medio. Significa que la capacitación no muy frecuente, pese a que debe ser permanente. Al respecto coincide con lo planteado por Robbins y Judge (2009) quienes nos dicen que el desarrollo de personas se refiere a los procesos que se usan para desarrollar al máximo el potencial del trabajador, para hacerlo crecer profesionalmente, para entrenar a los empleados en el ritmo de la empresa.

Esta investigación tiene también como un objetivo determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del ministerio de educación, arribando a la conclusión de que Se logró establecer que existe una relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.781$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que la relación entre ambas es importante, para que el desempeño de los trabajadores de la organización sea realmente eficiente y efectivo debe ser evaluado periódicamente, se debe tener un control de las actividades realizadas a fin de

verificar resultados, al respecto Allcahuaman (2015), quien indica que es necesario realizar la evaluación al personal sobre las acciones de capacitación para conocer el incremento de conocimientos y habilidades obtenidas, ya que la municipalidad durante los años anteriores no ha implementado ningún Plan de capacitación y de evaluación para mejorar los servicios municipales, cuyos defectos definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación. Al respecto Para Robbins y Judge (2009) mencionó que la evaluación del desempeño tiene diferentes propósitos, uno de ellos es contribuir con la dirección que tomen las decisiones de recursos humanos, estas evaluaciones nos brindarán la información necesaria para tomar decisiones importantes, por ejemplo, transferencias y rotación de personal, ascensos, y hasta despidos. Además de identificar necesidades existentes de capacitación, formación y desarrollo para el personal en labor.

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del ministerio de educación, arribando a la conclusión de que Se logró establecer que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r=0,851$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P. = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que ambas variables tienen mucha relación ya que si se logra gestionar de manera adecuada el talento humano que existe dentro de la institución el desempeño laboral será optimizado, Asimismo hay una coincidencia con Mariñez (2013), quien después de aplicar encuestas de observación controlada aplicada a tres empresas, tuvo un total muestral de 89 personas, siendo los resultados obtenidos a través del coeficiente de Pearson y nivel de confianza de 95%, mediante la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrado teniendo como resultado un valor de significancia de coeficiente de correlación de 0,80 indicando una correlación alta y aceptando la hipótesis de que existe una relación entre la gestión humana y el desempeño laboral, además se llegó a una de las conclusiones que indican que el estilo de administración y

dirección general de las empresas descentralizadas en la región suroeste de la República dominicana es uno de los factores que permite tener una cultura organizacional. Al respecto Werther y Davis (1991) mencionaron que Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probable que las vacantes identificadas mediante el plan de capital humano se puedan llevar a nivel interno. Las promociones y las transferencias que hagan también demuestran a los empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen sólo un puesto temporal. El desarrollo del capital humano es un método efectivo para enfrentar los desafíos del área, entre los cuales se incluyen la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos, y la tasa de rotación de los empleados (p. 307)

V. CONCLUSIONES

Primero: Se logró identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r=0.852$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que ambas variables tienen mucha relación ya que si se logra gestionar de manera adecuada el talento humano que existe dentro de la institución el desempeño laboral será optimizado.

Segundo: Se logró establecer que existe una relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que ambas variables tienen una fuerte relación, cabe decir que es importante un buen proceso de admisión de personas en el que se seleccione personal idóneo para el puesto requerido, y así cumplir eficientemente el rol establecido.

Tercero: Se logró establecer que existe una relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.847$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que ambas están altamente relacionadas, ya que es necesario tener bien definido que debe hacer el personal ingresante, cuáles son sus funciones y que procesos se usarán para diseñar las actividades del puesto con el fin de obtener procesos de alta eficiencia logrando las metas trazadas en la organización.

Cuarto: Se logró establecer que existe una relación entre la compensación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de

educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.853$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Con esto podemos decir que es de suma importancia para el desempeño laboral eficiente que el trabajo realizado por los trabajadores pueda ser compensado, que se realicen incentivos a los trabajadores para obtener mejores resultados.

Quinto: Se logró establecer que existe una relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.542$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Es decir que es evidentemente necesario mantener un personal capacitado, personal con anhelo de superación, personal idóneo para entrenarlos en programas de cambios y desarrollo de su carrera a fin de que su trabajo sea realmente eficiente se logren las metas trazadas en la organización.

Sexto: Se logró establecer que existe una relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.849$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que el mantenimiento de personas y la manera de retener personas en el trabajo es muy importante, saber cuál es la mejor forma de crear un ambiente laboral satisfactoria va a ser la mejor manera de originar un desempeño laboral satisfactorio.

Sétimo: Se logró establecer que existe una relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017, cuyos resultados evidenciaron un valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.781$) lo

que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95%. Esto quiere decir que la relación entre ambas es importante, para que el desempeño de los trabajadores de la organización sea realmente eficiente y efectivo debe ser evaluado periódicamente, se debe tener un control de las actividades realizadas a fin de verificar resultados.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere mantener y desarrollar la gestión de talento ya que se ha comprobado una estrecha relación de esta con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.

Segunda: Se sugiere redefinir los procesos de reclutamiento y selección de personal, que, el deficiente número de candidatos reclutados no está permitiendo seleccionar al profesional idóneo que atienda a las necesidades propias del Ministerio de Educación, se sugiere redefinir los procesos de reclutamiento y selección de personal, partiendo por dinamizar el proceso de convocatoria a través del uso de las redes sociales, de esta manera ampliaremos la cobertura de difusión. Por otro lado, se debe apostar por la implementación de rubricas de evaluación, de esta forma se objetivizará la selección de personal, lográndose así encontrar al candidato que mejor se ajuste al puesto en cuestión.

Tercero: Se sugiere mejorar en el tema de la aplicación de personas ya que no se están dando pautas de inducción que incluyan al nuevo personal en las actividades que desarrollan en su nuevo puesto, teniendo por ejemplo capacitación al personal ingresante para detallar funciones inherentes a su cargo que le faciliten una visión más clara de la situación en la que se desenvuelve, así como también una capacitación periódica que le permita ver avances y logros obtenidos. Cabe mencionar que se dan programas de inducción recientemente, pero se ve a la necesidad que estos sean más personalizados de acuerdo al perfil del puesto.

Cuarto: Se sugiere crear programas de incentivos y compensaciones a los trabajadores del Ministerio de Educación, ya que se han mostrado disconformes con los incentivos escasos o nulos, esto obtendrá beneficios para ambas partes ya que generará mayor esfuerzo en los trabajadores para obtener esos incentivos, así como también beneficiará al Ministerio de Educación ya que se alcanzaran las metas propuestas como institución.

Quinto: Se sugiere mantener el tema del desarrollo de personas, ya que los trabajadores del Ministerio de Educación se sienten atraídos con la capacitación, el desarrollo de la persona y el desarrollo de carrera, cabe decir que sienten que dentro del Ministerio de Educación pueden hacer línea de carrera y no quedarse en el mismo puesto que ingresaron.

Sexto: Se sugiere mejorar el aspecto de seguridad e higiene en el trabajo, ya que los trabajadores del Ministerio de Educación han manifestado disconformidad con las condiciones ambientales, creando espacios de capacitación sobre seguridad en el trabajo, mejorando los espacios comunes para que los trabajadores puedan realizar sus reuniones, almuerzos, etc...; no descuidando el aspecto humano.

Sétimo: Se sugiere mejorar el tema de evaluación de personas, ya que el personal del Ministerio de Educación se encuentra totalmente disconforme con el sistema de evaluación, motivo por el que se propone mejorar las bases de datos uniformizando la data virtual, esto permitirá tener un mejor acceso a información que permita una toma de decisiones más optima, se sugiere también capacitar al personal que hace la evaluación de personas ingresantes para que puedan tener mejores criterios, además de hacer un cronograma de evaluación de avances y obtención de logros, como por ejemplo iniciar en las direcciones menores o jefaturas, ya que haciéndolas de forma más interna será más personalizada, obteniendo mejores resultados, para luego pensar en una evaluación de logros a modo más general.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

Wayne R. y Robert M. (2005). *Administración de recursos humanos*, 9na edición, México. Editorial Pearson Educación S.A.

Levy-Leboyer C. (1992). *Evaluación del personal: los métodos a elegir*, Madrid, España, Ediciones Díaz de Santos S.A.

Vadillo, S., (2005). *Administración de remuneraciones*, México DF, México, Editorial Limusa S.A.

Zelaya, J., (2006) *Clasificación de puestos*, Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=b_v8dAxwRx8C&pg=PT190&dq=dise%C3%B1o+de+cargos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwivulTdzbrWAhVEKiYKHWDGAEoQ6AEIJTAA#v=snippet&q=reclutamiento&f=false

Aranda, I., (2013) *Emociones capacitantes: Su gestión en el desarrollo de personas: coaching, liderazgo, educación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hXg-AQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desarrollo+de+personas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjz7V37rWAhWBcSYKHVPjBxoQ6AEIMTAC#v=onepage&q&f=false>

Gaynor Butterfield Eric (2006, enero 2008) *Desarrollo organizacional y administración del tiempo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-organizacional-y-administracion-del-tiempo/>

Chinchilla, R., (2002) *Salud y seguridad en el trabajo*, Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&dq=seguridad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjtmtGN6LrWAhVOxCYKHTyzBIQQ6AEIJTAA#v=onepage&q=reclutamiento&f=false>

Dychtwald, K., Erickson, T. y Morión, R., (2007) *Retención del Talento*, Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=iEa->

AwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=retencion+del+talento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwihq7GE47rWAhWG YiYKHazaDpEQ6AEIJTAA#v=snippet&q=reclutamiento&f=false

Hellriegel, D y Slocum, J. (2004) *Comportamiento organizacional*. Decima edición

Hernández, et al. (2010) *Metodología de la investigación*, 5ta edición, México. Editorial McGrawHill Educación/ Interamericana editores S.A. de C.V.

Robbins, S y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición, México, Editorial Pearson Educación S.A.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*, Octava Edición. Editorial McGrawHill

Gómez, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (2008) *Gestión de recursos humanos*, Quinta edición. Editorial Pearson Educación S.A.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Editorial McGrawHill

Werther y David (1991) *Administración de recursos humanos*.

Jones, G. y George, J. (2006) , *Administración contemporánea*. Sexta Edición, mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. De c.v.

Fuentes virtuales:

Navarro, E. (2017) *Las cinco características del talento, según el filósofo José Antonio Marina*. Recuperado de : <http://www.rrhhpress.com/>

De Escalón, S. (2015) *Gestión empresarial*. Recuperado de: <http://empresaygestionbi.weebly.com/13-objetivos-organizacionales.html>

Sescovich, S., (2009) *La Gestión de personas: Un instrumento para humanizar el trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=yFRgBCbCBh4C&pg=PA84&dq=evaluacion+de+personas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjUnsizzLrWAhVD8CYKHQADBEEQ6AEITjAl#v=snippet&q=reclutamiento&f=false>

Ortega, N.(2013) en la tesis para el obtener el título de Ingeniero en Administración de empresas y Marketing sobre la **Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en las empresas publicas administradoras de agua potable en la provincia del Carchi** en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, ubicada en Tulcán – Ecuador
Recuperado en: <http://181.198.77.140:8080/handle/123456789/119>

Mariñez, J. (2013) en su tesis **Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño laboral, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región Suroeste de República Dominicana** en la Atlantic International University, Honolulu – Hawái.
Recuperado en:
https://www.academia.edu/7795914/TESIS_DOCTORAL_JUAN_JOSE_MARINEZ_BAEZ

Almeida, C. (2016) en su tesis para la obtención del grado de magister en gestión del talento humano en la Escuela Politécnica Nacional, Quito – Ecuador, con el tema de **Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, durante el 2014**
Recuperado en: <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/7586>

Asencios, C. (2016) en su tesis titulada **Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima 2016**, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima.
Recuperado: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5314>

Casma, C. (2015) en su tesis titulada ***Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015***, de la Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Recuperado: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>

Allcahuaman, K. (2015) en su tesis titulada ***Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015***, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Recuperado:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES							
			Variable	Definicion Conceptual	Definicion Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestion del talento humano	Chiavenato (2009 definió a la gestión del talento humano en las Organizaciones como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.(P.06)	Para definir operacionalment e la variable "Gestión del talento humano" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Admisión de personas	Reclutamiento	1	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección de educación física y deporte del Ministerio de Educación sede San Borja 2017?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio de Educación, San Borja 2017.				Aplicación de personas	Selección de personas	2		
							Diseño organizacional	3		
								Diseño de cargos		4
								Análisis y descripción de los cargos		5
								Orientación de las personas		6
								Evaluación de desempeño		7
							Compensación de las personas	Recompensas		8
Remuneración	9									
Desarrollo de personas	Beneficios	10								
	Servicios sociales	11								
	Entrenamiento y desarrollo de las personas programa de cambio y desarrollo de las carreras	12								
	Mantenimiento de las personas	Administración de la disciplina				13				
Higiene		14								
Seguridad		15								
Sistemas de información gerenciales		16								
OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE										
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL										
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	Variable	Definicion Conceptual	Definicion Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	
Problema específico	Problema específico	Hipótesis específico.	Desempeño laboral	Robbins y Judge (2013) definio al desempeño laboral como el conjunto de tareas que se refieren al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidad es que contribuyen a la realizacion de las tareas administrativas.	Para definir operacionalment e la variable "Gestión del talento humano" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Desempeño de la tarea	Responsabilidades	17, 18	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017?	Establecer la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.	Existe relación significativa entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.					Obligaciones	19, 29		
							Trabajo en equipoo	21,22		
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017?	Identificar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.	Existe relación significativa entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.				Civismo	Objetivos organizacionales	23,24		
							Actitudes	25,26		
¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017?	Identificar la relación que existe entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017.	Existe relación significativa entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.	Falta de productividad	Equipos y muebles	27,28					
				Conductas	29,30					
¿Cuál es la relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017?	Identificar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.	Existe relación significativa entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación.		Ausentismo	31,32					

Anexo 2. Instrumentos de las variables

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO					
Edad	Sexo: F ___ M ___				
Estimado (a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral". Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que se agradecería sinceridad en su respuesta.	Nº	LEYENDA			
	1	Nunca			
	2	Casi nunca			
	3	A veces			
	4	Casi siempre			
	5	Siempre			
DIMENSIONES	INDICADORES				
	1	2	3	4	5
Admisión de personas	Reclutamiento				
	1	En mi Dirección el reclutamiento se hace siguiendo los procesos establecidos			
	Selección de personas				
	2	La selección de personal se hace bajo los procedimientos establecidos			
Aplicación de personas	Diseño Organizacional				
	3	El diseño organizacional de mi dirección es el más propicio para contribuir con el desempeño de los trabajadores			
	Diseño de cargos				
	4	Las actividades programadas en el diseño de cargos minimiza los tiempos muertos y aumenta la productividad de manera eficiente			
	Análisis y descripción de cargos				
	5	Realizo las funciones descritas en mi contrato			
	Orientación de las personas				
	6	He recibido el proceso de inducción adecuado para mis funciones			
Compensación de las personas	Evaluación del desempeño				
	7	Evaluán periódicamente mi desempeño como trabajador			
	Recompensas				
	8	Existe un programa de recompensas según cumplimiento de funciones			
	Remuneraciones				
	9	La remuneración que percibo es compatible con otros sectores			
	Beneficios				
10	Los beneficios de ley que rigen su contrato son de mi conocimiento				
Desarrollo de personas	Servicios Sociales				
	11	Los servicios sociales que ofrece la entidad son de mi conocimiento			
	Entrenamiento y desarrollo de las personas				
12	Existe un programa de entrenamiento y desarrollo de personas en mi dirección				
Mantenimiento de las personas	Administración de la disciplina				
	13	Me comporto respetando el código de ética de la función pública			
	Higiene				
	14	Las condiciones ambientales garantizan mi salud física y mental			
	Seguridad				
	15	Empleo las medidas de seguridad en su centro de trabajo			
Mantenimiento de las personas	Sistema de información gerenciales				
	16	Mi dirección utiliza sistemas de información gerencial para evaluar personal			

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL										
Edad	Sexo: F _____ M _____									
Estimado (a): El presente cuestionario es anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para el desarrollo de investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral". Por ello se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción que considere. Por lo que se agradecería sinceridad en su respuesta.					Nº	LEYENDA				
					1	Nunca				
					2	Casi nunca				
					3	A veces				
					4	Casi siempre				
					5	Siempre				
DIMENSIONES	INDICADORES					1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea	Responsabilidades									
	1	Me considero responsable y puntual en la entrega de las tareas encomendadas								
	2	Cumplo con los compromisos que asumí en mi dirección								
	Obligaciones									
	3	Conozco cuales son las obligaciones en mi puesto								
	4	Cumplo eficientemente con mis obligaciones								
	Trabajo en equipo									
5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.									
6	Participo en el logro de objetivos comunes para la dirección									
Civismo	Objetivos organizacionales									
	7	Conozco los objetivos organizacionales de mi dirección								
	8	Los objetivos organizacionales de mi dirección se adaptan a la realidad								
	Actitudes									
	9	Valoro las actitudes positivas de mis compañeros								
10	Identifico compañerismo en mi dirección									
Falta de productividad	Equipos y muebles									
	11	Identifico equipos deteriorados que afecten la productividad en mi dirección								
	12	Uso los equipos a mi cargo de forma cuidadosa								
	Conductas									
	13	En mi dirección existen conductas armoniosas entre compañeros								
	14	Identifico empatía entre mis compañeros de dirección								
	Ausentismo									
15	Es el ausentismo un problema en mi dirección									
16	Reconozco políticas de control de absentismo									

Anexo 03: Base de datos prueba piloto

	Admisión de personas		Aplicación de personas					Compensación de las personas				Desarrollo de las personas	Mantenimiento de las personas			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	3
3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3
5	3	3	4	3	3	3	3	1	5	3	3	2	3	2	4	2
6	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3
7	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
8	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	3
9	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
10	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
11	4	4	4	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
12	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
13	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
14	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	3
15	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
16	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	3	1	4	1
17	4	4	4	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
18	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
19	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
20	4	4	4	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
21	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	3
22	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3
23	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
24	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
25	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	1	4	1
26	3	3	4	3	3	3	3	1	5	3	3	2	3	2	4	2
27	4	4	4	5	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
28	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	3	4	3	1	4	1
29	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1
30	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3

Anexo 4. Resultado de la prueba piloto de Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	43,6333	118,309	,989	,965
VAR00002	43,1000	128,162	,756	,970
VAR00003	43,5667	118,323	,953	,966
VAR00004	43,4333	114,599	,889	,967
VAR00005	44,1000	116,162	,816	,968
VAR00006	43,5667	130,737	,612	,971
VAR00007	44,1000	120,921	,852	,967
VAR00008	45,2667	123,926	,804	,968
VAR00009	42,6333	118,792	,910	,966
VAR00010	43,6333	125,413	,573	,971
VAR00011	43,8333	122,351	,900	,967
VAR00012	43,9333	116,133	,694	,972
VAR00013	44,0667	114,616	,865	,967
VAR00014	44,9000	116,990	,886	,967
VAR00015	42,8333	122,351	,900	,967
VAR00016	44,9000	116,990	,886	,967

Anexo 5.Resultado de la prueba piloto del desempeño laboral

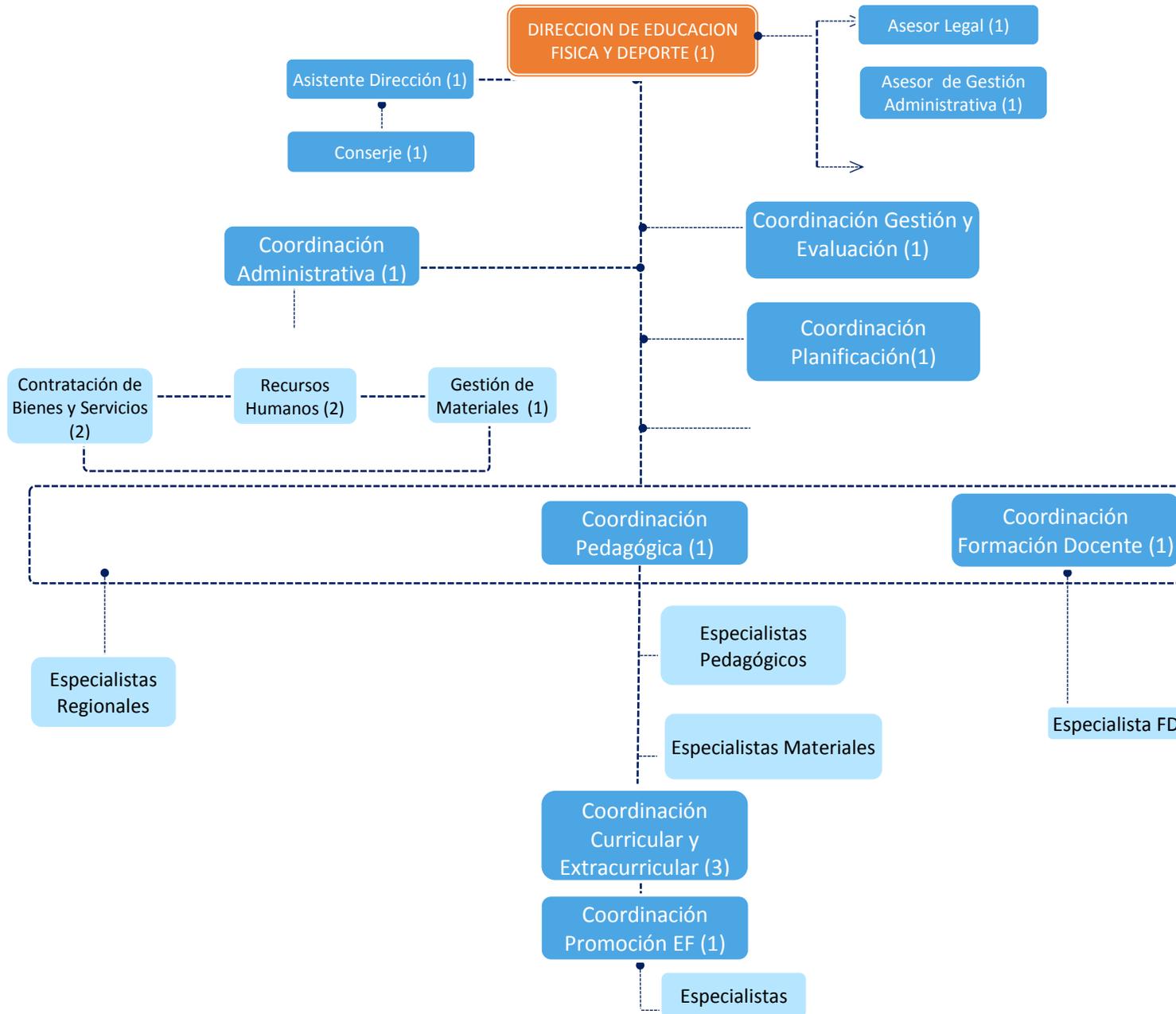
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	48,4000	56,455	,506	,841
VAR00002	48,2667	55,237	,540	,839
VAR00003	49,9333	60,340	,061	,871
VAR00004	48,9000	59,059	,455	,845
VAR00005	48,8333	54,902	,373	,851
VAR00006	48,4333	52,185	,667	,831
VAR00007	48,7333	57,099	,542	,841
VAR00008	48,8333	56,420	,553	,840
VAR00009	49,3000	56,493	,620	,838
VAR00010	48,6333	54,240	,494	,842
VAR00011	48,5000	52,879	,545	,839
VAR00012	48,3333	52,230	,676	,831
VAR00013	49,0000	55,793	,499	,841
VAR00014	48,6667	56,230	,568	,839
VAR00015	49,5000	58,328	,309	,850
VAR00016	48,2333	54,875	,548	,839

Anexo 06: Organigrama



Anexo7: Tabla de especificaciones

Variable	Dimensiones	Cantidad de Indicadores	Indicadores		Ítems
Gestión del talento humano	Admisión de personas	2	Reclutamiento	1	En mi Dirección el reclutamiento se hace siguiendo los procesos establecidos
			Selección de personas	2	La selección de personal se hace bajo los procedimientos establecidos
	Aplicación de personas	5	Diseño organizacional	3	El diseño organizacional de mi dirección es el más propicio para contribuir con el desempeño de los trabajadores
			Diseño de cargos	4	Las actividades programadas en el diseño de cargos minimiza los tiempos muertos y aumenta la productividad de manera eficiente
			Análisis y descripción de cargos	5	Realizo las funciones descritas en mi contrato
			Orientación de las personas	6	He recibido el proceso de inducción adecuado para mis funciones
			Evaluación del desempeño	7	Evalúan periódicamente mi desempeño como trabajador
	Compensación de las personas	4	Recompensas	8	Existe un programa de recompensas según cumplimiento de funciones
			Remuneración	9	La remuneración que percibo es compatible con otros sectores
			Beneficios	10	Los beneficios de ley que rigen su contrato son de mi conocimiento
			Servicios sociales	11	Los servicios sociales que ofrece la entidad son de mi conocimiento
	Desarrollo de personas	1	Entrenamiento y desarrollo de las personas	12	Existe un programa de entrenamiento y desarrollo de personas en mi dirección
	Mantenimiento de personas	3	Administración de la disciplina	13	Me comporto respetando el código de ética de la función pública
			Higiene	14	Las condiciones ambientales garantizan mi salud física y mental
			Seguridad	15	Empleo las medidas de seguridad en su centro de trabajo
	Evaluación de las personas	1	Sistemas de información gerenciales	16	MI dirección utiliza sistemas de información gerencial para evaluar personal

Variable	Dimensiones	Cantidad de Indicadores	Indicadores		Ítems
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	3	Responsabilidades	1	Me considero responsable y puntual en la entrega de las tareas encomendadas
				2	Cumplo con los compromisos que asumí en mi dirección
			Obligaciones	3	Conozco cuales son las obligaciones en mi puesto
				4	Cumplo eficientemente con mis obligaciones
			Trabajo en equipo	5	Participo en la toma de decisiones del grupo de trabajo.
				6	Participo en el logro de objetivos comunes para la dirección
	Civismo	2	Objetivos organizacionales	7	Conozco los objetivos organizacionales de mi dirección
				8	Los objetivos organizacionales de mi dirección se adaptan a la realidad
			Actitudes	9	Valoro las actitudes positivas de mis compañeros
				10	Identifico compañerismo en mi dirección
	Falta de productividad	3	Equipos y muebles	11	Identifico equipos deteriorados que afecten la productividad en mi dirección
				12	Uso los equipos a mi cargo de forma cuidadosa
			Conductas	13	En mi dirección existen conductas armoniosas entre compañeros
				14	Identifico empatía entre mis compañeros de dirección
			Ausentismo	15	Es el ausentismo un problema en mi dirección
				16	Reconozco políticas de control de absentismo

Anexo 08: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: *Dr. Manuel Alejandro Cama Sotelo*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *Coord. investig. DFPA - UCV*
- 1.3 Especialidad del validador: *Economista - Metodólogo*
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación:
- 1.4.1 Título de la Investigación: **Gestión del talento humano y Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte escolar del Ministerio de Educación, San Borja 2017.**
- 1.5 Autor del Instrumento: **Olga del Pilar Sampi Mejía**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

Primera variable: Gestión del talento humano.

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		

Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		

Segunda variable: Desempeño laboral

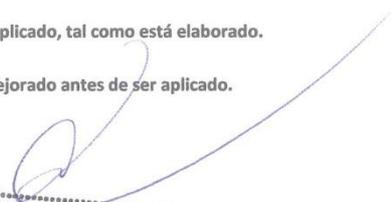
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



 DR. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO
 PROFESOR ASISTENTE DE TESIS
 DNI 10248111

Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 10248111 Teléfono Nº _____

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACIÓN**
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: *Dr. Joaquín Acosta Nieto*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *DTC - PEFA - UCV*
- 1.3 Especialidad del validador: *Dr. Administraciones - Técnica*
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación:
- 1.4.1 Título de la Investigación: **Gestión del talento humano y Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte escolar del Ministerio de Educación, San Borja 2017.**
- 1.5 Autor del Instrumento: **Olga del Pilar Sampi Mejía**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						83%

Primera variable: Gestión del talento humano.

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		

Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		

Segunda variable: Desempeño laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 2827017/Teléfono Nº 996379560



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: *LINO GAMARRA EDGAR*
 1.2 Cargo e Institución donde labora: *DOCTOR DE LA UCV.*
 1.3 Especialidad del validador: *ADMINISTRADOR DE EMPRESAS*
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación:
 1.4.1 Título de la Investigación: **Gestión del talento humano y Desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de educación física y deporte escolar del Ministerio de Educación, San Borja 2017.**
 1.5 Autor del Instrumento: **Olga del Pilar Sampi Mejía**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				/	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				/	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				/	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				/	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				/	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos				/	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				/	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				/	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				/	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					<i>80%</i>	

Primera variable: Gestión del talento humano.

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		

Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		

Segunda variable: Desempeño laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 32650876 Teléfono Nº 96089394.6

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Virginia Asunción Cerafin Urbano

, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela
 Profesional Administración de la Universidad César Vallejo (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en los Trabajadores
de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de
Educación, San Borja 2017.
"

del (de la) estudiante Olga del Pilar Sandoval Mejía

, constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 24...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

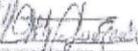
Lugar y fecha San Juan de Lirio, 25 Enero del 2019



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 31683051

					
Elabora	*PERU* Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	*PERU* VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN	VICERECTORADO DE Investigación

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/certafes?lang=es&a=1&u=10642298193,e=956106039

feedback studio | Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Borja 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Olga Del Pilar Saenz Mejía

ASESORA:
Mg. Virginia Anacleto Cerón Urbano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del Talento Humano

Página: 1 de 124 | Número de palabras: 25073

12:18 a.m. 15/12/2017

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.safed.edu...	2 %
2	proffishare.net	1 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	desempeño laboral de...	1 %
5	haxx.hk	1 %
6	repositorio.iglesia de...	1 %
7	www.sadent.edu	1 %
8	laboratorio.iglesia de...	1 %
9	www.cajunhero.com	1 %
10	www.elecciones.com	1 %
11	es.scidb.com	1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Olga del Pilar Sampa Mejía, identificado con DNI N° 44393689, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en los Trabajadores de la Dirección de Educación Física y deporte del Ministerio de Educación, Lima", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

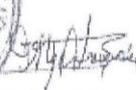
.....



FIRMA

DNI: 44393689

FECHA: 25 de Enero del 2019.

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Registro de la SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

FOMENICO ALFONSO SUASNABAR UGARTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Olga del Pilar Camps Mejía

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la

Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación, San Basilio 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de diciembre del 2017

NOTA O MENCIÓN: 14



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN