

**Evaluación del desempeño laboral y la gestión del  
talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego**

**2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano

**ASESORA:**

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

**SECCIÓN:**

Administración Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**Perú – 2018**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GONZALES VICTORIANO, CONSUELO ARACELLY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO 2017**

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 11:00 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por Unanimidad* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Estilo APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## **Página del Jurado**

.....  
Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Presidente

.....  
Dr. Héctor Raúl Santamaria Relaiza

Secretario

.....  
Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández  
Vocal

**Dedicatoria:**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. A mi papá, que a pesar de la distancia física siento que me acompaña siempre y aunque nos faltaron cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido especial.

**Agradecimiento:**

Agradezco. A mi esposo Enrique que durante este camino ha sabido apoyarme cuando parecía rendirme, gracias por tu amor y paciencia y a mis compañeros que conformamos a lo largo de la maestría, con quienes trabajamos fuertemente para conseguir culminar este gran proyecto.

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; mi trabajo académico titulado: "Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017", en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de julio del 2018

.....

Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano

DNI 09986642

## Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presente a ustedes mi tesis titulada

“Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados 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.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

## ÍNDICE

Dictamen de la Sustentación de Tesis	ii
Página del jurado	III
Dedicatoria:	IV
Agradecimiento:	V
Declaración de autenticidad	VI
Dresentación	VII
<b>Indice de tablas</b>	<b>X</b>
<b>Indice de figuras</b>	<b>XI</b>
<b>Resumen</b>	<b>XII</b>
Abstract	XIII
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Trabajos previos</b>	<b>17</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b>	<b>24</b>
<b>1.4. Formulación del problema</b>	<b>41</b>
<b>1.5. Justificación del estudio</b>	<b>42</b>
<b>1.6. Hipótesis</b>	<b>44</b>
<b>1.7. Objetivos</b>	<b>44</b>
<b>II. MÉTODO</b>	<b>46</b>
<b>2.1. Diseño de investigacion</b>	<b>47</b>
<b>2.2. Variables, operacionalización</b>	<b>50</b>
<b>2.3. Población y muestra</b>	<b>54</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>	<b>55</b>

<b>2.5. Métodos de análisis de datos</b>	<b>60</b>
<b>2.6. Aspectos éticos</b>	<b>60</b>
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>61</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>73</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>79</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>82</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>84</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>89</b>
ANEXO 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO	90
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	101
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	103
ANEXO 4: CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	107
ANEXO 5: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN	119
	119
ANEXO 6: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD	120
ANEXO 7: ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO	122
ANEXO 8: BASE DE DATOS DEL PROYECTO Y LA TESIS	125

## Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable evaluación del desempeño laboral.	52
Tabla 2.	Operacionalización de la variable gestión de talento humano.	53
Tabla 3.	Juicio de expertos.	58
Tabla 4.	Rangos de Alfa de Cronbach.	59
Tabla 5.	Alfa de cronbach de la variable evaluación del desempeño laboral.	59
Tabla 6.	Alfa de cronbach de la variable gestión del talento humano.	60
Tabla 7.	Distribución de frecuencia de la variable evaluación del desempeño laboral.	62
Tabla 8.	Distribución de frecuencia de la variable gestión de talento humano.	63
Tabla 9.	Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión planeación	64
Tabla 10.	Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización	65
Tabla 11.	Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección	66
Tabla 12.	Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión control	67
Tabla 13.	Relación entre evaluación del desempeño laboral y gestión de talento humano.	68
Tabla 14.	Relación entre evaluación del desempeño laboral y planeación de talento humano.	69
Tabla 15.	Relación entre evaluación del desempeño laboral y organización de talento humano.	70
Tabla 16.	Relación entre evaluación del desempeño laboral y dirección de talento humano.	71
Tabla 17.	Relación entre evaluación del desempeño laboral y control de talento humano.	72

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable evaluación del desempeño laboral.	62
Figura 2. Diagrama de barras de la variable gestión de talento humano.	63
Figura 3. Diagrama de barras del desempeño laboral y la dimensión planeación	64
Figura 4. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización	65
Figura 5. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección	66
Figura 6. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión control	67

## Resumen

La presente investigación titulada: Evaluación del Desempeño laboral y la Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. El método empleado hipotético deductivo, además el tipo de investigación fue básica, con un paradigma positivista, asimismo el nivel fue descriptivo – correlacional. Seguidamente tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo formada por conformada por 100 colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego, la muestra por 80 colaboradores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, que fueron debidamente validados mediante los juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20). Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,804 que es una correlación alta. (b) se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,761 que es una correlación moderada. (c) por último la conclusión general fue que existe relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0.828, que es una correlación alta.

Palabras claves: Evaluación del desempeño laboral, Gestión de talento humano, Planeación y Organización

## Abstract

This research entitled: Evaluation of Labor Performance and Management of Human Talent in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017. Its general objective was to determine the relationship between the evaluation of job performance and the management of human talent in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017. The method used hypothetical deductive, in addition the type of research was basic, with a positivist paradigm, also the level was descriptive - correlational. Then he had a quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 100 employees of the Ministry of Agriculture and Irrigation, the sample of 80 employees and the sample was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were the questionnaires, which were duly validated by expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Cronbach's Alpha, KR-20). The following conclusions were reached: (a) the relationship between the evaluation of work performance and planning in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017 was determined, with a level of correlation (Rho de Spearman) = 0.804 which is a high correlation. (b) the relationship between the evaluation of work performance and the organization in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017 was determined, with a level of correlation (Rho de Spearman) = 0.761 which is a moderate correlation. (c) Finally, the general conclusion was that there is a relationship between the evaluation of work performance and the management of human talent in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017, with a correlation level (Rho de Spearman) = 0.828, which is a correlation high.

Keywords: Job performance evaluation, Human talent management, Planning and Organization

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En los últimos años la gestión del talento humano ha ido teniendo más importancia en las empresas ya que esto genera que sus colaboradores desarrollen habilidades y fomenten el desempeño de cada área. Por lo cual se considera implementar este tipo dirección para el beneficio de la institución.

Asimismo, según Urdaneta y Urdaneta (2013), la valoración del desempeño debe cambiar en las empresas que son parte de nosotros, en una herramienta indispensable en manos de los que tienen una gerencia en recurso humanos, en un instrumento de vital importancia en manos de los que poseen una gerencia en recursos humanos, para favorecer en enriquecer las competencias del colaboradores, y a través de ello alcanzar incrementar las ventajas competitivas en el lugar donde se brinda un servicio o se fabrique un producto.

En el ámbito internacional, según Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus (2018), el logro de procesos de evaluación del desempeño unidos o ajustados, en los cuales se refleje que los desempeños individuales tributen al desempeño estratégico organizacional, es un desafío actual. La falta de unidad o ajuste entre ambos desempeños, se ha evidenciado como problema en encuestas mundiales, donde a nivel de empresas se observa inexistencia de vínculos entre los recursos humanos, la estrategia y los indicadores de gestión, y en las empresas cubanas también se ha manifestado esa desvinculación o carencia de integración.

Desde otro ángulo, en el ámbito nacional, según Tinoco, Quispe y Beltrán (2014), mencionó que en una evaluación que une la satisfacción laboral y clima organizacional en la facultad de medicina de UNAP(Perú), llega a la conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos, que dos tercios de los trabajadores docentes manifestaban su insatisfacción en el lugar de trabajo y un sentimiento de frustración; dos tercios del personal docente señalaron que se sienten satisfechos en su totalidad dentro de la organización.

Por otro lado ,en el ámbito local, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, vela por el progreso y bienestar de las personas, desarrollando un sentido de pertenencia, a través de la implementación de políticas orientados al bienestar de los trabajadores; sin embargo, se evidencian una variedad de percances que van desde los niveles insuficientes de formación profesional de los trabajadores, hasta la poca importancia que le dan para solucionar de manera eficaz los inconvenientes administrativos. Por esta razón que para buscar tener una mejor calidad de los servicios públicos que se brinda, se ha puesto en movimiento una serie de políticas en el marco de acuerdo nacional. Asimismo, en el marco del reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con DS N° 040-2014-PCM, se encuentra uno de los siete Subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos: Gestión de Rendimiento, este subsistema tiene como finalidad identificar, y difundir las acotaciones de los asistentes civiles a los objetivos y metas institucionales. Se desarrolla a través de un ciclo de carácter anual, que debe ser integral, continuo y sistémico, que inicia a partir de la aprobación del Plan Operativo Institucional.

El trabajo de evaluar el desenvolvimiento, establece un aspecto que se tiene como base para gestionar los recursos humanos en las empresas. Evaluar el desempeño de los trabajadores es un cargo importante que se acostumbra aplicar a las empresas actuales. En ese sentido y, teniendo en cuenta que la calidad del servicio que brindan los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Riego, no está orientado a resultados, surge la necesidad de construir un sistema de gestión que mida el desempeño de los servidores públicos y que sirva de soporte para evidenciar el impacto del mismo en la gestión y los resultados institucionales.

Es por ello que el propósito de esta investigación es realizar un estudio a la evaluación del desempeño laboral y la gestión del Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Riego.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1. Antecedentes internacionales.

Caicedo (2015), en su trabajo de investigación titulado *Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*, para optar el grado de Magister en Administración de Empresas por la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador; tuvo como objetivo general proponer un modelo de gestión de talento humano que permita la evaluación de desempeño laboral de los empleados en el centro comercial El Paseo Shopping Babahoyo. El estudio se realizó bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, se empleó un método analítico deductivo con diseño de campo. La población estuvo constituida por un total de 49 trabajadores, entre ellos 13 del departamento administrativo y 36 personas del área de planta, como técnica se aplicó la entrevista y la encuesta, como instrumento se utilizó el guion de entrevista y el cuestionario para obtener resultados a través del muestreo aleatorio simple. En la parte descriptiva, el 64% está de acuerdo con el elevado resultado que se obtiene en las capacitaciones, es decir lo aplica en su labor de trabajo diario. El 24% de los trabajadores de insurances los aplica a veces. Y el 12% no influyó los seminarios en sus puestos de trabajo. Se concluyó que la gestión del personal que ejecuta el departamento de recurso humanos beneficia al empowerment entre los colaboradores en forma deficiente, es primordial la autoapreciación y desarrollo de procedimientos por parte de los clientes internos. De igual forma, el nivel de satisfacción de los empleados se evalúa en términos normales, no obstante, la organización requiere motivar a los colaboradores con cursos y seminarios de capacitación para acrecentar sus competencias laborales.

Cáceres (2015), en su trabajo de investigación titulado *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial por la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador; tuvo como objetivo general analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Fue un

estudio de método descriptivo, inductivo y científico. Tipo de investigación exploratorio, descriptivo, analítico y sintético. El diseño de la investigación fue cuasi experimental. La población estuvo constituida por 696 docentes con nombramiento, y 471 de trabajadores que pertenecen al área administrativa y la muestra hallada de estudio 248 docentes y 212 administrativos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. En la parte descriptiva se observó que tanto el personal académico como el administrativo tienen semejantes porcentajes mayoritarios que, si hay enfrentamientos directos entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, la gestión del talento humano hace que los colaboradores se entusiasmen y desenvuelvan eficientemente, logrando las metas trazadas, impulsando la formación de profesionales capaces de mejorar su desempeño laboral dentro de la universidad. Se llegó a la conclusión que los procedimientos administrativos y pedagógicos en la universidad Liaca Eloy Alfaro de Manabí se comprueba que se ha propuesto desde la procreación legal y alineados a los correspondientes órganos regulares, los mismos que han sido colocados en los correos electrónicos, en cierto modo la etapa de socialización de los procedimientos ha sido poco efectiva, debido a que la captación de la comunidad educativa acerca de este asentamiento es bastante baja.

Llano y Rivera (2015), señalaron en su trabajo de investigación titulado *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola Agrogana S.A. de la parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*, para optar el grado de Magister en Ingeniero Comercial por la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador; tuvo como objetivo general mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A, mediante la elaboración de un sistema de gestión del talento humano. Para el levantamiento de información se tomó como población a los trabajadores de la Florícola con los 120 participantes mismos que brindaron la información suficiente para realizar los respectivos análisis. Por otro lado, los métodos de investigación que se han efectuado fueron de campo, lo que nos posibilita recopilar datos que serán importantes para la investigación bibliográfica. Además, se determinan técnicas de indagación como es

la entrevista, la encuesta y el correspondiente diseño del cuestionario, mencionado dato fue tratado en el software SPSS. Se llegó a la conclusión que en el sistema de admisión de individuos se hicieron diversos procesos respecto a la selección, reclutamiento contratación y capacitación de los trabajadores, teniendo en consideración las necesidades que se han mostrado en cada una del sector de la florícola. Asimismo, se realizó dimensiones de descripción de puestos en base al organigrama de la florícola, teniendo en consideración el grado estratégico, táctico y operativo, determinando sus variadas funciones, y de esta manera continuar a evaluarlos en base a su desenvolvimiento en el trabajo.

Cevallos (2013), en su trabajo de investigación sobre *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013* para optar el grado de Maestro es Administración Pública por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad, Ecuador, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión de la unidad de talento humano en el desempeño laboral, a través de un análisis que implique a directivos, trabajadores en la gestión administrativa y técnico guiados al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. El estudio fue de tipo aplicada, se empleó un método inductivo analítico, con nivel descriptivo y diseño experimental de campo. La población estuvo constituida por un total de 58 trabajadores de la empresa, entre ellos 9 directivos y 49 servidores, se utilizó como técnica la entrevista y la encuesta, como instrumento se empleó el guion de entrevista y el cuestionario para obtener resultados a través del muestreo aleatorio simple. En la parte descriptiva respecto a la gestión de talento humano se determinó que el 45% de los encuestados están muy de acuerdo, el 12% está parcialmente conforme, y un 20% que está en total desacuerdo. Por su parte, en cuanto al desempeño laboral se estableció que consideran esencial que se dé la debida inducción para el desempeño del cargo, el 35% considera que es muy de importante, el 29% indica que es importante, mientras que el 24% respondió que es importante. Se llegó a la conclusión que el modelo de gestión para la unidad del talento humano de la dirección provincial agropecuaria de santa Elena, comprende procedimientos

administrativos determinados e los subsistemas de gestión del talento humano respecto a lo decretado en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que han dejado implantar mecanismos de admisión de acuerdo a las competencias técnicas que se requieren en las distintas unidades que constituyen la dirección. Al cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos.

Grisales y Gimena (2013), consideraron en su tesis titulada *Construcción de un modelo de gestión del conocimiento como una estrategia para elevar el aprendizaje organizacional en el gimnasio campestre Marie Curie*, para optar el grado de Magister en Gerencia y Proyección Social de la Educación por la Universidad Libre, Bogotá; tuvo como objetivo general gestionar correctamente la información y los conocimientos que obtiene y genera la institución a través del ejercicio pedagógico de sus docentes y directivos, para ponerlos en valor y mejorar la calidad del servicio educativo ofrecido a sus estudiantes y de esta manera elevar más sus indicadores de resultado. La investigación desarrollada fue de enfoque cualitativo; se empleó como técnica la encuesta. Se concluyó que se desea que la implementación del modelo coopere con el mejoramiento de la institución mediante la aplicación de las adecuadas practicas de docentes que se mantuvieron trabajando durante varios periodos de forma anónima en las aulas de clase fruto a falta de espacios de relación con otros profesores para su interacción y la carencia de un material o recurso que posibilite su captura, organización, conocimiento y almacenamiento por parte de otros integrantes de la institución. También, el diseño e inserción de un modelo de gestión de conocimiento en el Gimnasio Campestre Marie Curie dejara capturar, seleccionar, estructurar, usar de manera eficiente y traspasar las practicas importantes de la institución para su progreso y tener una evaluación de las características de las cuales aún se debe seguir mejorando.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales.**

Alvitez (2018), en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*; para optar el grado de Magister en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; tuvo

como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán, Santiago de Chuco-2017. Fue un estudio de método hipotético deductivo, y un diseño correlacional. La población estuvo conformada por una muestra de 20 personas, que fueron docentes y personal administrativo del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluye que la gestión del talento humano se vincula significativamente con el desempeño laboral de los asistentes del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, respecto al coeficiente de correlación de spearman  $R = 0.905$  (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ), constatando de esta forma la hipótesis general. De igual modo, la dimensión planificación del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los asistentes del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Con un coeficiente de correlación de spearman es  $R = 0.889$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ). También, la incorporación del talento humano tiene un vínculo significativo con el desempeño laboral de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Según coeficiente de correlación de spearman es  $R = 0.878$  (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ).

Asencios (2017), en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016; para optar el grado de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo con un alcance correlacional de nivel descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 135 servidores administrativos, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento. Se empleo dos cuestionarios con escala de actitudes Likert tanto para la variable gestión del talento humano como para la variable desempeño

laboral. Por el lado descriptivo, acerca el vínculo que hay entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se consiguió una relación positiva moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 ( $Rho = 0.642$ ,  $p = 0.000$ ); en otras palabras, las prácticas de los asistentes que laboran en la parte administrativa que gestionaron su talento tuvieron a su vez una medida de relación y adecuado desempeño laboral que los colaboradores que no utilizaron sus habilidades. Se llegó a la conclusión que hay un vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se constató mediante la prueba de hipótesis y obteniendo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo que nos deja llegar a la conclusión que sí existe un vínculo positivo moderado y significativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $Rho = 0.642$ ,  $p < 0.05$ ).

Del castillo (2017), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*, para optar el grado de Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016. La metodología de investigación es de tipo básico y descriptiva. La población estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo y el método o la herramienta que se utilizó para la recopilación de información fue el cuestionario. Se concluye que hay una relación considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016 a causa del resultado fue 0.77 lo cual menciona que existe una relación positiva entre ambas variables también se descubre que hay un elevado grado de correlación y siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000 < 0.05$ . del mismo modo, la productividad se encuentra en un alto nivel donde el 36.2% de los empleados observan un planeamiento estratégico eficaz.

More (2017), en su tesis titulada *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016*, para optar el grado de Magister por la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú; tuvo como

objetivo proponer estrategias de gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016. El trabajo de investigación se realizó con respecto a un análisis de tipo descriptivo, donde se ha tomado en cuenta un diseño no experimental, teniendo como muestra a 123 colaboradores de la empresa Ángel Divino a los cuales se le hizo una encuesta efectuando el cuestionario tipo Likert. En el lado descriptivo se visualizó que la gran parte de los colaboradores culminan con las tareas que se les responsabiliza (71%), no obstante, existe un grupo el cual se percibe que tienen faltas dentro del centro laboral (29%), en vista al desconocimiento y la carencia de capacitación para desenvolverse en sus labores. Se concluyó que en la evaluación de la gestión de talento se ha definido que los elementos que perjudican el trabajo es la carencia de formación o capacitación, dado que no es muy constante y no se incorpora a todos los trabajadores, así mismo la escasa comunicación dentro de la empresa y la carencia de un buen ordenamiento dentro de la empresa, lo cual se ve reflejado en los resultados del desempeño de los colaboradores en consecuencia de una insuficiente gestión del talento.

Orrego (2013), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín*, para optar el grado de Magister por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de los factores de la evaluación del desempeño laboral en la gestión del talento humano y la propuesta metodológica del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado para el Gobierno Regional Junín. La metodología de investigación es de tipo descriptiva, con un diseño no experimental-transversal. La población en estudio se distribuye en dos grupos: el primero constituido por el personal administrativo con 120 trabajadores nombrados y el segundo por los usuarios externos con una población de 2909 usuarios y el método utilizado para la recopilación de información fue la encuesta. Se concluyó que, si aumenta el grado de habilidad de los colaboradores, el desempeño de ellos también se incrementara, considerando esencial reforzar sus capacidades en áreas donde se pueda demostrar la habilidad de los colaboradores, para que de esta manera se pueda obtener un resultado directo en

la mejora del desempeño laboral, el valor del coeficiente de correlación es de 0.842 que está muy cerca a la unidad, de acuerdo a ello se puede inferir que las variables de habilidad, motivación y la adaptación al cambio si demuestran el desempeño de los colaboradores y se puede deducir que es únicamente la habilidad, el primordial factor del desempeño. Esto se justifica ya que ésta variable es la que tiene un elevado coeficiente, o sea el nivel de significancia de las variables está dentro del marco de probabilidad ya que quedaría comprobado la hipótesis principal.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Variable 1: Evaluación del desempeño laboral**

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010), señalaron que:

El desempeño es el grado de resultados laborales que logra una persona luego de ejecutar un alto nivel de empeño. Esto no solo depende de la cantidad de empeño que le dediques, sino también de las capacidades y conocimientos de las relaciones de la persona. Una persona que desempeña un buen trabajo, pero tiene una capacidad limitada o ha calculado incorrectamente que es indispensable para tener triunfo en la organización bien podría lograr un trabajo deficiente. De igual manera, se entiende, que el desempeño laboral son actividades observables conducidas hacia un objetivo, donde la persona expresa su interés y la capacidad de ejecutarla, siempre que el entorno sea adecuado para lograrlas. La evaluación de desempeño es la identidad, comprobación y dirección del desempeño humano en las organizaciones. La identidad se apoya en el estudio de oficios y busca establecer las zonas de trabajo que se deben explorar cuando se calcula el desempeño. La comprobación es el dispositivo central del método de valoración y busca establecer cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos (p.496).

De acuerdo Dessler (2015), acotó que:

La organización consiste en las personas con roles asignados de manera formal, que trabajan en equipo para lograr las metas de la compañía. Un gerente es el individuo encargado de lograr obtener las metas de la compañía por medio de la administración del empeño del personal de la empresa. La mayoría de los expertos coinciden en que hay cinco funciones básicas que todos los gerentes desempeñan: planeación, organización, dotación de personal, dirección y control. (p. 4)

Para Pedraza, Amaya y Conde (2010), señalaron:

El desempeño es el grado de logros obtenidos en el trabajo que alcanza una persona únicamente luego de ejecutar cierto nivel de empeño. Consiste no solo en la cantidad de empeño, sino igualmente las habilidades y conocimientos de los papeles que toma cada persona. Una persona que ejecuta una función con gran esfuerzo, pero tiene una capacidad limitada o ha determinado incorrectamente que es preciso para tener triunfo en la organización bien podría lograr un trabajo deficiente. Del mismo modo, se puede decir, que el desempeño laboral son operaciones visibles encaminadas hacia un fin, donde la persona manifiesta el interés y la capacidad de efectuarlas, teniendo en cuenta que el entorno sea apto para lograrlo. La valoración de desempeño es la identidad, comprobación y dirección del desempeño humano en las organizaciones. La identidad se apoya en el estudio de obligaciones y busca establecer las zonas de trabajo que se deben investigar cuando se calcula el desempeño. La comprobación es el dispositivo central del método de evaluación y busca establecer cómo se puede relacionar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (p. 496)

## **Evaluación del desempeño**

De acuerdo con Sánchez y Calderón (2012, pp.59-65) “La visión del desempeño sobre el concepto se enfoca primordialmente a un aspecto de calcular la colaboración de cada empleado al alcanzar sus metas”.

Añade que valorar a los empleados en las organizaciones es muy importante y complicado de alcanzar de forma apropiada. Sin dudas, es un procedimiento ordenado, muy costoso y lleva mucho tiempo edificar y perfeccionar, por esta razón, la organización debe establecer el tiempo suficiente y el interés que solicita; favorablemente, la mayoría de las organizaciones están claros en el tema, y ya casi no se localizan empresas públicas ni privadas que sean ajenas a esta realidad.

## **Proceso de evaluación del desempeño**

### **Planificación del proceso de evaluación del desempeño**

Pertenece a la primera fase del proceso, y conforme a la conceptualización, forma, la planificación, para Sastre y Aguilar (2003), “es el ciclo en que se debe determinar la población a valorar, el principio básico de evaluación (qué medir) y el método de evaluación (cómo medir), teniendo que presentar un elevado nivel de congruencia en la toma de decisiones” (p.323). La organización del proceso de evaluación deberá implicar a todos y cada uno de los elementos vinculados, ya que una organización es un proceso por el cual se forma el cómo, quién y cuándo se efectuarán los procedimientos para lograr los objetivos planteados. El proceso de esta etapa no solo se enfoca en establecer algunos temas ya mencionados; de manera que es fundamental que en esta fase la organización se incorpore al tema y/o investigue toda la información notable, de manera que tengan claro cuáles son los peligros que afronta y que, por esta razón, debe procurar reducir, específicamente por medio de la planificación.

### **Diseño del sistema de evaluación**

La fase de diseño posee como meta la edificación general del método que se quiere emplear. En esta fase del proceso es imprescindible que se estudie la

cultura organizacional, la figura del sitio y los proyectos de trabajo determinados para la organización y el soporte tecnológico, con la finalidad de que el sistema esté acorde con la situación organizacional. Lo primordial que se debe efectuar en esta fase del método es la identificación de las dimensiones que posibilitaran estudiar el desempeño de los colaboradores; esto normalmente se logra por medio del análisis de puestos laborales. Este trabajo del proceso es elemental, puesto que “si no se tiene en cuenta una dimensión reveladora, es posible que la moral de los trabajadores se vea perjudicada, porque los trabajadores que posean buena productividad en esta dimensión no serán ni reconocidos ni premiados. En otro orden de ideas, si se introduce una dimensión trivial o irrelevante los trabajadores pueden especular que todo el método de valoración no posee motivación” (GómezMejía, Balkin & Cardy, 2001, p. 246).

### **Implementación del sistema de evaluación**

La fase de implementación compete todo en lo cual la organización coloca en práctica el sistema diseñado, aunque, antes de empezar a emplearlo es fundamental que la organización notifique a los colaboradores sobre el sistema que se va emplear, específicamente en relación a qué se va a valorar, de manera que estas coincidan. En ciertas circunstancias es más simple explicar las expectativas de desempeño cuando éstas son con base en efectos determinados, no obstante, si es cierto que existen lugares de trabajo en los cuales esta tarea es más difícil, “la valoración se deberá establecer siempre en expectativas de desempeño ciertamente comprendidas” (Mondy & Noe, 2005, p. 271). Debidamente con ello, en esta fase se debe preparar a los evaluadores en el función del sistema, facilitarles a entender su finalidad, lo que deberán estudiar, el uso apropiado de las escalas de evaluación, si corresponde, etc., todo lo concerniente con el sistema que se empleará; además, se les debe dar a conocer la oportunidad de la aplicación y la periodicidad.

### **Retroalimentación del empleado**

En esta tarea es fundamental que se alcance una comunicación adecuada y fluida con el trabajador como objetivo de dar a comprender su valoración y se logre

entender cuáles podrían ser las motivos que afectan su desempeño laboral. La valoración debe estudiar el motivo y deberá finalizar la reunión con conclusiones determinadas que tengan como propósito la ejecución de operaciones que permitan al trabajador perfeccionar su desempeño laboral, animarlo cuando sea apropiado, u otras medidas más radicales cuando su desempeño es más o menos insatisfactorio.

### **Retroalimentación del sistema de evaluación**

En conclusión, una vez que se han ejecutado todas las fases del proceso, éste se acaba (efectivamente, no ignorar que es un proceso constante) con la retroalimentación del proceso de evaluación como un todo. En esta fase, la organización debe comprobar si se lograron las metas que perseguía con el proceso, si la organización fue apropiada y segura, si la fase se realizó de acuerdo a lo planeado y, por último, si cada una de las tareas que se efectuaron colaboraron positivamente a ejecutar un método de evaluación efectivo. Asimismo, será fundamental que la organización reconozca si las acciones que decidió llevar a cabo para perfeccionar el desempeño fueron apropiadas para mejorarlo, y si no lo fueron, establecer por qué no. Todo esto con el fin de que mejore el sistema poco a poco y se perfeccione, de esta manera, la organización en su totalidad se beneficie con su aplicación.

### **Teoría de la motivación**

De acuerdo con Herzberg (1959), indicó que:

El modelo de Herzberg significa también que todas las personas tienen una serie de necesidades básicas lo cual deben complacerse. Sin embargo, todos los colaboradores de la empresa presentan dos conjuntos de necesidades básicas: las motivadoras y las higiénicas, también son conocidas como necesidades satisfactoras e insatisfactoras.

Esta teoría se basa en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Así pues, si un individuo trabaja en circunstancias de inadecuada higiene (clima laboral inapropiado en el sitio de trabajo), tendrá efecto de

insatisfacción. Si mencionadas situaciones mejoran, se garantiza la satisfacción del trabajador.

### **Teoría línea de montaje**

Asimismo, Henry Ford (1930) expresó:

Con esta teoría tratando con más profundidad la optimización del tiempo de producción en su industria automotriz. Indica un evidente retroceso en el proceso de la valoración de desempeño, ya que se deja de lado la característica humanista.

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, Detroit se va transformando en un sitio de encuentro entre las innovadoras factorías de automóviles. Tanto Olds con su cadena de montaje como Henry Leland con su estandarización para la eclosión de la industria automovilística.

La idea del montaje de cadena llega como resultado de uno de los beneficios que le comporta, que así mismo se convierte en impulsor de un mayor beneficio. Con el trabajo en cadena en manos poco cualificadas, Ford puede minimizar costes, y decide repercutir esa disminución de costes en una reducción de precios que acrecentara las ventas.

### **Teoría de las necesidades Adquiridas**

Por otro lado, McClelland (1951), manifestó que:

Propone que la persona ha alcanzado complacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), el comportamiento de la persona pasa a estar controlada por 3 formas de necesidades:

Necesidad de logro: Es el empuje para destacar y tener éxito. Implica que los colaboradores se establezcan metas, tienen anhelo de excelencia, apuestan por el trabajo bien ejecutado, aceptan compromisos y necesitan una retroalimentación continuamente para realizar sus actividades.

Necesidad de poder: Necesidad de intervenir y vigilar a otras personas y grupos, y conseguir la aceptación por parte de ellas; los individuos motivados por esta necesidad les agrada que se les considere influyentes, y ansían tener un desarrollado prestigio, normalmente se esfuerzan por predominar sus ideas y acostumbran tener mentalidad política.

Necesidad de afiliación: Necesidad de tener relaciones personales afectivas, ser parte de un equipo, les gusta generalmente ser populares, no se sienten cómodos con el trabajo individual.

El ofrecimiento de McClelland, facilita que la dirección trate diferencialmente a su personal de trabajo según la disposición de cada uno, de modo que el supervisor se comunicara con sus trabajadores según la necesidad personal de cada empleado; en el presente, esta hipótesis tiene mucho beneficio en la selección de personal y en el ascenso laboral, ya que los diferentes tipos de motivación de los trabajadores van a establecer sus diferentes aspiraciones laborales

## **Dimensiones**

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010), definieron que:

### **Dimensión 1: logros laborales**

Los logros laborales corresponden a un reconocimiento del esfuerzo del cual el colaborador lo ejecutan en su actividad, asimismo como las realizaciones profesionales del cual el equipo de trabajo está bajo competencia para luego ser reconocidos por los logros hechos en la entidad.

### **Dimensión 2: aptitudes**

Las aptitudes son las capacidades que el empleador presenta en su labor, del cual se rige mediante los conocimientos presentes o adquiridos en el proceso de capacitación, por otro lado, esta aptitud obligatoriamente debe estar presente en el colaborador porque una aptitud que es limitar genera un deficiente desempeño laboral.

### **Dimensión 3: percepciones**

Las percepciones en el ámbito laboral van referidas a de qué manera observan los colaboradores el ambiente donde trabajan entonces primero es el reconocimiento, siguiendo de la interpretación por último la significación, por otro lado, también se puede deducir la percepción de las actividades que desarrollan, entonces la percepción positiva generaría mejor desempeño de las funciones (p.496)

#### **1.3.2. Variable 2: gestión del talento humano**

De acuerdo con Vallejo (2015), acotó:

Cuando se habla de la gestión del talento humano se hace referencia al reclutamiento, la orientación, la selección, el desarrollo, la recompensa y finalmente el seguimiento propicio hacia los sujetos, asimismo permite elaborar una base de datos fidedigno a fin de tomar las decisiones más ventajosas, que las personas se comprometa con la organización que la gente se sienta comprometida con la empresa y también tengan un espíritu de pertinencia, esta es la manera en que se alcance los propósitos, la productividad y la calidad dentro de la compañía. (p.25)

#### **Fases del talento humano**

Según Liquidano (2012, pp.38-46)

1. Fase administrativa: En esta fase el concepto que posee acerca de las personas es que es un ser razonable y económico, en el cual el componente estimulante son las incitaciones económicas, se concibe al sujeto como el ser pasivo, inactivo que el individuo se concibe como un ser perezoso, pasivo, en el que solo da respuestas frente a los efectivos económicos y no posee autocontrol. Una de las peculiaridades de la presente fase es que se enfoca en la producción, con exagerada mano de obra, en la cual es contexto de colaborador no es significativo. El

administrador de RH posee la percepción de que el personal es el coste a minimizar, su vínculo se encuentra dirigida hacia el control y a la incitación de los desempeños, focalizada en las normativas y los reglamentos. Sus fundamentos se basan en las retribuciones de los trabajadores.

2. Fase de gestión: El concepto en esta fase es el de un “hombre social”, donde su principal atractivo son las interrelaciones y las necesidades sociales, que contesta más a las fuerzas de los equipos a los que corresponde. La responsabilidad de la gestión del RH se encuentra dirigida hacia la complacencia de los requisitos sociales y psicológicas del colaborador. El gestor estima al trabajador como el coste a disminuir, aunque esta vez con actividades de índole proactiva. Se aplica en esta fase los siguiente: reclutamiento, comunicación al personal, motivación, contratación, gestión de salarios, y adiestramiento del personal, alianzas laborales, estudios y evaluación de puestos de trabajo.
3. Fase de desarrollo: En esta fase, al igual que en las anteriores, se hace una relación con la época histórica de la administración, en que se genera. El concepto del hombre dentro de la fase de desarrollo es que se “autorrealiza”, en la que el componente de motivación del personal es extender en sus labores, las habilidades que presenta, anhelo de autonomía y contención restringidos por la especialización, formalización y descripción de las funciones de la empresa. Se encentra enfocado en la eficacia de la compañía. El gestor estima al trabajador como el componente específico para la evolución de la organización, como el medio que se debe optimizar.
4. Fase de gestión estratégica: En esta fase, la orientación es hacia la estrategia del negocio. Entre los rasgos predominantes de la gestión estratégica de los recursos humanos, se pueden mencionar que el administrador estima al trabajador como un

medio a perfeccionar y un elemento decisivo en la mejoría del posicionamiento competitivo de la compañía, posee una visión de medio y largo plazo, y se encuentra guiada al grupo de los elementos humanos de las compañías y no solo a colaboradores de un grado inferior (Valle, 1995).

5. Fase de gestión por competencias: el hombre posee una característica significativa que es el alto nivel en desempeño. Esas habilidades están conformadas por sus conocimientos y capacidades (KSAs) para mantenerse aventajado con la competencia y su alineamiento en relación a las necesidades estratégicas de la empresa. Es una fuente de ventaja competitiva para la empresa. Aquí la empresa se encuentra dirigida hacia la descripción, identificación y desenvolvimiento de las competencias personales, hacia los logros. El gestor estima al colaborador como el capital humano que es capaz de lograr una lata ventaja competitiva.
6. Fase de gestión o administración del conocimiento: en esta fase el hombre posee el concepto de ser el talento clave dentro de las compañías, asimismo logra ser participativo, inquisitivo, con la posibilidad de aprender más rápido y autocontrolarse para desenvolverse adecuadamente. Se encuentra direccionada hacia la motivación, el aprendizaje y retención del conocimiento de colaboradores. La estimación del colaborador es como el capital humano y social. Por otro lado, presenta las siguientes funciones: proceso de KM (adquisición, transferencia, documentación, creación y empeño del conocimiento), adiestramiento, evaluaciones sobre el desempeño, toma de decisiones, incentivos y compensaciones.

## **Responsabilidades del director general de la oficina de recursos humanos**

De acuerdo con Dessler (2015), indicó que:

Para brindar mencionado apoyo especializado, el gerente de recursos humanos ejecuta tres funciones:

Una función de línea: El gerente de recursos humanos es quien dirige las tareas que los trabajadores den realizar en su propio departamento y quizá en las áreas de servicios vinculados, como por ejemplo el comedor de planta.

Una función de coordinación: los gerentes de recursos humanos son quienes también coordinan las tareas de los trabajadores, compromiso que consecutivas veces se le conoce como autoridad funcional. Aquí el gerente se avala de que los gerentes de línea pongan en ejecución las políticas y las prácticas de recurso humanos de la organización.

Funciones de staff (ayudar y asesorar): apoyan y dirigen a los gerentes de línea, es el principal núcleo de trabajo del gerente de recursos humanos, quien orienta al director general para que recepcionen mejor los temas vinculados con los colaboradores y la planeación estratégica. El área de Recurso humanos ayuda a contratar, capacitar, evaluar, recompensar, aconsejar, ascender y despedir a los trabajadores. Del mismo modo, administra los diversos programas de prestaciones (seguros médicos, jubilación, vacaciones, etc.) apoya a los gerentes de recursos humanos que obedezcan las leyes relativas alineados en el empleo y la seguridad en el mismo centro; también, desarrolla un cargo o función importante en el manejo de los percances y las relaciones laborales.  
(p. 7)

Según Vallejo (2015) señaló que las empresas necesitan aprender a:

Soltarse del miedo que provoca lo ignorado.

Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.

Innovar constantemente.

Comprender el contexto real y afrontar el futuro.

Comprender el negocio, la misión, la visión de la empresa.

La gestión del talento humano pretende la evolución y la participación del capital humano, acrecentando las competencias entre colaboradores de la compañía, asimismo proporciona una comunicación asertiva insertando el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización implicando las necesidades de la empresa y el anhelo de los colaboradores a fin de apoyarlos, favorecerlo y brindarles un desarrollo individual que sea capaz de potenciar y motivar a cada uno de los colaboradores que conforma el capital más relevante de la organización. (p.16)

### **Herramientas para la administración estratégica de recursos humanos**

Para Dessler (2015), mencionaron que:

Los gerentes utilizan varias herramientas para traducir las metas estratégicas generales de la compañía en políticas y prácticas de administración de recursos humanos. Tres herramientas importantes son el mapa estratégico, el cuadro de mando integral (*HR Scorecard*) y el tablero digital.

Mapa estratégico: El mapa estratégico resume la manera en la que el desempeño de cada departamento contribuye al logro del plan estratégico de la compañía. En ocasiones, los gurús de la administración afirman que el mapa aclara el “campo visual” de los

empleados vinculando de forma visual sus esfuerzos con las metas fundamentales de la compañía.

El cuadro de mando integral (*HR Scorecard*): Muchos empleadores cuantifican y digitalizan las actividades del mapa estratégico. El cuadro de mando integral les ayuda hacerlo, pues no es una simple tarjeta de calificación, sino que se refiere al proceso para asignar metas o medidas económicas y no económicas a la cadena de actividades del mapa estratégico relacionadas con la administración de recursos humanos que se requieren para lograr las metas estratégicas de la compañía. La idea es usar el mapa estratégico y cuantificarlo. Los gerentes utilizan software especial con cuadros de mando integrales para facilitar esta tarea. El proceso computarizado del cuadro de mando integral ayuda a los gerentes a cuantificar las relaciones entre las actividades de RH, las conductas resultantes de los trabajadores y desempeño y los resultados estratégicos que se dan en toda empresa.

Tableros digitales: El dicho popular “una imagen vale más que mil palabras” explica el propósito del tablero digital, que muestra gráficos de escritorio a los gerentes, y, por lo tanto, una imagen computarizada del lugar que ocupa la compañía en todas las medidas obtenidas a partir del proceso del cuadro de mando integral (pp. 37-38)

En cuanto a la administración del talento humano Vallejo (2015, pp.17-20) expresó lo siguiente:

Es la doctrina que busca satisfacer los propósitos de la organización, para esto se debe presentar una estructura sistemática y el apoyo del desempeño humano compactado. Las empresas buscan metas como competitividad, desarrollo, productividad entre otros, entre tanto los individuos del mismo modo poseen propósitos personales: enriquecer su calidad de vida, una excelente remuneración, etc., por

ende es necesario que las organizaciones realicen una buena selección de colaboradores que por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que efectúen las necesidades que las compañías requieran lograr y de la misma forma satisfacer las expectativas de los futuros postulantes. Los propósitos de la gestión del talento deben favorecer también a la eficacia de la empresa, las cuales son las siguientes:

Ayudar a la empresa en la planificación de cumplir sus objetivos y lograr su misión. – se basa terminar y realizar todo lo propuesto.

Brinda competitividad a la empresa. O sea, saber crear, realizar y ejecutar habilidades y competencias de los trabajadores; ser productivos.

Facilitar a la empresa personas aptas y motivadas. - Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.

Incrementar la satisfacción en el trabajo. - Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.

Realizar y hacer permanecer la calidad de vida en el centro laboral. - Para realizar y hacer permanecer la calidad de vida en el trabajo desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: la peculiaridad de administración, autonomía para tomar decisiones, la libertad de expresión, el agradable clima laboral, el compañerismo, la seguridad en el trabajo, las horas adecuadas de trabajo y las importantes actividades agradables. Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.

Administrar y generar cambios. - Es adaptarse a los cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales. Los cambios traen nuevos enfoques que son manejables y prácticos, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

Mantener políticas éticas y de transparencia. - Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.

Sinergia. - Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.

Diseñar el trabajo individual y en equipo. - El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.

Recompensar a los talentos. - Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.

Evaluar su desempeño. - La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.

La administración del talento humano analiza varios factores como: la cultura que existe en cada empresa, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la empresa, la tecnología que emplea, sus procedimientos internos, la forma de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización.

## **Teoría de las relaciones humanas**

De acuerdo Elton Mayo (2007) sustentó que: Elton Mayo (2007), y sus discípulos sustentan la Teoría de las relaciones humanas, con el producto del “Experimento de Hawthorne” y a representación de la psicología y sociología que accedieron diseñar sus principios básicos:

La integración y el comportamiento social: los niveles de productividad dependen de la incorporación social del empleado el cual no actúa solo sino con organismos de un equipo social, asimismo se forma en una actividad grupal, el análisis reveló que el comportamiento del individuo está establecido por normas o patrones sociales.

Las recompensas y sanciones sociales: Se demostró que el trabajador que producían por encima o por debajo de la norma socialmente determinada, despertarían que sus compañeros perdieran el respeto y afecto del mismo.

Los grupos informales: Forman la estructura humana de la empresa, que varias oportunidades se oponen a la organización formal ya determinada por la dirección, ellos definen sus formas de recompensas o sanciones, escala de valores, creencias y expectativas.

El contenido del cargo: Mayo y sus discípulos contemplaron que la especialidad en el trabajo no aseguraba la eficiencia y que el personal rotaba con frecuencia de cargo para evitar la monotonía.

Los aspectos emocionales: El aprendizaje confirmó que las relaciones humanas y la cooperación son una pieza importante para evitar problemas y mantener los grupos primarios.

El estilo de supervisión: Los directivos deben de estar en capacidad de dar un buen trato a sus empleados, entender, saber expresar, ser democráticos y convincentes, con la base que el hombre es un ser social.

## **Aportes de las teorías de las relaciones humanas.**

La aportación que este enfoque humanista hizo a la administración se simplifica en:

Implicar por primera vez al ser humano como mecanismo fundamental en una organización. Analiza a la organización como un sistema social, planteando que la producción no es un problema de ingeniería sino de la relación del grupo. Ser los precursores en el aprendizaje de la motivación, el liderazgo, la comunicación y los grupos informales.

### **Dimensiones**

#### **Dimensión 1: planeación**

Louffat (2015), definió que:

Dentro del proceso administrativo encontramos como primer componente a la planeación, la cual establece las bases de la administración dentro de una organización. Este primer elemento es capaz de guiar, orientar, ofrecer las coordenadas del camino anhelado que la institución anhela seguir, concediendo a que la propia empresa se diagnostique y determine el accionar administrativo más idóneo a fin de lograr una realización sustentable y beneficios en un periodo de tiempo. (p. 2)

#### **Dimensión 2: organización**

Louffat (2015), mencionó que:

Como segundo elemento encontramos a la organización, donde este es el responsable de prototipar una estructura ordenada interna dentro de una empresa de una forma simultánea con la planeación estratégica. Prototipar la organización involucra definir cuatro componentes significativos. Inicialmente se plantea el modelo organizacional, en otras palabras, la estructura de clasificación

interno más apropiado y simultáneo consideradas anteriormente en la compañía. (p. 38)

### **Dimensión 3: dirección**

Louffat (2015) definió que:

La dirección es el tercer elemento del procedimiento administrativo, que se encarga de cubrir las relaciones humanas dentro de las organizaciones. También, la dirección es principal ya que se refiere a elaborar y llevar a la práctica todo lo que se ha organizado anteriormente, a través de los colaboradores quienes se vuelven en personajes principales de toda la organización. Administrar a los individuos implica comprender sus actitudes tanto personal como en grupos. (p.150)

### **Dimensión 4: control**

Louffat (2015) mencionó que:

El control es el elemento que se utiliza último en el procedimiento administrativo y se dedica a comprobar el nivel de eficiencia y eficacia de los resultados alcanzados en base de los objetivos deseados para un periodo anticipadamente determinado. El control debe de hacerse no solo en la parte final del periodo, sino constantemente, a consecuencia de poder corregir algunas falencias administrativas en el momento preciso. (p. 300)

## **1.4. Formulación del problema**

Corresponde a un enunciado preciso y claro de lo que se va investigar, ya que sintetiza la cuestión proyectada del estudio, en particular es mediante los signos de interrogación y puestos las preguntas van a representar el que de la investigación. Asimismo, en las preguntas están presente la relación entre la variable independiente y dependiente, con un conector lógico, la población, el lugar y el año de la investigación.

#### **1.4.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos.**

##### **Problema específico 1.**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?

##### **Problema específico 2.**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?

##### **Problema específico 3.**

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?

##### **Problema específico 4.**

¿Cuál es la relación que existe entre evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica**

Valderrama (2015), indicó que:

Se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica. A partir de esos enfoques, se espera avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial. (p. 140)

En el presente estudio se busca describir las variables evaluación del desempeño y la gestión del talento humano, para lo cual se emplearán libros, revistas que sustentan y desarrollan la investigación con el fin de generar un mayor conocimiento y conocer los mecanismos y herramientas para solucionar la problemática existente de una inadecuada administración, de manera que pueda servir como antecedente para las siguientes investigaciones.

### **Justificación práctica**

Bernal (2010) señaló que, “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirán resolverlo” (p.106).

El presente estudio “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” tiene como justificación práctica dar solución o de alguna manera permitir facilitar las respuestas de otros investigadores con respecto a las variables estudiadas.

### **Justificación metodológica**

Según Valderrama (2015), comentó que “Hace alusión al uso de metodologías y técnicas específicas (instrumentos como encuestas, formularios o modelos matemáticos) que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado, así como la aplicación posterior de otros investigadores” (p.140).

En el presente estudio se empleará como instrumento el cuestionario, el cual va permitir recoger los resultados para posteriormente interpretarlos, asimismo los métodos estadísticos a aplicar van a determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis de investigación referentes a la evaluación del desempeño y la gestión del talento humano.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

#### **Hipótesis 1**

Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Hipótesis 2**

Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Hipótesis 3**

Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Hipótesis 4**

Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos.**

#### **Objetivo 1**

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Objetivo 2**

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Objetivo 3**

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

#### **Objetivo 4**

Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de Investigación**

### **2.1.1 Paradigma de investigación**

Paradigma: positivista

Ricoy (2006), citado en Ramos (2015) indicó que el modelo positivista se caracteriza de cuantitativo, empírico – analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico, tecnológico” (p.14). Por ende, el modelo positivista respalda a la investigación que tenga como propósito confirmar una hipótesis por procedimientos estadísticos o establecer los límites de una variable específica a través de la expresión numérica.

### **2.1.2 Enfoque de investigación**

Enfoque: cuantitativa

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014), comentaron “Para el enfoque cuantitativo se usa la recopilación de información para que de esa manera se pruebe la hipótesis concerniente a la medición numérica y el estudio estadístico, con el objetivo de determinar normas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

La presente investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” contiene un enfoque cuantitativo dado que se espera recopilar los datos mediante una encuesta que se realizara, del mismo modo se pretende proporcionar interpretación a través de la estadística y con ello generar la veracidad de la investigación.

### **2.1.3 Método de investigación**

Método: hipotético deductivo

De acuerdo con Bernal (2006), expresó que “El método se trata de unos procesos que se origina de unas ratificaciones en calidad de hipótesis que logra

contradecir o falsear mencionadas hipótesis suponiendo de ellas conclusiones que deben verificarse con la realidad. (p. 56)

De acuerdo con el autor se explica que en la actual investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” presente un método hipotético deductivo ya que se tendrá que evaluar y corroborar las hipótesis propuestas de la tesis.

#### **2.1.4 Tipo de investigación**

Tipo: básica

Valderrama (2015), señaló que la investigación básica:

Se le llama también investigación teórica, para o fundamental. Está dirigida a contribuir un cuerpo estructurado de conocimientos científicos y no necesariamente genera respuestas de utilidad práctica inmediata. Se responsabiliza de recoger datos reales para potencializar el conocimiento teórico – científico, alineado a la creación de leyes y principios. (p. 164)

El presente trabajo tiene una investigación de tipo básica dado que su primordial objetivo es detallar la cuestión de las variables evaluación de desempeño laboral y la gestión del talento humano, además de evaluarlos, proporcionar una acotación y solución a sus dificultades.

#### **2.1.5 Nivel de investigación**

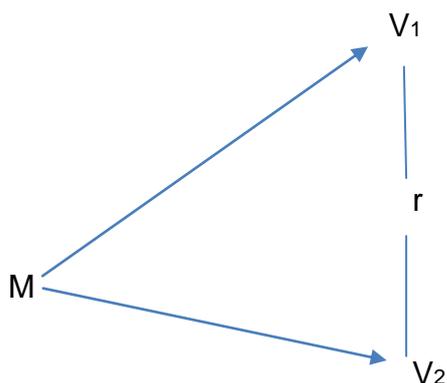
Nivel: descriptivo- correlacional

Hernández, Fernández y Baptista (2014), comentaron del nivel descriptivo:

En los análisis descriptivos se tiene como finalidad detallar las características, perfiles y propiedades de los individuos, grupos, procesos, grupos, objetos o cualquier otro fenómeno que se sujeta a una evaluación. Solamente intenta medir o recoger los datos de forma conjunta e independiente sobre las nociones o las variables de

quienes se basan, esto es, su finalidad no es mencionar como se vinculan estas. (p. 92)

En el presente trabajo titulado “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” es de nivel descriptiva debido a que quiere lograr determinar aquellos aspectos de las variables y correlacional por que indaga el vinculo que hay entre ambas variables.



- M = Ministerio de Agricultura y Riego
- V1 = Evaluación del Desempeño laboral
- V2 = Gestión del Talento Humano
- R = Relación entre la variable de estudio

### 2.1.6 Diseño de investigación

Diseño: no experimental

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “podría delimitarse como una investigación que se hace sin manejar premeditadamente las variables. O sea, se refiere de estudios en los que no realizamos cambiar en intencionalmente las variables independientes para ver las consecuencias sobre otras variables” (p.152).

En la investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” el diseño de la investigación es no experimental ya que no se utilizan las variables.

### **2.1.7 Corte de investigación**

Corte: transversal

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), añadieron que: la investigación transversal como diseño se refiere a recopilar información en un único momento. Su finalidad es detallar las variables y evaluar su circunstancia e interrelación en un momento determinado y de manera simultánea. (p. 154).

El presente trabajo “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” es transversal debido a que se evalúa cual es el nivel de las variables en un momento determinado.

## **2.2. Variables, operacionalización**

En este punto de la investigación se va colocar los fundamentos teóricos que corresponden a cada variable, la primera variable evaluación del desempeño laboral y gestión del talento humano son las principales que son evaluadas y procesadas.

### **Definición conceptual**

La definición conceptual conlleva a citar a un autor que menciona la variable en este caso va a mencionar la variable desempeño laboral.

#### **2.2.1. Variable 1: Evaluación del desempeño laboral**

Pedraza, Amaya y Conde (2010), señalaron que:

El desempeño es el grado de resultados laborales que logra una persona luego de ejecutar un alto nivel de empeño. Esto no solo depende de la cantidad de empeño que le dediques, sino también de las capacidades y conocimientos de las relaciones de la persona. Una persona que desempeña un buen trabajo, pero tiene una

capacidad limitada o ha calculado incorrectamente que es indispensable para tener triunfo en la organización bien podría lograr un trabajo deficiente. De igual manera, se entiende, que el desempeño laboral son actividades observables conducidas hacia un objetivo, donde la persona expresa su interés y la capacidad de ejecutarla, siempre que el entorno sea adecuado para lograrlas. La evaluación de desempeño es la identidad, comprobación y dirección del desempeño humano en las organizaciones. La identidad se apoya en el estudio de oficios y busca establecer las zonas de trabajo que se deben explorar cuando se calcula el desempeño. La comprobación es el dispositivo central del método de valoración y busca establecer cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (p. 496)

### **Definición operacional**

Definición operacional conlleva en definir la variable con la interpretación del autor principal de la investigación, de ese modo el análisis crítico suma a que el estudio sea un referente a otras tesis, es decir sea completo.

La evaluación del desempeño laboral es referente a las formas o medidas que se puede utilizar para evaluar el desempeño del trabajador, asimismo corresponde a los logros laborales, a las aptitudes y percepciones que el colaborador manifiesta y de ello se toma un referente para evaluarlo.

### **Definición conceptual**

La definición conceptual conlleva a citar a un autor que menciona la variable en este caso va a mencionar la variable gestión del talento humano.

#### **2.2.2. Variable 2: Gestión del talento humano**

Vallejo (2015), acoto que:

Cuando se habla de la gestión del talento humano se hace referencia al reclutamiento, la orientación, la selección, el desarrollo,

la recompensa y finalmente el seguimiento propicio hacia los sujetos, asimismo permite elaborar una base de datos fidedigno a fin de tomar las decisiones más ventajosas, que las personas se comprometa con la organización que la gente se sienta comprometida con la empresa y también tengan un espíritu de pertinencia, esta es la manera en que se alcance los propósitos, la productividad y la calidad dentro de la compañía. (p. 25)

### Definición operacional

La gestión del talento humano corresponde a todos los procesos relacionados con la administración para escoger a un buen personal, como es la planeación, organización, dirección y control.

### 2.2.3. Matriz operacional de variables.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable evaluación del desempeño laboral.*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Logros laborales	Cumplimiento de objetivos	1	Ordinal Tipo Likert	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
	Elementos de competencia	2		
	Funciones laborales	3		
	Realizaciones profesionales	4		
Aptitudes	Capacidad	5	Casi nunca = 2 Nunca = 1	Alto <44 60> Medio <28 43> Bajo <12 27>
	Desarrollarse en su área	6		
	Habilidades interpersonales	7		
	Habilidades grupales	8		

---

Percepciones	Sensación obtenida	9
	Aprendizaje	10
	Memoria	11
	Simbolización	12

---

Tabla 2. Operacionalización de la variable gestión de talento humano.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeación	Planeación de actividades	13	Ordinal Tipo Likert	Alto <60 80> Medio <38 59> Alto <16 37>
	Orientación de funciones	14		
	Diagnosticar regularidades	15		
	Prescripción de mejoras	16		
Organización	Diseño de ordenamiento	17	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	
	Modelo de gestión	18		
	Planeación estratégica	19		
	Estructura organizacional	20		
Dirección	Direccionar las áreas	21		
	Trabajo organizado	22		
	Direccionar las funciones	23		
	Direccionar al talento humano	24		

---

---

	Cumplimiento de metas	25
	Estructurar las	26
Control	actividades	27
	Control anticipado	28
	Resultados	

---

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población.

Según Valderrama (2015), “Además está la población estadística, que es un cumulo de las medidas totales de la(s) variables (s) que están en evaluación, en cada parte de las unidades del universo” p.182).

En el presente proyecto la población está conformada por 100 colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego.

<b>Unidades orgánicas</b>	<b>Número de colaboradores</b>
Secretario general	12
Oficina General de Planeamiento y presupuesto	33
Oficina General de administración	24
Oficina General de gestión de recursos humanos	23
Oficina General de asesoría jurídica	8
<b>Total</b>	<b>100</b>

Nota: elaboración propia

### 2.3.2. Muestra.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2010). “Es importante, un subgrupo de la población. Supongamos que es un subconjunto de factores que son parte de este conjunto referido en sus aspectos a lo que conocemos como población” (p.150).

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

N= (tamaño poblacional)

Z= Nivel de confianza

p= proporción

e= Error estándar = 0,05

El total de la muestra para el presente estudio está conformado por 80 colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego.

Según Valderrama (2015), “En tal caso, a la suerte se elige los integrantes de universo hasta añadir el Tamaño muestral anticipado. En criterio, se menciona anticipadamente todos los componentes y luego se eligen acorde con una tabla de números aleatorios” (p.189)

El muestreo es probabilístico simple ya que todos los colaboradores tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica de encuesta y recolección de datos.

Bernal (2010), indicó:

En investigación científica hay una diversidad de métodos o instrumentos que es útil para recopilar información en el trabajo de campo de un establecido proyecto. Respecto al método y el tipo de

investigación que se va a hacer, se considera el uso de una u otras técnicas. (p. 192)

La técnica que se va a utilizar en esta investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” es la encuesta del cual se recogerá información de acuerdo a las variables evaluación del desempeño y gestión de talento humano.

#### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Valderrama (2015), mencionó:

Los instrumentos son los recursos materiales que el investigador utiliza para la recopilación y acumulación de los datos. Estos pueden ser formularios, estudio de conocimiento o escala de actitudes, como Likert, semántico y de Guttman; además pueden ser inventarios, cuadernos de campo, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, etc. (p. 195)

Para esta investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” tienen como instrumento el cuestionario que consta de 12 preguntas para la variable evaluación del desempeño laboral y 16 preguntas para la variable gestión de talento humano.

#### **2.4.3. Fichas técnicas.**

##### **Variable 1: Evaluación del desempeño laboral**

Nombre del instrumento: Cuestionario de Evaluación del Desempeño laboral

Autor: Gonzales (2017)

Fecha de aplicación: 2017

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: Ministerio de Agricultura y Riego

Significación: 0.05

Duración: 20 minutos

Estructura: el instrumento estuvo compuesto por tres dimensiones: Logros laborales (4 ítems), Aptitudes (6 ítems), y Percepciones (6 ítems). En total el instrumento cuenta con 16 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca

2: Malo

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

## **Variable 2: Gestión del talento humano**

Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor: Gonzales (2017)

Fecha de aplicación: 2017

Administración: Individual y colectiva

Ámbito de Aplicación: Ministerio de Agricultura y Riego

Significación: 0.05

Duración: 20 minutos

Estructura: El instrumento está compuesto por 4 dimensiones: planeación (4 ítems), organización (4 ítems), dirección (4 ítems), control (5 ítems). En total el instrumento cuenta con 17 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1: Nunca

2: Malo

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

### 2.4.3 Validez.

“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 200).

Como lo indica el autor la validez conlleva a que los jurados den su veredicto en que la investigación cumpla con los requisitos persistentes, por ello que los jurados son quienes validen el instrumento y verificar al detalle las preguntas del cual tiene que guardar coherencia con lo que se desea demostrar.

Tabla 3. *Juicio de expertos.*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	DNI	Dictamen
1	MAGISTER	Sara Elena Quiroz Miranda	06872448	Aplicable
2	MAGISTER	Jose Claudio Reque Velasquez	41939487	Aplicable
3	MAGISTER	Carolina Alejandra Casapia Euguren	25809803	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

### 2.4.4 Confiabilidad

Valderrama (2015), definió que “El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se averiguará mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de nuestros instrumentos de medición” (p. 229).

En este punto se tiene que determinar la confiabilidad de las respuestas y para ello se utiliza la Prueba de Alfa de Cronbach, mediante estos rangos que a continuación se presentan:

Tabla 4. *Rangos de Alfa de Cronbach.*

<b>RANGO</b>	<b>NIVEL DE CONFIABILIDAD</b>
<b>[0.7 – 0.8[</b>	Bueno
<b>[0.8 – 0.9[</b>	Muy Bueno
<b>[0.9 – 1.0[</b>	Excelente

Fuente: Elaboración propia

A continuación se mostrará los resultados del Alfa de Cronbach para cada variable mediante el programa estadística SPSS versión 23.

Tabla 5. *Alfa de cronbach de la variable evaluación del desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	12

Fuente: Spss versión 23

Se puede observar que para la variable evaluación del desempeño laboral presenta un alfa de cronbach del 83% y de acuerdo a la tabla de rangos tiene un nivel de confiabilidad muy bueno.

Tabla 6. *Alfa de cronbach de la variable gestión del talento humano.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	16

Fuente: Spss versión 23

Se puede evidenciar que para la variable gestión del talento humano tiene un alfa de cronbach del 89% y según la tabla de rangos ello representa un nivel de confiabilidad del muy bueno.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Valderrama (2015), expuso:

Señala que una vez haber recopilado los datos y almacenarlos, el paso que se procede a realizar es evaluar cada una de ellas para que se pueda generar una respuesta a la interrogante inicial y, si corresponde, poder aprobar o negar la hipótesis que está en estudio. (p. 229)

Estos datos serán analizados mediante el programa estadístico SPSS, versión 23, como la estadística es no paramétrica, primero se basa en el análisis descriptivo del cual corresponde a los gráficos y barras de las variables y dimensiones en conjunto, después a la constatación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, ello determinará si las variables guardan o no relación.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para este trabajo de investigación se adapta los principios éticos, que es realizada a través de las normas APA dado por la Universidad Cesar Vallejo, ya que todas las citas hechas en el desenlace del trabajo se han justificado con la fuente pertinente a cada una, de esta manera se respeta la autoridad de cada uno.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivos de resultados

**Variable:** evaluación del desempeño laboral

Tabla 7. *Distribución de frecuencia de la variable evaluación del desempeño laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	23,8	23,8
	Alto	61	76,3	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Spss versión 23

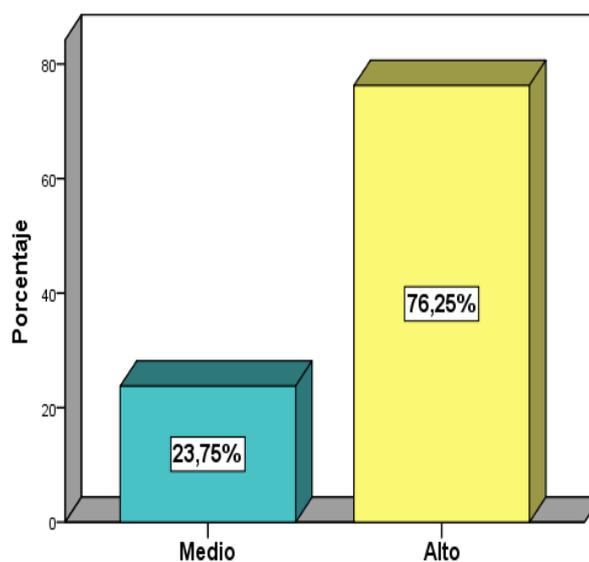


Figura 1. Diagrama de barras de la variable evaluación del desempeño laboral.

De la Tabla 7 y Figura 1, se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias.

**Variable:** gestión del talento humano

Tabla 8. *Distribución de frecuencia de la variable gestión de talento humano.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	25	31,3	31,3
	Alto	55	68,8	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Spss versión 23

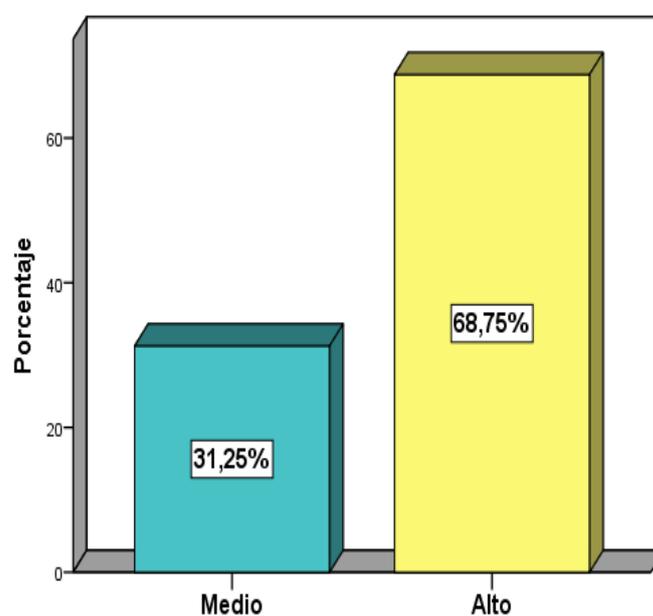


Figura 2. Diagrama de barras de la variable gestión de talento humano.

De la Tabla 8 y Figura 2, se tiene que el 68.75 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano es de nivel alto; mientras que el 31.25% considera que el nivel es medio. Ello porque existe una buena gestión de la planeación, organización, dirección y control de los colaboradores.

## Niveles comparativos de la variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión planeación

Tabla 9. Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión planeación

		PLANEACIÓN			
		Medio	Alto	Total	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Medio	Recuento	19	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	23,8%
	Alto	Recuento	7	54	61
		% del total	8,8%	67,5%	76,3%
Total		Recuento	26	54	80
		% del total	32,5%	67,5%	100,0%

Fuente: Spss versión 23

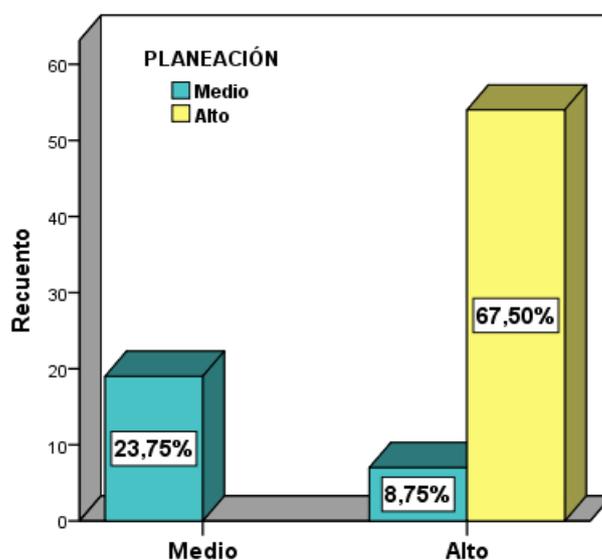


Figura 3. Diagrama de barras del desempeño laboral y la dimensión planeación

De la Tabla 9 y Figura 3, se observa que existe una tendencia de nivel alto con respecto al desempeño laboral y la planeación del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017; de los cuales el 67.5% es decir 54 colaboradores consideran que la evaluación del desempeño y los logros laborales presentan un nivel alto. Mientras el 8.75%, es decir 7 colaboradores expresan que la evaluación de desempeño es alta y planeación del personal está en un nivel medio.

## Niveles comparativos de la variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización

Tabla 10. *Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización*

		ORGANIZACIÓN			
		Medio	Alto	Total	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Medio	Recuento	19	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	23,8%
	Alto	Recuento	9	52	61
		% del total	11,3%	65,0%	76,3%
Total		Recuento	28	52	80
		% del total	35,0%	65,0%	100,0%

Fuente: Spss versión 23

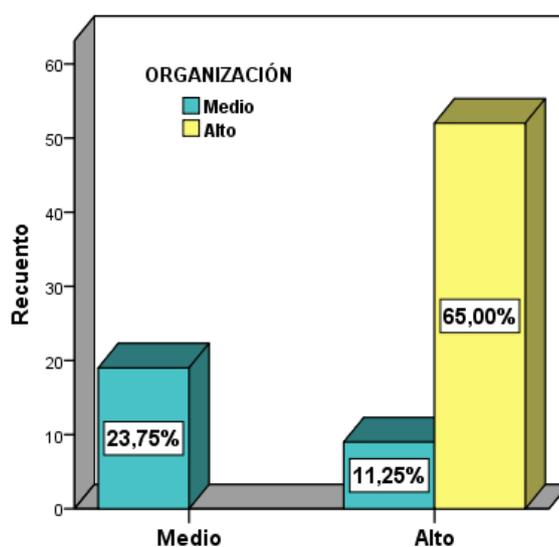


Figura 4. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión organización

De la Tabla 10 y Figura 4, se observa que existe una tendencia de nivel alto con respecto al desempeño laboral y la organización de personal en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017; de los cuales el 65% es decir 52 colaboradores consideran que la evaluación del desempeño y la organización presentan un nivel alto. Mientras el 11.25%, es decir 9 colaboradores expresan que la evaluación de desempeño es alta y la dirección de personal está en un nivel medio.

## Niveles comparativos de la variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección

Tabla 11. *Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección*

			DIRECCIÓN		
			Medio	Alto	Total
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Medio	Recuento	19	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	23,8%
	Alto	Recuento	8	53	61
		% del total	10,0%	66,3%	76,3%
Total		Recuento	27	53	80
		% del total	33,8%	66,3%	100,0%

Fuente: Spss versión 23

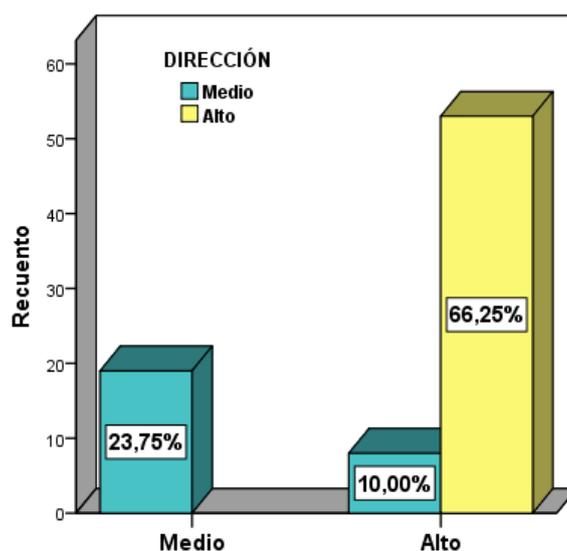


Figura 5. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión dirección

De la Tabla 11 y Figura 5, se observa que existe una tendencia de nivel alto con respecto al desempeño laboral y la dirección del personal en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017; de los cuales el 66.25% es decir 53 colaboradores consideran que la evaluación del desempeño y dirección presentan un nivel alto. Mientras el 10.00%, es decir 8 colaboradores expresan que la evaluación de desempeño es alta y la dirección del personal está en un nivel medio.

## Niveles comparativos de la variable evaluación del desempeño laboral y la dimensión control

Tabla 12. *Tabla cruzada de evaluación del desempeño laboral y la dimensión control*

		CONTROL			
		Medio	Alto	Total	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Medio	Recuento	19	0	19
		% del total	23,8%	0,0%	23,8%
	Alto	Recuento	6	55	61
		% del total	7,5%	68,8%	76,3%
Total	Recuento	25	55	80	
	% del total	31,3%	68,8%	100,0%	

Fuente: Spss versión 23

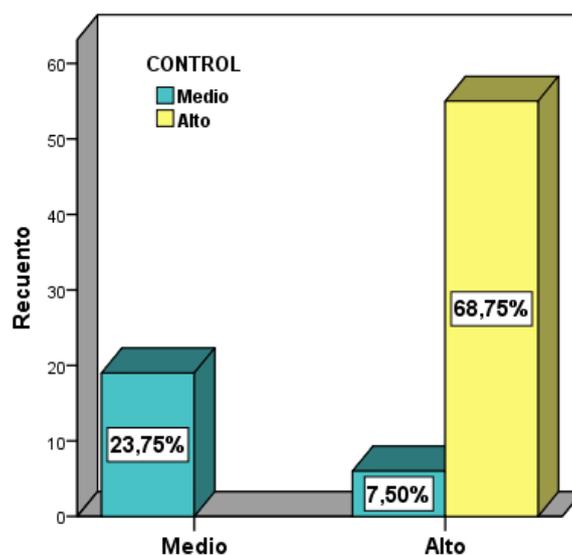


Figura 6. Diagrama de barras de evaluación del desempeño laboral y la dimensión control

De la Tabla 12 y Figura 6, se observa que existe una tendencia de nivel alto con respecto al desempeño laboral y el control del personal en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017; de los cuales el 68.75% es decir 55 colaboradores consideran que la evaluación del desempeño y control presentan un nivel alto. Mientras el 7.50%, es decir 6 colaboradores expresan que la evaluación de desempeño es alta y el control del personal está en un nivel medio.

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Hipótesis general

#### Evaluación del desempeño laboral y gestión del talento humano

H0: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 13. *Relación entre evaluación del desempeño laboral y gestión de talento humano.*

			EVALUACIÓN DELDESEMPE ÑOLABORAL	GESTIÓNDEL TALENTOHU MANO
Rho de Spearman	EVALUACIÓNDELDESE MPEÑOLABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	GESTIÓNDETALENTOH UMANO	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	80	80

Fuente: Spss versión 23

En la tabla 13, se presente que el sig = 0.000 < 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Además, el Rho de Spearman = 0.828 por lo que se induce que el grado de correlación es alta.

## Hipótesis específica 1

### Evaluación del desempeño laboral y planeación

H0: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 14. *Relación entre evaluación del desempeño laboral y planeación de talento humano.*

			EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIONES DE LA PLANEACIÓN
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,804**
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,804**	1,000
	DIMENSIONES DE LA PLANEACIÓN	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Spss versión 23

En la tabla 14, se presente que el sig = 0.000 < 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y planeación del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Además, el Rho de Spearman = 0.804 por lo que se induce que el grado de correlación es alta.

## Hipótesis específica 2

### Evaluación del desempeño laboral y organización

H0: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

$$\alpha = 0.05$$

Tabla 15. *Relación entre evaluación del desempeño laboral y organización de talento humano.*

			EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	DIM_ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DIM_ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Spss versión 23

En la tabla 15, se presente que el sig = 0.000 < 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y organización del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Además, el Rho de Spearman = 0.761 por lo que se induce que el grado de correlación es moderada.

### Hipótesis específica 3

#### Evaluación del desempeño laboral y dirección

H0: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

$\alpha = 0.05$

Tabla 16.

*Relación entre evaluación del desempeño laboral y dirección de talento humano.*

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y DIRECCIÓN		
			EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	DIRECCIÓN
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Spss versión 23

En la tabla 16, se presente que el sig = 0.000 < 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y dirección del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Además, el Rho de Spearman = 0.782 por lo que se induce que el grado de correlación es moderada.

### Hipótesis específica 4

#### Evaluación del desempeño laboral y control

H0: No existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

$\alpha = 0.05$

Tabla 17.

Relación entre evaluación del desempeño laboral y control de talento humano.

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL		DIM_ CONTROL
Rho de Spearman	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DIM_CONTROL	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	80	80

Fuente: Spss versión 23

En la tabla 17, se presente que el sig = 0.000 < 0.05 entonces rechazo hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y control del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Además, el Rho de Spearman = 0.828 por lo que se induce que el grado de correlación es alta.

## **IV. Discusión**

En la presente tesis tiene como objetivo general determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, para ello se hace la constatación de las hipótesis entonces la significancia bilateral debería resultar menor a 0.05, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo el nivel de correlación tiene que resultar positivo y alto, por eso que a continuación se pretender poner los resultados discutiendo con los antecedentes para evidenciar lo confiable de los resultados.

En la hipótesis general la significancia bilateral resultado = 0.000, entonces se aceptó la hipótesis alterna que es “Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, asimismo el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo = 0.828 que es una correlación alta.

Para el análisis descriptivo se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias. Además, se tiene que el 68.75 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano es de nivel alto; mientras que el 31.25% considera que el nivel es medio. Ello porque existe una buena gestión de la planeación, organización, dirección y control de los colaboradores.

Asimismo, para constatar los resultados de acuerdo con Alvitez (2018). En su investigación titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017. En la parte descriptiva se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman  $R = 0.905$  (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ), comprobándose de esta manera la hipótesis general. Se concluyó que las dimensiones de la Gestión

del talento humano de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán-2017, es promedio de nivel deficiente (43.0%). Asimismo, la dimensión planificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Con un coeficiente de correlación de spearman es  $R = 0.889$ , con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Además, la integración del talento humano tiene relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Según coeficiente de correlación de spearman es  $R = 0.878$  (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ).

En la hipótesis específica 1 la significancia bilateral resultado = 0.000, entonces se aceptó la hipótesis alterna que es “Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, asimismo el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo = 0.804 que es una correlación alta. Para el análisis descriptivo se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias. Además, se tiene que el 67.5 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano con respecto a la planificación es de nivel alto; mientras que el 31.25% considera que la planeación de los colaboradores es de nivel medio.

Asimismo, para constatar la hipótesis específica 1 Orrego (2013) en su tesis titulada Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín. En la parte descriptiva se observó que en el nivel directivo se puede advertir mayor promedio en el desempeño (8.12), habilidad (7.76), motivación (7.88) y adaptación (7.64), pero como saben que éstos cargos directivos son producto de las reacciones políticas y obedecen a decisiones ajenas a la calidad profesional, es que muestran menor grado de compromiso (7.42) comparado con el nivel profesional (7.57), con expectativas de seguir

ascendiendo o el de convertirse en directivo en algún momento. Se concluyó que, si se incrementa el grado de habilidad de los trabajadores, el desempeño de ellos se incrementa, siendo fundamental fortalecer sus capacidades en áreas que desarrollen la habilidad de los trabajadores, para tener una respuesta directa en la mejora del desempeño laboral

En la hipótesis específica 2 la significancia bilateral resultado = 0.000, entonces se aceptó la hipótesis alterna que es “Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, asimismo el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo = 0.761 que es una correlación moderada. Para el análisis descriptivo se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias. Además, se tiene que el 65.0 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano con respecto a la organización es de nivel alto; mientras que el 35.0% considera que la organización de los colaboradores es de nivel medio.

Del mismo modo para constatar la hipótesis específica 2, de acuerdo con Asencios (2017) en su trabajo de investigación titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. En la parte descriptiva, sobre la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada y significativa, con un coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 (Rho = 0.642, p = 0.000); es decir, las prácticas de los servidores administrativos que gestionaron su talento tuvieron a su vez una moderada mejor desempeño laboral que aquellos servidores que no hicieron uso de su talento. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y

significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $Rho = 0.642, p < 0.05$ ).

En la hipótesis específica 3 la significancia bilateral resultó = 0.000, entonces se aceptó la hipótesis alterna que es “Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, asimismo el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) se obtuvo = 0.782 que es una correlación moderada. Para el análisis descriptivo se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias. Además, se tiene que el 66.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano con respecto a la dirección es de nivel alto; mientras que el 33.75% considera que la dirección de los colaboradores es de nivel medio.

Se constata la hipótesis específica 3, para Del castillo (2017) en su tesis titulada La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. De los hallazgos encontrados el resultado de 0.77 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p = 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluyó que la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación.

En la hipótesis específica 4 la significancia bilateral resultó = 0.000, entonces se aceptó la hipótesis alterna que es “Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017”, asimismo el coeficiente de correlación (Rho de

Spearman) se obtuvo = 0.828 que es una correlación alta. Para el análisis descriptivo se tiene que el 76.25 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego fueron evaluados y presentan un nivel alto de desempeño; mientras que el 23.75% tienen un nivel medio. Ello se debe a la eficiencia en los logros laborales, aptitudes y percepciones de los trabajadores con sus actividades diarias. Además, se tiene que el 68.75 % de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Riego expresan que la gestión del talento humano con respecto al control es de nivel alto; mientras que el 31.25% considera que el control de las actividades de los colaboradores es de nivel medio.

Por otro lado, para constatar la hipótesis específica 4, de acuerdo con Cevallos, (2013) en su trabajo de investigación sobre Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013. En la parte descriptiva en cuanto a la gestión de talento humano se determinó que el 45% de los encuestados están muy de acuerdo, el 12% está parcialmente de acuerdo, y un 20% que está en total desacuerdo. Por su parte, en cuanto al desempeño laboral se determinó que consideran importante se dé la debida inducción para el desempeño del cargo, el gráfico indica que el 35% considera que es muy de importante, el 29% indica que es importante, mientras que el 24% respondió que es importante. Se concluyó que el modelo de gestión para la unidad del talento humano de la dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, contiene procesos administrativos establecidos en los subsistemas de gestión del talento humano de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (Losep), que han permitido establecer mecanismos de admisión acordes a las competencias técnicas que son necesarias en las diferentes unidades que conforman la dirección.

## **V. Conclusiones**

**Primero**

Se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0.828 que es una correlación alta. Asimismo, podemos indicar que mejorando la evaluación del desempeño laboral se lograría una adecuada gestión del talento humano.

**Segundo**

Se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,804 que es una correlación alta. De otro modo, se muestra que optimizando las evaluaciones del desempeño laboral existiría una mejor planificación.

**Tercero**

Se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,761 que es una correlación moderada. Igualmente, al alcanzar altos valores en la evaluación del desempeño laboral existirá una mejoría en la organización de la institución.

**Cuarto**

Se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,782 que es una correlación moderada. De esta manera se puede indicar que es importante la mejora en la evaluación del desempeño laboral para que al mismo tiempo la institución acceda a desarrollar su plan de dirección.

**Quinto**

Se determinó la relación entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, con un nivel de correlación (Rho de Spearman) = 0,828 que es una correlación alta. De esta forma cuando la evaluación del desempeño laboral cumple las expectativas de la institución se lograría un mejor control en las áreas de la empresa.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero**

Una vez conociendo la existencia de relación de ambas variables se recomienda que para corresponder a una óptima evaluación en el desempeño laboral se debe gestionar mediante los procesos de la administración, que engloba las funciones principales, es por ello que se recomienda el rediseño de ello.

**Segundo**

Se recomienda en la planeación, rediseñar la misión, visión y objetivos, del mismo modo las matrices de EFE o FODA, las políticas, el cronograma y presupuestos de la entidad, con ello lograr en asentar mejor las bases propuestas y obtener mejores resultados.

**Tercero**

Se recomienda rediseñar el MOF, que incluye en la dimensión organización, con esto se podrá conocer con mejor exactitud lo que se necesita para cada área en específico, además se podrá determinar las habilidades y capacidades de los colaboradores.

**Cuarto**

Se recomienda mayor capacitación al personal, ello está dentro de la dimensión dirección, y esto logra mejorar el aprendizaje de los colaboradores, el desarrollo de la memoria, de las habilidades blandas, asimismo en trabajar en equipo y fomentar el liderazgo en el grupo, como también el manejo del estrés y que los colaboradores se sientan mayor motivación.

**Quinto**

Se recomienda para la dimensión control, mejorar las evaluaciones del personal, donde los principales puntos sean el desempeño de las actividades, manejo del personal, resolución de problemas entre otros.

## **VII. Referencias**

- Alvitez, J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017* (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales.* (3ªed.) Colombia: Pearson Educación.
- Cáceres, A. (2015). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.* (Tesis de Maestría en Gestión Empresarial). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
Recuperado de [http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres\\_Larreategui\\_Alba\\_Lucia.pdf](http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf)
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>
- Capuano, A. (2004). *Evaluación de desempeño: Desempeño por competencias,* 7(13), pp. 139-150. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013.* (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La libertad, Ecuador.  
Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%2>

ODEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN  
%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N  
%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%  
20A%C3%91O%202013.pdf

Cuesta, A; Fleitas, S; García, V; Hernandez, I; Anchundia, A y Mateus, M. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*. 39(1)., 24-35. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004)

Del castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14<sup>a</sup> ed.) México: Pearson Educación.

Grisales, F. y Gimena, C. (2013). *Construcción de un modelo de gestión del conocimiento como una estrategia para elevar el aprendizaje organizacional en el gimnasio campestre MARIE CURIE*. (Tesis de maestría). Universidad libre, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8575/TESIS%20FINAL%20MODELO%20DE%20GESTI%C3%92N.pdf?sequence=1>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5<sup>o</sup> ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

Liquidano, M. (2012). *Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/277005652\\_Gestion\\_del\\_Talento\\_Humano\\_De\\_la\\_fase\\_administrativa\\_a\\_la\\_de\\_gestion\\_del\\_conocimiento](https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento)

Llano, E y Rivera, L. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola*

*Agrogana s.a. de la parroquia Joseguango bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>

Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo.* (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. Recuperado de [https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci\\_\\_n\\_louffat\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_louffat_issuu)

More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016.* (Tesis de Magíster). Universidad Señor de Sipán, Perú.

Orrego, A. (2013) *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales,* 16 (3), pp. 493-505. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica. Universidad Femenina del Sagrado Corazón,* 23 (1), pp. 9-16. Recuperado de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)

Salas, R; Díaz, L y Pérez, G. (2013). *Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud,* 27 (1), 92-102 Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412013000100012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012)

Sánchez, J. y Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su*

*auditoría*, (32), pp. 54-82. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

Tinoco, O; Quispe, C y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*, 17 (2), pp. 56-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>

Urdaneta, O y Urdaneta, M. (2013). *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*, 19 (4), pp. 672-682. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/280/28029474006/>

Valderrama, M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vargas, L. (2013). *Sobre concepto de percepción*, 4 (8), 47-53.

Venegas, P. (2013). *Administración general*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Continental. Recuperado de [https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual\\_administracion\\_general](https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual_administracion_general)

Zimmerman, M. (2014). *Valoración de la aptitud de los requerimientos profesionales. Capacidades requeridas para el trabajo o grupos profesionales: algunas aportaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 60 (1), pp. 92-97. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000500015](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000500015)

## **Anexos**

## ANEXO 1: Artículo científico

Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

Br. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano

aragovi@gmail.com

### Resumen

La investigación Evaluación del Desempeño laboral y la Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, el objetivo general determina la relación evaluación del desempeño laboral y gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

Empleando hipotético deductivo, tipo de investigación fue básica, paradigma positivista, nivel descriptivo – correlacional. Seguidamente enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La población conformada por 100 colaboradores, muestra 80 colaboradores y muestreo tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información encuesta y instrumentos de recolección los cuestionarios, y confiabilidad (Alfa Cronbach, KR-20).

Logrando conclusiones: (a) se determinó relación la evaluación del desempeño laboral y la planeación,  $(R_o) = 0,804$ . (b) relación evaluación del desempeño laboral y la organización,  $(R_o) = 0,761$ . (c) concluyendo que existe relación entre evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano,  $(R_o) = 0.828$ , teniendo correlación alta.

**Palabras claves:** Evaluación del desempeño laboral, Gestión de talento humano, Planeación y Organización.

### Abstract

The investigation Evaluation of the Labor Performance and the Management of the Human Talent in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017, the general objective determines the relation evaluation of the labor performance and management of the human talent in the Ministry of Agriculture and Irrigation 2017.

Using hypothetical deductive, type of research was basic, positivist paradigm, descriptive level - correlational. Next, quantitative approach, non-experimental design and cross-section. The population consisting of 100 collaborators, shows 80 collaborators and non-probabilistic type sampling. The technique used to collect survey information and collection instruments, questionnaires, and reliability (Alfa Cronbach, KR-20).

Achieving conclusions: (a) the evaluation of work performance and planning was determined,  $(R_o) = 0.804$ . (b) evaluation relationship of work performance and organization,  $(R_o) = 0.761$ . (c) concluding that there is a relationship between the evaluation of work performance and the management of human talent,  $(R_o) = 0.828$ , having a high correlation.

**Keywords** Job performance evaluation, Human talent management, Planning and Organization.

## Introducción

En los últimos años la gestión del talento humano ha ido tomando mayor importancia en las organizaciones ya que esto genera que sus colaboradores desarrollen habilidades y fomenten el desempeño de cada área. Por lo cual se considera implementar este tipo de dirección para el beneficio de la institución.

Asimismo, según Urdaneta y Urdaneta (2013) la evaluación del desempeño debe convertirse en nuestras organizaciones en un instrumento de vital importancia en manos de los que poseen una gerencia en recursos humanos, a favor de mejorar las habilidades del trabajador, logrando con ello el desarrollo de ventajas competitivas en el área donde se preste un servicio o se genere un producto.

En el ámbito internacional, según Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus (2018) el logro de procesos de evaluación del desempeño unidos o ajustados, en los cuales se refleje que los desempeños individuales tributen al desempeño estratégico organizacional, es un desafío actual. La falta de unidad o ajuste entre ambos desempeños, se ha evidenciado como problema en encuestas mundiales, donde a nivel de empresas se observa inexistencia de vínculos entre los recursos humanos, la estrategia y los indicadores de gestión, y en las empresas cubanas también se ha manifestado esa desvinculación o carencia de integración.

Desde otro ángulo, en el ámbito nacional, según Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) menciona que en un estudio que relaciona satisfacción laboral y clima organizacional en la facultad de Medicina de la UNAP (Perú), concluye que se obtuvo como resultados que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración; dos tercios del personal administrativo mostraron satisfacción laboral.

Por otro lado, en el ámbito local, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, vela por el progreso y bienestar de las personas, desarrollando un sentido de pertenencia, a través de la implementación de políticas orientadas al bienestar de los trabajadores; sin embargo, se presentan una serie de problemas que van desde los niveles insuficientes de preparación profesional del personal, hasta el poco interés por

resolver rápido las trabas burocráticas. Por ello para buscar mejorar la calidad de los servicios públicos se han puesto en marcha una serie de políticas en el marco del Acuerdo Nacional. Asimismo, en el marco del reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con DS N° 040-2014-PCM, se encuentra uno de los siete Subsistemas que compone el Sistema Administrativo de Recursos Humanos: Gestión de Rendimiento, este subsistema busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Se desarrolla a través de un ciclo de carácter anual, que debe ser integral, continuo y sistémico, que inicia a partir de la aprobación del Plan Operativo Institucional.

La tarea de evaluar el desempeño, constituye un aspecto básico de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño es una función esencial que suelen efectuar las organizaciones modernas. En ese sentido y, teniendo en cuenta que la calidad del servicio que brindan los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Riego, no está orientado a resultados, surge la necesidad de construir un sistema de gestión que mida el desempeño de los servidores públicos y que sirva de soporte para evidenciar el impacto del mismo en la gestión y los resultados institucionales.

Es por ello que el propósito de esta investigación es realizar un estudio a la evaluación del desempeño laboral y la gestión del Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Riego.

### **Metodología**

Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica.

tiene un enfoque cuantitativo ya que se desea recolectar información a través de una encuesta, asimismo se pretende dar interpretación mediante la estadística y con ello dar la veracidad de la investigación.

**Materiales y métodos**

Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica.

Tiene un enfoque cuantitativo ya que se desea recolectar información a través de una encuesta, asimismo se pretende dar interpretación mediante la estadística y con ello dar la veracidad de la investigación.

Método hipotético deductivo ya que se tendrá que evaluar y corroborar las hipótesis propuestas de la tesis.

La presente investigación es de tipo básica ya que su principal propósito es profundizar el tema de las variables evaluación del desempeño laboral y la gestión talento humano, además de analizarlos, darle una aportación y solución a sus problemas.

Es de nivel descriptiva ya que busca especificar aquellas características de las variables y correlacional porque busca la relación existente entre las dos variables.

Es transversal ya que analiza cual es el nivel de las variables en un momento dado.

**Diseño de estudio.**

Su diseño es no experimental ya que no se manipularán las variables.

**Muestreo.**

El muestreo es probabilístico simple ya que todos los colaboradores tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

**Sujetos.**

<b>Unidades orgánicas</b>	<b>Número de colaboradores</b>
Secretario general	12
Oficina General de Planeamiento y presupuesto	33
Oficina General de administración	24
Oficina General de gestión de recursos humanos	23
Oficina General de asesoría jurídica	8
Total	100

**Instrumentos.**

Para esta investigación “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017” tienen como instrumento el cuestionario que consta de 12 preguntas para la variable evaluación del desempeño laboral y 16 preguntas para la variable gestión de talento humano.

**Resultados**

En la prueba de hipótesis general se observó un coeficiente según la correlación de Rho Spearman de 0.828, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y gestión de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

En la primera hipótesis específica se observó un coeficiente según la correlación de Rho Spearman de 0.804, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y planeación de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. En la segunda hipótesis específica se observó un coeficiente según la correlación de Rho Spearman de 0.761, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del

desempeño laboral y organización de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. En la tercera hipótesis se observó un coeficiente según la correlación de Rho Spearman de 0.782, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y dirección de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. En la cuarta hipótesis se observó un coeficiente según la correlación de Rho Spearman de 0.828, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y control de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.

### **Discusión**

En relación a la hipótesis general que señala la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano reporta un coeficiente de correlación alta, los resultados de las estadísticas señalan la correlación de Rho Spearman de 0.828, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, representando que evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con gestión de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017; por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las variables de estudio, lo cual es semejante a lo hallado por Alvitez (2018) quien concluye que según el estadístico Rho de Spearman una correlación de 0.905 muy alta entre las variables estudiadas, por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula con una significancia de 0.000 altamente significativa.

Con relación entre evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con planeación de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.804, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación muy alta entre evaluación del desempeño laboral y planeación de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, por lo tanto nuestros resultados son avalados por Orrego (2013)

Concluye que si se incrementa el grado de habilidad de los trabajadores, el desempeño de ellos se incrementa, siendo fundamental fortalecer sus capacidades en áreas que desarrollen la habilidad de los trabajadores, para tener una respuesta directa en la mejora del desempeño laboral.

Con relación entre evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con organización de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.761, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y organización de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, Asencios (2017). Concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $Rho = 0.642$ ,  $p < 0.05$ ).

Con relación entre evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con dirección de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.782, con un  $p=0.000$  ( $p < .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre evaluación del desempeño laboral y dirección de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, Del castillo (2017), concluye que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.77 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $Rho = 0.77$ ,  $p < 0.05$ ).

Con relación entre evaluación del desempeño laboral se relaciona significativamente con control de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. El área escuela

académica se relaciona significativamente con las habilidades sociales en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017, Cevallos, (2013), concluye que el modelo de gestión para la unidad del talento humano de la dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, contiene procesos administrativos establecidos en los subsistemas de gestión del talento humano de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), que han permitido establecer mecanismos de admisión acordes a las competencias técnicas que son necesarias en las diferentes unidades que conforman la dirección.

## **CONCLUSIONES**

Para la hipótesis general que señala la relación entre evaluación del desempeño laboral y gestión del talento humano se reporta una relación directa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0,828$ ) representando esta una muy alta correlación de las variables y ( $p=0.000$ ) menor que 0.05 siendo significativo, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador; concluyendo que existe una relación significativa entre evaluación del desempeño laboral y las gestión del talento humano el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es muy alta. El evaluación del desempeño laboral se relaciona directa ( $Rho=0,704$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con planeación de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La evaluación del desempeño laboral se relaciona directa ( $Rho=0,761$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con organización de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

La evaluación del desempeño laboral se relaciona directa ( $Rho=0,761$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con dirección de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La evaluación del desempeño laboral se relaciona directa ( $Rho=0,828$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con control de talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es muy alta.

**REFERENCIAS**

- Alvitez, J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017* (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales.* (3°ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Caicedo, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo.* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.  
Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>
- Cuesta, A; Fleitas, S; García, V; Hernandez, I; Anchundía, A y Mateus, M. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. 39(1), 24-35. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004)
- Del castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos.* 14ª ed. México: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.

- Liquidano, M. (2012). *Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. (1° ed.). México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/277005652\\_Gestion\\_del\\_Talento\\_Humano\\_De\\_la\\_fase\\_administrativa\\_a\\_la\\_de\\_gestion\\_del\\_conocimiento](https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento)
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. Recuperado de [https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_louffat\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_louffat_issuu)
- More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016*. (Tesis de Magíster). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Orrego, A. (2013) *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junín*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. *Universidad Femenina del Sagrado Corazón*, 23 (1), pp. 9-16. Recuperado de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
- Salas, R; Díaz, L y Pérez, G. (2013). *Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud*, 27 (1), 92-102 Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412013000100012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012)

Tinoco, O; Quispe, C y Beltrán, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*, 17 (2), pp. 56-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>

Urdaneta, O y Urdaneta, M. (2013). *Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*, 19 (4), pp. 672-682. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/280/28029474006/>

Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vargas, L. (2013). *Sobre concepto de percepción*, 4 (8), 47-53.

Venegas, P. (2013). *Administración general*. (1° ed.). Perú: Fondo Editorial de la Universidad Continental. Recuperado de [https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual\\_administracion\\_general](https://issuu.com/ucvirtual/docs/manual_administracion_general)

Zimmerman, M. (2014). *Valoración de la aptitud de los requerimientos profesionales. Capacidades requeridas para el trabajo o grupos profesionales: algunas aportaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 60 (1), pp. 92-97. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2014000500015](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000500015)

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	ESCALA Y VALORES
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Evaluación del desempeño laboral	Logros laborales  Aptitudes  Percepciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplimiento de objetivos</li> <li>✓ Elementos de competencia</li> <li>✓ Funciones laborales</li> <li>✓ Realizaciones profesionales</li>   <li>✓ Capacidad</li> <li>✓ Desarrollarse en su área</li> <li>✓ Habilidades interpersonales</li> <li>✓ Habilidades grupales</li>   <li>✓ Sensación obtenida</li> <li>✓ Aprendizaje</li> <li>✓ Memoria</li> <li>✓ Simbolización</li> </ul>	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	1. Bajo: 2. Medio: 3. Alto
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>			<b>Indicadores</b>	<b>ESCALA Y VALORES</b>	<b>ESCALA Y VALORES</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la planeación en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Gestión del Talento Humano	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planeación de actividades</li> <li>✓ Orientación de funciones</li> <li>✓ Diagnosticar regularidades</li> <li>✓ Prescripción de mejoras</li> </ul>		1. Bajo: 2. Medio: 3. Alto
¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la organización en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño de ordenamiento</li> <li>✓ Modelo de gestión</li> <li>✓ Planeación estratégica</li> </ul>		

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y la dirección en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Direccionar las áreas</li> <li>✓ Trabajo organizado</li> <li>✓ Direccionar las funciones</li> <li>✓ Direccionar al talento humano</li> </ul>	<p>Siempre = 5  Casi Siempre = 4  A veces = 3  Casi nunca = 2  Nunca = 1</p>	
¿Cuál es la relación que existe entre evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017?	Determinar la relación entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.	Existe relación positiva y significativa entre la evaluación del desempeño laboral y el control en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017.		Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplimiento de metas</li> <li>✓ Estructurar las actividades</li> <li>✓ Control anticipado</li> <li>✓ Resultados</li> </ul>		

**ANEXO 3:** Instrumento de recolección de datos

Estimado(a) Sr(a)

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riesgo 2017.

**Indicaciones:** La encuesta es de forma anónima y las respuestas son confidenciales, de ese modo agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca (1)
CN	Casi Nunca (2)
AV	A Veces (3)
CS	Casi Siempre (4)
S	Siempre (5)

Variable 1: Evaluación del desempeño laboral						
	Dimensión 1: Logros laborales	N	CN	AV	CS	S
1	Considera usted que se cumplen con los objetivos propuestos en su campo de trabajo					
2	Usted considera que la institución toma en cuenta las competencia y habilidades individuales en la evaluación del desempeño de sus colaboradores					
3	Considera usted que sus funciones laborales están correctamente definidas					
4	Cree usted que la institución se preocupa también porque usted se realice profesionalmente					

	<b>Dimensión 2: Aptitudes</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>5</b>	Cree usted que posee la capacidad necesaria para efectuar las funciones que le designan en la institución					
<b>6</b>	Se siente usted a gusto con el desarrollo dentro su área					
<b>7</b>	Cree usted que posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional					
<b>8</b>	Cree usted que posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia					
	<b>Dimensión 3: percepciones</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>9</b>	Su sensación obtenida dentro de la institución es de satisfacción en su totalidad					
<b>10</b>	Cree usted que se utiliza el aprendizaje continuo, buscando la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados dentro de la institución					
<b>11</b>	Aplicas la memoria a largo plazo en tu desempeño laboral o utilizas alguna herramienta de apoyo					
<b>12</b>	Cree usted que el desempeño laboral simboliza su responsabilidad con la institución					

**Muchas gracias,**

Estimado(a) Sr(a)

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada: Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riesgo 2017.

**Indicaciones:** La encuesta es de forma anónima y las respuestas son confidenciales, de ese modo agradecemos ser muy sincero. Marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

DATOS ESPECÍFICOS	
N	Nunca (1)
CN	Casi Nunca (2)
AV	A Veces (3)
CS	Casi Siempre (4)
S	Siempre (5)

Variable 2: Gestión de talento humano						
Dimensión 1: planeación		N	CN	AV	CS	S
1	Cree usted que se realiza la planeación de actividades enfocados en el desempeño de cada colaborador					
2	La orientación de funciones va de acuerdo a las aptitudes y capacidades que usted realmente presenta					
3	Están realmente proyectados ante cualquier contexto en donde debe diagnosticar regularidades					
4	Cree usted que el Ministerio cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de sus actividades					
Dimensión 2: organización		N	CN	AV	CS	S
5	Cree usted que se establece un diseño de ordenamiento dentro de la institución					
6	Usted cree que el Ministerio sigue algún modelo de gestión innovadora para la optimización de sus actividades y					

	decisiones					
7	Cree usted que se planifica estratégicamente para la eficiencia de la institución					
8	Se siente usted parte importante de la estructura de su área					
	<b>Dimensión 3: dirección</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
9	Usted cree que la dirección de las áreas está orientado hacia la eficacia de los esfuerzos de la institución					
10	Cree usted que existe un trabajo organizado por parte de todas las área dentro de la institución					
11	Cree usted que existe una evaluación periódica después de las asignaciones de las funciones (actividades)					
12	Cree usted que la institución realiza una adecuada dirección para seleccionar al mejor talento que laborará					
	<b>Dimensión 4: control</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	Cree usted que existe eficacia en el jefe inmediato desde el punto de vista de control					
14	Usted cree que hay un buen equilibrio en las estructuras de actividades asignadas al colaborador					
15	Cree usted que existen mecanismos de control anticipado en su departamento					
16	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.					

## ANEXO 4: Certificados de validación de instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN  
DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: planeación</b>							
1	Cree usted que se realiza la planeación de actividades enfocados en el desempeño de cada colaborador	/		/		/		
2	La orientación de funciones va de acuerdo a las aptitudes y capacidades que usted realmente presenta	/		/		/		
3	Están realmente proyectados ante cualquier contexto en donde debe diagnosticar regularidades	/		/		/		
4	Cree usted que el Ministerio cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de sus actividades	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: organización</b>							
5	Cree usted que se establece un diseño de ordenamiento dentro de la institución	/		/		/		
6	Usted cree que el Ministerio sigue algún modelo de gestión innovadora para la optimización de sus actividades y decisiones	/		/		/		
7	Cree usted que se planifica estratégicamente para la eficiencia de la institución	/		/		/		
8	Se siente usted parte importante de la estructura de su área	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: dirección</b>							
9	Usted cree que la dirección de las áreas está orientado hacia la eficacia de los esfuerzos de la institución	/		/		/		
10	Cree usted que existe un trabajo organizado por parte de todas las área dentro de la institución	/		/		/		
11	Cree usted que existe una evaluación periódica después de las asignaciones de las funciones (actividades)	/		/		/		
12	Cree usted que la institución realiza una adecuada dirección para seleccionar al mejor talento que laborará	/		/		/		

Dimensión 4: control							
13	Cree usted que existe eficacia en el jefe inmediato desde el punto de vista de control	/	/	/			
14	Usted cree que hay un buen equilibrio en las estructuras de actividades asignadas al colaborador	/	/	/			
15	Cree usted que existen mecanismos de control anticipado en su departamento	/	/	/			
16	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sara Elena Quiroz Miranda

DNI: 06872448

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION AMBIENTAL

Lima, 06 de julio de 2018

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
<b>Dimensión 1: planeación</b>								
1	Cree usted que se realiza la planeación de actividades enfocados en el desempeño de cada colaborador	/		/		/		
2	La orientación de funciones va de acuerdo a las aptitudes y capacidades que usted realmente presenta	/		/		/		
3	Están realmente proyectados ante cualquier contexto en donde debe diagnosticar regularidades	/		/		/		
4	Cree usted que el Ministerio cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de sus actividades	/		/		/		
<b>Dimensión 2: organización</b>								
5	Cree usted que se establece un diseño de ordenamiento dentro de la institución	/		/		/		
6	Usted cree que el Ministerio sigue algún modelo de gestión innovadora para la optimización de sus actividades y decisiones	/		/		/		
7	Cree usted que se planifica estratégicamente para la eficiencia de la institución	/		/		/		
8	Se siente usted parte importante de la estructura de su área	/		/		/		
<b>Dimensión 3: dirección</b>								
9	Usted cree que la dirección de las áreas está orientado hacia la eficacia de los esfuerzos de la institución	/		/		/		
10	Cree usted que existe un trabajo organizado por parte de todas las área dentro de la institución	/		/		/		
11	Cree usted que existe una evaluación periódica después de las asignaciones de las funciones (actividades)	/		/		/		
12	Cree usted que la institución realiza una adecuada dirección para seleccionar al mejor talento que laborará	/		/		/		

Dimensión 4: control							
13	Cree usted que existe eficacia en el jefe inmediato desde el punto de vista de control	/	/	/			
14	Usted cree que hay un buen equilibrio en las estructuras de actividades asignadas al colaborador	/	/	/			
15	Cree usted que existen mecanismos de control anticipado en su departamento	/	/	/			
16	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carolina Alejandra Casapía Eguren

DNI: 25809803

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Lima, 06 de julio de 2018

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN  
DE TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: planeación</b>							
1	Cree usted que se realiza la planeación de actividades enfocados en el desempeño de cada colaborador	/		/		/		
2	La orientación de funciones va de acuerdo a las aptitudes y capacidades que usted realmente presenta	/		/		/		
3	Están realmente proyectados ante cualquier contexto en donde debe diagnosticar regularidades	/		/		/		
4	Cree usted que el Ministerio cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de sus actividades	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: organización</b>							
5	Cree usted que se establece un diseño de ordenamiento dentro de la institución	/		/		/		
6	Usted cree que el Ministerio sigue algún modelo de gestión innovadora para la optimización de sus actividades y decisiones	/		/		/		
7	Cree usted que se planifica estratégicamente para la eficiencia de la institución	/		/		/		
8	Se siente usted parte importante de la estructura de su área	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: dirección</b>							
9	Usted cree que la dirección de las áreas está orientado hacia la eficacia de los esfuerzos de la institución	/		/		/		
10	Cree usted que existe un trabajo organizado por parte de todas las área dentro de la institución	/		/		/		
11	Cree usted que existe una evaluación periódica después de las asignaciones de las funciones (actividades)	/		/		/		
12	Cree usted que la institución realiza una adecuada dirección para seleccionar al mejor talento que laborará	/		/		/		

Dimensión 4: control							
13	Cree usted que existe eficacia en el jefe inmediato desde el punto de vista de control	-	-	/			
14	Usted cree que hay un buen equilibrio en las estructuras de actividades asignadas al colaborador	-	/	/			
15	Cree usted que existen mecanismos de control anticipado en su departamento	/	/	/			
16	Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios.	/	/	/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. José Claudio Reque Velasquez

DNI: 41939487

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Lima, 06 de julio de 2018



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Logros laborales</b>							
1	Considera usted que se cumplen con los objetivos propuestos en su campo de trabajo	/		/		/		
2	Usted considera que la institución toma en cuenta las competencia y habilidades individuales en la evaluación del desempeño de sus colaboradores	/		/		/		
3	Considera usted que sus funciones laborales están correctamente definidas	/		/		/		
4	Cree usted que la institución se preocupa también porque usted se realice profesionalmente	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Aptitudes</b>							
5	Cree usted que posee la capacidad necesaria para efectuar las funciones que le designan en la institución	/		/		/		
6	Se siente usted a gusto con el desarrollo dentro su área	/		/		/		
7	Cree usted que posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	/		/		/		
8	Cree usted que posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: percepciones</b>							
9	Su sensación obtenida dentro de la institución es de satisfacción en su totalidad	/		/		/		
10	Cree usted que se utiliza el aprendizaje continuo, buscando la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados dentro de la institución	/		/		/		
11	Aplicas la memoria a largo plazo en tu desempeño laboral o utilizas alguna herramienta de apoyo	/		/		/		
12	Cree usted que el desempeño laboral simboliza su responsabilidad con la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sara Elena Quiroz Miranda

DNI: 06872448

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION AMBIENTAL

Lima, 06 de julio de 2018



-----  
**Firma del Experto Informante.  
Especialidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Logros laborales</b>							
1	Considera usted que se cumplen con los objetivos propuestos en su campo de trabajo	/		/		/		
2	Usted considera que la institución toma en cuenta las competencia y habilidades individuales en la evaluación del desempeño de sus colaboradores	/		/		/		
3	Considera usted que sus funciones laborales están correctamente definidas	/		/		/		
4	Cree usted que la institución se preocupa también porque usted se realice profesionalmente	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Aptitudes</b>							
5	Cree usted que posee la capacidad necesaria para efectuar las funciones que le designan en la institución	/		/		/		
6	Se siente usted a gusto con el desarrollo dentro su área	/		/		/		
7	Cree usted que posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	/		/		/		
8	Cree usted que posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: percepciones</b>							
9	Su sensación obtenida dentro de la institución es de satisfacción en su totalidad	/		/		/		
10	Cree usted que se utiliza el aprendizaje continuo, buscando la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados dentro de la institución	/		/		/		
11	Aplicas la memoria a largo plazo en tu desempeño laboral o utilizas alguna herramienta de apoyo	/		/		/		
12	Cree usted que el desempeño laboral simboliza su responsabilidad con la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carolina Alejandra Casapia Eguren

DNI: 25809803

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Lima, 06 de julio de 2018



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinente		Relevante		Calidad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1: Logros laborales</b>							
1	Considera usted que se cumplen con los objetivos propuestos en su campo de trabajo	/		/		/		
2	Usted considera que la institución toma en cuenta las competencia y habilidades individuales en la evaluación del desempeño de sus colaboradores	/		/		/		
3	Considera usted que sus funciones laborales están correctamente definidas	/		/		/		
4	Cree usted que la institución se preocupa también porque usted se realice profesionalmente	/		/		/		
	<b>Dimensión 2: Aptitudes</b>							
5	Cree usted que posee la capacidad necesaria para efectuar las funciones que le designan en la institución	/		/		/		
6	Se siente usted a gusto con el desarrollo dentro su área	/		/		/		
7	Cree usted que posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional	/		/		/		
8	Cree usted que posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia	/		/		/		
	<b>Dimensión 3: percepciones</b>							
9	Su sensación obtenida dentro de la institución es de satisfacción en su totalidad	/		/		/		
10	Cree usted que se utiliza el aprendizaje continuo, buscando la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados dentro de la institución	/		/		/		
11	Aplicas la memoria a largo plazo en tu desempeño laboral o utilizas alguna herramienta de apoyo	/		/		/		
12	Cree usted que el desempeño laboral simboliza su responsabilidad con la institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay  
suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. José Claudio Reque Velasquez

DNI: 41939487

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Lima, 06 de julio de 2018



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## ANEXO 5: Constancia emitida por la institución.



**PERÚ** Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

"Decenio de Igualdad de Oportunidades Para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

#### CONSTANCIA

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego – MINAGRI

**HACE CONSTAR:**

Que la Lic. Consuelo Aracelly Gonzales Victoriano identificada con D.N.I. N° 09986642, tesista de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, aplicó en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información dirigido al personal administrativo del Ministerio de Agricultura y Riego, denominados **Cuestionario sobre Evaluación del Desempeño Laboral y la Gestión del Talento Humano**, correspondientes al trabajo de investigación titulado "Evaluación del Desempeño Laboral y la Gestión del Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

La Molina, 25 de mayo del 2018

Atentamente,



**JOSÉ FRANCISCO HOYOS HERNÁNDEZ**  
DIRECTOR GENERAL  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Av. Alameda del Corregidor N° 155 - La Molina - Lima  
T. (511) 209-8600  
www.minagri.gob.pe



**ANEXO 6: Análisis de confiabilidad**

Microsoft Excel ribbon: Calibri 11, Fuente, Alineación, Número, Estilos, Celdas, Modificar.

Formula bar: `=SI(ESERROR((C7/(C7-1))*(1-(G6/C6))),"", (C7/(C7-1))*(1-(G6/C6)))`

### CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

**ALFA DE CROMBACH - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Total Sujetos= 15      **MAGNITUD:**

Var-Total= 12.21      Suma de Varianzas= 2.91       $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] = 0.831$       **MUY ALTA**

Preguntas= 12

Media=	3.33	4.47	3.73	4.60	4.60	4.47	3.4	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	
Varianza=	0.24	0.27	0.21	0.26	0.26	0.27	0.26	0.21	0.24	0.21	0.24	0.24	2.91
Cuenta =	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	

Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Total
1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
2	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	44
3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	43
4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	48
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
6	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	44
7	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	44
8	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	46
9	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
11	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	48
12	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
13	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	44
14	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	44
15	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	44

Sheet tabs: ALFA DE CROMBACH, Interpretación

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 Ajustar texto General

N K S Combinar y centrar % 000

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

L5 :  $=SI(ESERROR((C7/(C7-1))*(1-(G6/C6))), "", (C7/(C7-1))*(1-(G6/C6)))$

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																	
ALFA DE CROMBACH - GESTIÓN TALENTO HUMANO																	
Total Sujetos=	15															MAGNITUD:	MUY ALTA
Var-Total=	FALTA INGRESAR: 16		Suma de Varianzas=		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] = 0.89175$												
Preguntas=	16																
Media=	3.33	3.60	3.40	4.53	3.67	3.53	4.6	3.6	3.73333	3.8	3.53333	3.46667	3.4	3.6	3.4	4.73333	
Varianza=	0.24	0.26	0.26	0.27	0.24	0.27	0.26	0.26	0.21	0.17	0.27	0.27	0.26	0.26	0.26	0.21	3.97
Cuenta =	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Total
1	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
2	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	56
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	55
4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	65
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	57
6	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	54
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
9	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	57
10	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	56
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	54
12	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	63
13	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	57
14	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
15	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65

**ANEXO 7: 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
Considera usted que se cumplen con los objetivos propuestos en su campo de trabajo	103,667	30,810	,281	,817
Usted considera que la institución toma en cuenta las competencia y habilidades individuales en la evaluación del desempeño de sus colaboradores	102,533	30,410	,333	,815
Considera usted que sus funciones laborales están correctamente definidas	103,267	29,495	,577	,806
Cree usted que la institución se preocupa también porque usted se realice profesionalmente	102,400	31,686	,110	,823
Cree usted que posee la capacidad necesaria para efectuar las funciones que le designan en la institución	102,400	31,829	,085	,824
Se siente usted a gusto con el desarrollo dentro su área	102,533	30,410	,333	,815
Cree usted que posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	103,600	31,829	,085	,824
Cree usted que posee habilidades grupales en el trabajo: integración social, solución de conflictos, poder de influencia.	103,267	31,495	,169	,821
Su sensación obtenida dentro de la institución es de satisfacción en su totalidad	103,333	30,952	,254	,818
Cree usted que se utiliza el aprendizaje continuo, buscando la orientación de un especialista (coaching) para obtener mejores resultados dentro de la institución	103,267	31,495	,169	,821
Aplicas la memoria a largo plazo en tu desempeño laboral o utilizas alguna herramienta de apoyo	103,333	30,381	,363	,814
Cree usted que el desempeño laboral simboliza su responsabilidad con la institución	103,333	32,381	-,009	,827

Cree usted que se realiza la planeación de actividades enfocados en el desempeño de cada colaborador	103,667	31,381	,174	,821
La orientación de funciones va de acuerdo a las aptitudes y capacidades que usted realmente presenta	103,400	30,114	,395	,812
Están realmente proyectados ante cualquier contexto en donde debe diagnosticar regularidades	103,600	31,114	,212	,819
Cree usted que el Ministerio cuenta con una planeación a corto, mediano y largo plazo de sus actividades	102,467	29,410	,517	,807
Cree usted que se establece un diseño de ordenamiento dentro de la institución	103,333	28,667	,702	,800
Usted cree que el Ministerio sigue algún modelo de gestión innovadora para la optimización de sus actividades y decisiones	103,467	33,124	-,138	,833
Cree usted que se planifica estratégicamente para la eficiencia de la institución	102,400	29,686	,476	,809
Se siente usted parte importante de la estructura de su área	103,400	30,114	,395	,812
Usted cree que la dirección de las áreas está orientada hacia la eficacia de los esfuerzos de la institución	103,267	30,352	,398	,812
Cree usted que existe un trabajo organizado por parte de todas las áreas dentro de la institución	103,200	29,457	,655	,804
Cree usted que existe una evaluación periódica después de las asignaciones de las funciones (actividades)	103,467	29,410	,517	,807
Cree usted que la institución realiza una adecuada dirección para seleccionar al mejor talento que laborará	103,533	28,124	,763	,797
Cree usted que existe eficacia en el jefe inmediato desde el punto de vista de control	103,600	29,114	,585	,804

Usted cree que hay un buen equilibrio en las estructuras de actividades asignadas al colaborador	103,400	31,114	,212	,819
Cree usted que existen mecanismos de control anticipado en su departamento	103,600	28,971	,612	,803
Los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios	102,267	30,352	,398	,812

---

Fuente: Spss versión 23



## Base de Datos de la Tesis

## Variable 1: Evaluación del desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
7	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
8	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
9	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
12	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
14	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
15	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
16	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
19	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
20	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
21	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
22	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
23	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
24	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
27	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
28	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
29	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
30	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
32	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
35	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
36	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
37	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
38	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
39	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
40	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
41	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

<b>42</b>	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
<b>43</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>44</b>	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3
<b>45</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>46</b>	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
<b>47</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>48</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>49</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>50</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>51</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>52</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>53</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>54</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>55</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>56</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>57</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>58</b>	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
<b>59</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>60</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>61</b>	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
<b>62</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>63</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>64</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>65</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>66</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>67</b>	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
<b>68</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>69</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>70</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>71</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>72</b>	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3
<b>73</b>	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
<b>74</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>75</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>76</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>77</b>	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>78</b>	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>79</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
<b>80</b>	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

---

## Variable 2: Gestión del Talento Humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5
6	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
10	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
12	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
13	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5
14	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
17	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
20	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
21	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
22	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
24	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
25	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
27	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
30	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
31	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
32	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
33	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
34	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
36	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
37	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
38	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
39	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5
41	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5
42	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
43	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5
44	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4





### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Yrene Cecilia Uribe Hernández, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017**" del (de la) estudiante **Consuelo Aracely Gonzales Victoriano**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 25 de agosto del 2018

---

Firma

Yrene Cecilia Uribe Hernández

DNI: 21413122

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro https://ev.turnitin.com/app/.../106/990601/bo-990649343  
 feedback studio Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017

**ESCUOLA DE POSGRADO**  
 INSTITUCIÓN VENEZOLANA DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

**Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017**

**UNO PARA OPORTUNIDAD ACADÉMICA**  
 Ministerio de Educación

**AL TORO**  
 Dr. Conrado Andrés González Virentes

**ANIMORA**  
 Dra. Yvonne Cecilia Grise-Hernández

**SUCURÓN**  
 Administración Pública

**LINEA DE INVESTIGACIONES**  
 Matemática y Modelización del Estado

21

**Todas las fuentes** Conciencia 1 de 117

- repositorio.unep.edu.pe Fuente de Internet 1 URL 7 %
- www.scribd.com Fuente de Internet 21 URL 5 %
- dspace.untr.edu.pe Fuente de Internet 3 URL 4 %
- Entregado a Universidad... Trabaja de estudiante 3 trabajos 4 %
- repositorio.continental... Fuente de Internet 4 %
- repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet 4 URL 4 %
- dspace.upl.edu.ec Fuente de Internet 3 URL 3 %
- Entregado a Pontificia... Trabaja de estudiante 1 trabajo

Excluir fuentes



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GONZALES VICTORIANO CONSUELO ARACELLY

D.N.I. : 09986642  
Domicilio : EDIFICIO LOS OLIVOS 1 - OTO 1002 - Des. San Felipe - Jesús María  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 970 088475  
E-mail : ARAGONI@GMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
Mención : GESTION PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GONZALES VICTORIANO CONSUELO ARACELLY

Título de la tesis:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

13/10/18



# 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

ESCUELA DE POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GONZALES VICTORIANO CONSUELO ARACELLY

INFORME TITULADO:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DEL

TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 25 / 08 / 18

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR CHANTAL JARA AGUIRRE  
DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV