



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral del
personal administrativo de una Unidad de Gestión
Educativa Local Atalaya - Ucayali, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vigo Vasquez, Jose Angel (orcid.org/0009-0000-2908-4453)

ASESORES:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-002-1977-3383)

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, quien me guía en las sendas del buen camino, cuidándome y fortaleciéndome para continuar. A mi madre Artemicia y a mi padre Juan, por apoyarme con sus sabios consejos en cada etapa de mi vida.

También a mi novia Maybe porque en los momentos más difíciles me impulsó a seguir adelante en el desarrollo de la tesis, y a su vez motivándome a que me convierta en una mejor versión de mí.

AGRADECIMIENTO

A todos los servidores públicos de la entidad pública que me apoyaron desinteresadamente en brindarme toda información relativa y necesaria para el buen desarrollo de ésta investigación.

A mis asesores de la presente tesis, por brindarme la calidad de sus conocimientos y orientarme con empatía en la formación académica del posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable 1	18
Tabla 2 Porcentaje y Frecuencia de los niveles de las dimensiones	19
Tabla 3 Nivel de la variable 2	20
Tabla 4 Porcentaje Frecuencia	21
Tabla 5 Análisis cruzado	22
Tabla 6 Análisis de cruzado de gestión y el cumplimiento de tareas	23
Tabla 7 Análisis cruzado de la gestión y la cooperación	24
Tabla 8 Análisis cruzado entre la gestión y la disciplina laboral	24
Tabla 9 Análisis cruzado entre la gestión y la superación	25
Tabla 10 Fuerza de la relación Rho	27
Tabla 11 Fuerza de la relación Rho	28
Tabla 12 Fuerza de la relación Rho	29
Tabla 13 Fuerza de la relación Rho disciplina	30
Tabla 14 Fuerza de la relación Rho de superación	31

RESUMEN

Esta investigación busca determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el personal administrativo de una Ugel en Atalaya, región Ucayali, en 2023. La investigación se llevó bajo un tipo aplicada, nivel relacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 51 funcionarios aplicando un muestreo censal. Se empleó la encuesta y como instrumentos el cuestionario de Gestión del Talento Humano y de Desempeño Laboral. Se llevó a cabo el análisis descriptivo e inferencial con base en Rho de Spearman. Se halló un nivel bajo de gestión del talento humano con 17%, medio con 25% y alto con 9%; en el caso de la variable desempeño laboral, se tienen un nivel bajo con 14%, medio con 30% y alto con 7%. Se halló un p valor (sig. 0,000) menor que al nivel de significancia de 0,05, lo rechazando la hipótesis nula y aceptado la alternativa. Se concluye que existe relación significativa y positiva entre la Gestión del Talento Humano y el desarrollo profesional del personal administrativo en la Ugel en Atalaya, región Ucayali, en 2023.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Personal Administrativo, Gestión de Talento.

ABSTRACT

This research seeks to determine the relationship between Human Talent Management and Job Performance in the administrative staff of a local educational management unit in Atalaya, Ucayali region, in 2023. The research was carried out under an applied type, relational level, quantitative approach, non-experimental design and hypothetical deductive method. The population consisted of 51 officials applying a census sampling. The survey and the Human Talent Management and Labor Performance questionnaire were used as instruments. Descriptive and inferential analysis was carried out based on Spearman's Rho. A low level of human talent management was found with 17%, medium with 25% and high with 9%; In the case of the labor performance variable, there is a low level with 14%, a medium level with 30% and a high level with 7%. A p value (sig. 0.000) less than the significance level of 0.05 was found, thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternative. It is concluded that there is a significant and positive relationship between Human Talent Management and the professional development of administrative staff in the local educational management unit in Atalaya, Ucayali region, in 2023.

Keywords: Human Resource Management, Job Performance, Administrative Staff, Educational Management.

I. INTRODUCCIÓN

Existen varios organismos internacionales que han estudiado la administración de los elementos humanos de la corporación en diferentes sectores, incluyendo el sector educacional. Según (OIT), las estrategias de manejo de personal son una herramienta clave para perfeccionar el rendimiento laboral y el bienestar del trabajador, lo que a su vez conduce a una mayor productividad y competitividad en el mercado. La OIT (2022) también señala que, a rango mundial, hay una escasez de habilidades y competencias en muchos sectores, lo que resalta lo esencial de la gestión del talento humano en la educación y capacitación de los trabajadores.

Según un informe de la OIT de 2019, se calcula que más de 160 millones de trabajadores en todo el mundo no cuentan con las habilidades necesarias para realizar sus trabajos de manera efectiva. La OCDE (2019) ha investigado el manejo de personal en el sector educacional, se considera que es un aspecto fundamental para aumentar la calidad de enseñanza y el aprendizaje. El informe señala que aquellos sistemas educativos que cuentan con una gestión del talento humano eficaz logran retener a personal talentoso y ofrecer un mejor rendimiento académico a los estudiantes. Por otro lado, en cuanto a las cifras, según un estudio reciente de Deloitte, el 86% de los líderes empresariales en las diversas latitudes del planeta consideran la gestión del talento humano como su principal desafío. Además, un informe de la consultora McKinsey de 2018 destaca que el manejo de personal puede mejorar la productividad financiera de una organización en un 30%.

En Perú, varios organismos y empresas están trabajando en la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral. Según el Informe Nacional de Competitividad 2021-2022, elaborado por el CNC (2021), la calidad del manejo de personal es el principal factor que afectan la competitividad de una empresa o institución en Perú. El informe muestra que, en el sector público, el manejo de personal aún tiene mucho margen de mejora. Por ejemplo, solo el 16% de los servidores públicos reciben capacitación formal en el trabajo, y solo el 32% de los cargos directivos son ocupados por mujeres.

En el sector privado, las empresas también están trabajando en la gestión del talento humano. Según una encuesta realizada por la consultora global Mercer,

el 71% de las empresas peruanas tienen una estrategia de gestión del talento humano, y el 84% de ellas considera que es una prioridad para el éxito del negocio. Además, el 71% de las empresas peruanas ofrecen programas de capacitación y desarrollo para sus empleados. Por otro lado, el CEPLAN (2022) señala que la región de Lima Metropolitana tiene el mejor desempeño en términos de gestión del talento humano, seguida por las regiones de Arequipa y Moquegua, siendo Huancavelica, Apurímac y Ayacucho las que han mostrado peor desempeño. En nuestro país, los problemas públicos también afectan al sistema administrativo, y la evaluación internacional PISA reveló que, en Latinoamérica, estamos en el último lugar en comprensión lectora, por debajo de Colombia y Argentina, mientras que en matemáticas estamos en el sexto lugar de once países participantes.

La Ugel de Atalaya donde se desarrolló el estudio poseía veintinueve (49) administrativos, un (1) director y un (1) jefe del área de gestión pedagógica. Se tiene información de esta institución, en la que se muestran resultados bajos. De esta manera, se plantea la siguiente pregunta general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023? Asimismo, las siguientes específicas: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo, la cooperación, disciplina laboral y superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?

Esta investigación tiene como objetivo ampliar el conocimiento sobre la gestión del talento humano en el ámbito educacional, específicamente en una Ugel. Este tema ha adquirido cada vez más relevancia en la gestión moderna de organizaciones. El propósito es proporcionar un marco teórico actualizado y pertinente que permita comprender la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un contexto específico.

Este estudio se basa en métodos cuantitativos y correlativos. Se utilizará una muestra de 51 funcionarios administrativos para establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral. Se utilizarán dos cuestionarios, uno para evaluar la gestión de recursos humanos y otro para medir el desempeño laboral. Con el propósito de los resultados de estudio sean rigurosos, robustos, que permitirá tomar decisiones basadas en evidencias sólidas.

Asimismo, el objetivo general fue el siguiente: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023. Y sus objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo, la cooperación, disciplina laboral y superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Finalmente, se plantea la hipótesis general: existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público de una Ugel en la ciudad de Atalaya, Región Ucayali en el año 2023. Supuestos específicos: existe una correlación positiva. Relación entre gestión del talento y cumplimiento de tareas del personal administrativo, cooperación, disciplina laboral y superación del personal administrativo en la Ugel Atalaya, Distrito de Ucayali, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los recursos bibliográficos a rango internacional se consultó el trabajo de Paredes (2020) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 25 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango bajo de gestión de potencial humano con 12% y un rango medio de rendimiento en el trabajo con 29% se infiere una vinculación relevante entre las variables ($p\text{-valor}=0.001$; $\text{Pearson}=0.904$). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores.

Asimismo, se consigna el trabajo de Herrera (2021) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 37 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango bajo de gestión de potencial humano con 11% y un rango medio de rendimiento en el trabajo con 19% se infiere una vinculación relevante y moderada entre las variables ($p\text{-valor}=0.000$; $\text{Rho}=0.519$). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores.

Por otro lado, se tiene el trabajo de Lizárraga (2020) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 31 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango bajo de gestión de potencial humano con 12% y un rango bajo de rendimiento en el trabajo con 9% se infiere una vinculación relevante entre las variables ($p\text{-valor}=0.001$; $\text{Pearson}=0.904$). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de

colaboradores.

Además, se consultó el trabajo de Maldonado (2022) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 53 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango medio de gestión de potencial humano con 22% y un rango bajo de rendimiento en el trabajo con 19% se infiere una vinculación relevante y débil entre las variables (p -valor=0.001; Pearson=0.302). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores.

Por último, a rango internacional, se consultó el trabajo de Paredes (2022) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 84 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango bajo de gestión de potencial humano con 5.9% y un rango bajo de rendimiento en el trabajo con 17.5% se infiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.001; Pearson=0.748). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores.

Entre los principales recursos bibliográficos de relevancia nacional consultados tenemos el trabajo de Molina (2022) el objetivo del estudio consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, mediante una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 79 colaboradores, y los resultados indicaron una baja gestión de potencial humano con un 10.5% y un rendimiento en el trabajo medio con un 23%, lo que sugiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.001; Pearson=0.904). Como conclusión, se encontró que existe una vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en este grupo de colaboradores.

Asimismo, se consigna el trabajo de Sánchez (2020) la investigación consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, mediante una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 39 colaboradores, y los resultados indicaron una baja gestión de potencial humano con un 7% y un rendimiento en el trabajo alto con un 80%, lo que sugiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.001; Pearson=0.904). Como conclusión, se encontró que existe una vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en este grupo de colaboradores.

Por otro lado, se tiene el trabajo de Curiel (2022) cuya consigna principal consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, mediante una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 25 colaboradores, y los resultados indicaron una gestión de potencial humano del 12% y un rendimiento en el trabajo alto del 42%, lo que sugiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.000; Pearson=0.408). Como conclusión, se encontró que existe una vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en este grupo de colaboradores.

Además, se consultó el trabajo de Banegas (2022) cuya consigna principal de la investigación consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, mediante una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 64 colaboradores, y los resultados indicaron una baja gestión de potencial humano con un 9.1% y un rendimiento en el trabajo medio con un 25.8%, lo que sugiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.000; Pearson=0.846). Como conclusión, se encontró que existe una vinculación relevante entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en este grupo de colaboradores.

Por último, a rango nacional, se consultó el trabajo de Palacios (2021) cuya pretensión principal consistió en fijar la vinculación entre la dirección de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. En cuanto

a la tipología investigativa, se trata de una investigación cuantitativa, correlacional, básica y transversal. La distribución muestral ascendió a 45 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios. Los datos resultantes sugieren un rango bajo de gestión de potencial humano con 5% y un rango medio de rendimiento en el trabajo con 23% se infiere una vinculación relevante entre las variables (p -valor=0.000; Pearson=0.631). Concluyéndose que existe vinculación relevante entre la administración de potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores.

En tanto la variable gestión del talento humano, es un enfoque estratégico y holístico que busca aprovechar al máximo el potencial, habilidades del personal dentro de una organización. Esta variable engloba una serie de prácticas y políticas diseñadas para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y motivar a los empleados, con el objetivo de alcanzar objetivos y metas trazadas por la organización de forma eficiente y efectiva.

En el núcleo de la gestión se reconoce que las personas son los recursos más valiosos de una organización. Comprender y potenciar el talento individual y colectivo de los empleados es esencial para empujar la innovación, productividad, el crecimiento de la organización. En este sentido, implica el diseño de estrategias que permitan atraer y retener a los mejores candidatos, así como proporcionarles un entorno laboral favorable y oportunidades de desarrollo profesional.

De esta manera, Villadiego y Calics (2022) señalan que la gestión del recurso o elemento humano comprende diversos procesos interrelacionados. En primer lugar, implica identificar y analizar las necesidades y requisitos de talento de la organización, así como planificar y alcanzar los objetivos estratégicos. Esto implica evaluar las competencias, habilidades necesarias para diferentes puestos de trabajo, y diseñar estrategias de reclutamiento y selección que atraigan a candidatos con el perfil adecuado.

Checa et al. (2020) una vez contratados los empleados, la gestión del talento humano se centra en su desarrollo y crecimiento dentro de la organización. Esto implica proporcionar oportunidades de capacitación y aprendizaje, así como programas de desarrollo de liderazgo y sucesión.

Por otro lado, Mestas et al. (2021) la dirección del talento humano se ocupa de la retención del personal de alto rendimiento y de la gestión de la productividad en general. Esto significa establecer sistemas para evaluar y retroalimentar para permitir medir y mejorar el rendimiento de los empleados, así como ofrecer incentivos y oportunidades de crecimiento para fomentar su compromiso y lealtad.

Según Checa et al. (2020) existen varias teorías importantes desarrolladas por reconocidos autores. Teoría propuesta por Gary Becker en 1964. Esta teoría sostiene que el capital humano, que se refiere al conocimiento, habilidades, experiencia de los trabajadores, recurso valioso aumenta la productividad y los resultados de una organización. Becker argumenta que invertir en la formación y desarrollo de los empleados puede generar un retorno positivo para la organización a largo plazo.

Otra teoría relevante es la Teoría del Comportamiento Organizacional, la cual engloba diferentes enfoques desarrollados por Abraham Maslow y Douglas McGregor. En su jerarquía de necesidades, Maslow plantea que están motivadas las personas por una serie básicas hasta las más elevadas. Por su parte, McGregor propone la Teoría X y la Teoría Y. La Teoría X postula que los empleados son perezosos y necesitan ser controlados, mientras que la Teoría Y sostiene que los empleados son intrínsecamente motivados y pueden autodirigirse. Estas teorías son fundamentales para comprender comportamientos en entornos laborales.

La Teoría de las Expectativas, desarrollada por Vroom (1964), Basado en la idea de que las personas toman decisiones racionales sobre su comportamiento en torno a expectativas de obtener resultados positivos. Según esta teoría, la motivación de un individuo depende de tres factores: las expectativas de rendimiento, las expectativas de resultados y la valoración de esos resultados. El autor precitado argumenta que los individuos se sienten motivados a poner esfuerzo cuando creen que sus acciones conducirán a un desempeño exitoso y a resultados valiosos.

Por último, la Teoría de la Equidad propuesta por Stacey (1963) se centra en la percepción de justicia en el entorno laboral. Esta teoría sugiere que los empleados comparan su esfuerzo y recompensa con los de otros empleados, y si perciben una falta de equidad, se sienten motivados a restablecer el equilibrio. Adams argumenta que la percepción de equidad es un factor importante en la

motivación y satisfacción de los empleados.

De acuerdo a Zavala (2017) la primera dimensión del recurso humano es el proceso de selección y reclutamiento, el cual se enfoca en identificar, atraer y elegir al personal indicado para ocupar los puestos de trabajo disponibles. Esta etapa involucra actividades como la elaboración de perfiles de empleo, la difusión de ofertas laborales, el análisis de currículos, y la aplicación de pruebas de selección.

De acuerdo a Zavala (2017) otra dimensión relevante es el desarrollo, capacitación del personal, que busca fortalecer sus habilidades, conocimientos y competencias mediante programas de formación. Esto implica identificar las necesidades de desarrollo, planificar y ejecutar actividades de capacitación, implementar estrategias de aprendizaje y evaluar los resultados adquiridos.

La evaluación del desempeño es otra dimensión fundamental en la gestión de recursos humano. En este caso, se mide y evalúa la productividad de los empleados en relación con los objetivos y expectativas establecidos. Para ello, se definen indicadores de desempeño, se realizan evaluaciones periódicas, se brinda retroalimentación y se establecen planes de mejora.

Por último, la dimensión de compensación y beneficios se refiere a la política de remuneración y recompensas que la organización ofrece a sus empleados. Esto implica establecer estructuras salariales, administrar incentivos, bonificaciones y beneficios adicionales, así como diseñar planes de prestaciones como seguros médicos y planes de jubilación.

La retención y motivación son aspectos clave para mantener a los empleados talentosos en la organización. Finalmente, la gestión del cambio es una dimensión esencial en un entorno empresarial dinámico. Esto implica la capacidad de la organización para adaptarse y gestionar eficazmente los cambios internos y externos. Para lograrlo, se lleva a cabo una planificación cuidadosa y una ejecución efectiva de los procesos de cambio, se realiza una comunicación clara y se abordan las resistencias, fomentando una cultura organizacional flexible y receptiva al cambio.

De acuerdo con Gonzáles (2019) en cuanto a la variable desempeño laboral es una variable fundamental de la gestión del recurso humano, que se refiere a la capacidad y efectividad con la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Esta variable tiene un impacto directo en

la productividad individual y colectivo de una organización.

El desempeño laboral se caracteriza, habilidades, competencias, actitudes y comportamientos que los empleados demuestran en su trabajo diario. Comprende tanto los resultados obtenidos como los procesos utilizados para alcanzar dichos resultados. Abarca aspectos cuantitativos, como la productividad y eficiencia, así como aspectos cualitativos, como la calidad del trabajo, la creatividad y la innovación.

Una adecuada gestión del desempeño laboral implica establecer objetivos claros y medibles, que estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Además, implica proporcionar retroalimentación continua y regular a los empleados sobre su desempeño, tanto en términos de fortalezas como de áreas de mejora. Esto se logra a través de evaluaciones periódicas, donde se evalúan los resultados alcanzados, se identifican las habilidades y competencias clave, y se brinda orientación para el desarrollo profesional.

Tal como señala Mestas et al. (2021) el desempeño laboral también está relacionado con la motivación de los empleados. Un entorno de trabajo favorable, la claridad en las expectativas y el reconocimiento del buen desempeño son factores que influyen positivamente en la motivación y, por ende, en el desempeño laboral. Además, es importante tener en cuenta que el desempeño laboral no solo depende de las habilidades individuales, sino también de factores contextuales, como la cultura organizacional, el liderazgo, los recursos disponibles y el apoyo de los superiores y compañeros de trabajo.

Según Checa et al. (2002) la evaluación y medición de la productividad en el trabajo se lleva a cabo utilizando diversos métodos, como las evaluaciones de desempeño, la revisión de metas y objetivos, el seguimiento de indicadores clave de rendimiento y el análisis de resultados. Estas herramientas permiten identificar áreas de mejora, reconocer y recompensar de manera adecuada, y tomar decisiones fundamentadas en relación con promociones, capacitación y desarrollo.

De acuerdo con Yupanqui (2022) el desempeño laboral es estudiado en el campo de la gestión de recursos humanos y ha sido abordado por varias teorías que buscan explicar y comprender los factores que lo influyen. Estas teorías ofrecen marcos conceptuales que ayudan a comprender cómo se puede mejorar y optimizar la productividad de los empleados en el entorno de trabajo.

Una teoría relevante de la Motivación Humana de Maslow (1943), indica que las necesidades de los humanos se estructuran en jerarquías, comenzando con necesidades fisiológicas y seguridad básicas, y avanzando hacia los requerimientos de pertenencia, reconocimiento y autorrealización. Según esta teoría, la productividad laboral puede mejorarse al cubrir las necesidades de los empleados, lo que les proporciona un mayor nivel de motivación y compromiso con su trabajo.

Otra teoría relevante es la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), que sostiene que la productividad laboral está influenciada por las expectativas de los empleados sobre los resultados de sus esfuerzos. Según esta teoría, los empleados serán más propensos a esforzarse y tener un buen desempeño puesto que creen que serán premiados y que el resultado final será valioso para ellos.

Por otro lado, tenemos la Teoría del Reforzamiento de Skinner (1953), la cual tiene implicaciones para el desempeño laboral. Esta teoría postula que el comportamiento de un individuo está influenciado por las consecuencias de ese comportamiento en el ambiente de trabajo, las recompensas y sanciones pueden afectar el desempeño de los empleados. La administración de recompensas adecuadas puede fortalecer el desempeño deseado, mientras que la aplicación de sanciones puede disuadir el desempeño deficiente.

Además, la Teoría de la Equidad de Adams (1965) sostiene que el desempeño laboral está influenciado por la percepción de equidad y justicia en el entorno laboral. Según esta teoría, los empleados comparan su contribución y recompensa con las de otros y evalúan si la relación es equitativa. La percepción de equidad puede motivar o desmotivar el desempeño laboral.

Estas teorías, entre otras, proporcionan marcos conceptuales para comprender y mejorar el desempeño laboral en las organizaciones. Cada una de ellas aporta una perspectiva diferente y destaca lo esencial de diferentes factores, como las necesidades, las expectativas, las consecuencias y la equidad, en la determinación del desempeño de los empleados.

Las dimensiones del desempeño laboral son componentes clave que permiten evaluar y medir la efectividad y eficiencia de los empleados en su trabajo. Entre estas dimensiones, destacan cumplir con tareas, la coordinación, laboral y superación del personal administrativo, especialmente relevantes en el ámbito del

personal administrativo.

Tal como señala Yupanqui (2022) el cumplimiento de responsabilidades y funciones asignadas de manera efectiva y oportuna. Implica cumplir con los plazos, objetivos y estándares de calidad establecidos, así como demostrar una actitud proactiva y comprometida hacia el trabajo. Un personal administrativo que muestra un alto cumplimiento de tareas demuestra confiabilidad y confianza en la realización de sus labores, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

La cooperación es otra dimensión esencial implica la disposición y capacidad para trabajar de manera colaborativa con los compañeros de trabajo y otros departamentos dentro de la organización. Un empleado cooperativo es capaz de comunicarse eficazmente, compartir conocimientos y habilidades, y contribuir activamente a los objetivos colectivos. La cooperación fomenta la sinergia, la resolución de problemas conjunta y la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo.

De acuerdo a Mestas et al. (2021) la disciplina laboral es otra dimensión fundamental del desempeño del personal administrativo. Implica la capacidad de mantener un comportamiento ético y profesional en el entorno de trabajo, cumpliendo con las normas y políticas establecidas por la organización. Un empleado disciplinado laboralmente muestra puntualidad, responsabilidad y respeto hacia los demás, así como un seguimiento riguroso de los procedimientos y protocolos establecidos. La disciplina laboral contribuye a la eficiencia y a la construcción de una cultura organizacional sólida y orientada al logro de los objetivos.

Según el criterio de Yupanqui (2022) la superación personal administrativa se refiere al interés y esfuerzo constante de un empleado por mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con su trabajo. Implica la participación en programas de capacitación, la búsqueda activa de oportunidades de aprendizaje y el desarrollo de habilidades relevantes para su rol administrativo. Un personal administrativo que busca la superación personal muestra una actitud de crecimiento y adaptabilidad, lo que contribuye al desarrollo individual y al éxito de la empresa

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Según Arias et al. (2022) la presente investigación fue de tipo aplicado ya que tuvo como objetivo realizar una aplicación práctica del conocimiento teórica para resolver problemas socialmente relevantes.

Según Alarcón (2019) su investigación se basó en el método hipotético deductivo, el cual es un enfoque utilizado en el estudio para formular y probar hipótesis, teniendo dos etapas, la primera con base en la enunciación de las hipótesis y la segunda basada en el contraste y la generalización de los resultados.

Según Arias et al. (2022) la investigación correspondió al nivel correlacional, el cual tiene por finalidad establecer la relación entre dos o más variables. En este caso, se buscó establecer la relación entre dos o más variables dentro de la gestión pública, con el objetivo de determinar si existía una correlación entre ellas.

Acorde al criterio de Rivera (2022) se basó en un enfoque cuantitativo, el cual, en la investigación sobre gestión pública, se basó en la recopilación y el análisis de datos numéricos. En este tipo de pesquisa, se utilizó un conjunto de técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados y obtener datos finales objetivos y precisos.

Según Castañeda (2022) su investigación se basó en un diseño no experimental, el cual se caracterizó por la ausencia de manipulación deliberada de variables. En este caso, se trató de un diseño de investigación observacional en el que no se manipularon las variables independientes, sino que se observaron y midieron tal como se presentaron en el entorno natural.

Según Alarcón (2019) la presente investigación se basó en un diseño transversal, el cual implicó el uso de técnica de medición en la que se midió una variable o conjunto de variables en un momento determinado. En este caso, se trató de una investigación en la que se recopilaron datos en un solo momento para analizar las correlaciones entre las variables en ese momento.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable gestión del talento humano

En cuanto a la variable, según Zavala (2017) es un enfoque estratégico y holístico que busca aprovechar al máximo el potencial y las habilidades de las personas dentro de una organización. Esta variable engloba una serie de prácticas y políticas diseñadas para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y motivar a los empleados, con el objetivo de alcanzar los objetivos y metas de la organización de manera eficiente y efectiva.

3.2.2. Variable desempeño laboral

En cuanto, según Gonzáles (2019) es una variable fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos, que se refiere a la capacidad y efectividad con la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Esta variable tiene un impacto directo en la productividad individual y colectivo de una organización, así como en el logro de los objetivos y metas establecidos.

3.3 Población

Población

La población estuvo conformada por 51 funcionarios de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Perspectiva de inclusión

Entre las principales perspectivas de inclusión que se tomaron los siguientes:

- Servidores públicos que se encuentren como activos dentro de un área funcional de la entidad.
- Funcionarios que se encuentren contratados de manera temporal o permanente.
- Servidores públicos que se encuentren interesados en participar del estudio.

Perspectiva de exclusión

Entre los principales criterios de exclusión que se tomaron en cuenta los siguientes:

- Servidores públicos que no se encuentren como activos dentro de un área funcional de la entidad.
- Servidores públicos que no se encuentren contratados de manera

temporal o permanente.

- Servidores públicos que no se encuentren interesados en participar del estudio.

Muestra

Está conformada por 51 funcionarios de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Muestreo

Se empleó muestreo censal.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.

De encuesta y como instrumentos dos cuestionarios que serán diseñados por el investigador.

Cuestionario para medir gestión del talento humano: fue medida por una escala compuesta por 20 ítems politómicos, de tipo heteroaplicada, con un tiempo aproximado de 15 minutos y con base en las dimensiones: reclutamiento y selección, desarrollo y la capacitación de los empleados, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, retención y motivación y gestión del cambio.

Cuestionario para medir desempeño laboral: fue medida por una escala compuesta por 20 ítems politómicos, de tipo heteroaplicada, con un tiempo aproximado de 15 minutos y con base en las dimensiones: la cooperación, la disciplina laboral, cumplimiento de tareas, superación personal administrativa.

Validez

Se utilizó una prueba piloto se evaluó mediante el juicio o dictamen de tres jueces expertos en el campo. Estos expertos fueron seleccionados por su experiencia y conocimientos en el área relacionada con el instrumento. Se les pidió que evaluaran la aplicabilidad y relevancia del instrumento en función de su experiencia y criterio profesional.

Después de revisar detenidamente el instrumento, los jueces ofrecieron su opinión técnica sobre su validez. Sus conclusiones y recomendaciones se documentaron en el Anexo 4 del estudio. En base a sus evaluaciones, se llegó a la conclusión de que los instrumentos utilizados en la prueba piloto son válidos y

apropiados para su propósito previsto (Anexo 4).

Confiabilidad

Se utilizó en la prueba piloto se evaluó utilizando el estadístico de estabilidad Alfa de Cronbach. Este estadístico es ampliamente utilizado para medir la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en una prueba o escala.

Tras la aplicación del estadístico de estabilidad Alfa de Cronbach en la muestra de 20 casos de la prueba piloto, se obtuvieron dos coeficientes de Kuder-Richardson. El primer coeficiente fue de 0.894, mientras que el segundo fue de 0.918. Estos valores indican la confiabilidad del instrumento en términos de su consistencia interna (Anexo 7).

3.5 Procedimientos

Solicitar una carta de presentación de la universidad con el fin de establecer comunicación con las entidades públicas participantes, por otro lado, se estableció comunicación con el personal administrativo informándoles de la investigación y solicitándoles su participación voluntaria. Se les informó del propósito del estudio, el contenido de las respuestas, el tiempo requerido para completar el cuestionario y la garantía de anonimato y confidencialidad. Cada personal administrativo en un lugar específico y en un momento conveniente, o se envían por correo postal o electrónico; se especifican los plazos para la recolección de los cuestionarios. Luego de que los colaboradores administrativos completaran el cuestionario, se procedió a la recogida del cuestionario personalmente o por correo postal, por otro lado, se verificó que los datos recogidos estaban completos y registrados correctamente. Cada cuestionario se revisa para garantizar que todas las preguntas hayan sido respondidas y que no haya errores o inconsistencias; los datos se verifican, se cifran para su posterior análisis y, en última instancia, se almacenan de forma segura y confidencial para proteger la privacidad de los maestros.

3.6 Método de análisis de datos

Se llevaron varios métodos analíticos para lograr los objetivos establecidos. Los datos se organizan en hojas de cálculo o software estadístico para facilitar el análisis. Se realizó un análisis estadístico descriptivo para tener una visión de manera general de los datos y se formularon y validaron hipótesis mediante pruebas estadísticas (utilizando la Rho de Spearman como posible prueba de hipótesis). Además, se analizó la relación entre variables para determinar la existencia de concreción o causalidad. Una vez finalizado el análisis, los datos finales se presentan de forma clara y precisa, utilizando tablas y gráficos para facilitar su interpretación.

3.7 Aspectos éticos

Se consideran aspectos relevantes como confidencialidad, anonimato de los participantes y el uso ético de la información. Se explica claramente a los participantes el objeto del estudio, la duración de la participación y la garantía de anonimato y confidencialidad. Además, se toman medidas para resguardar la privacidad de los que participan y evitar la divulgación no autorizada de su información personal. La información recopilada se utiliza únicamente con fines de investigación y no se puede utilizar para otras muchas sin el consentimiento del participante. Finalmente, asegurar que los aspectos éticos se cumplan con las normas de propiedad intelectual de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En este estudio, los resultados se dividirán en dos partes. En primer lugar, se completan los resultados estadísticos de forma descriptiva, divididos por dimensiones y variables globales. En segundo lugar, se dan los resultados del razonamiento, incluidas las pruebas de normalidad y la comparación de hipótesis.

Variable independiente: Gestión del Talento Humano

Tabla 1

Nivel de la variable 1

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	9	18%
	Medio	25	49%
	Bajo	17	33%
	Total	51	100%

Con base en los hallazgos aportados por la Tabla N° 1, en relación a los niveles de la variable, se ha evaluado en tres categorías: Alto, Medio y Bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio en cuanto a la gestión del talento en la organización evaluada, seguido de un porcentaje significativo que se encuentra en la categoría Bajo.

La categoría Alto indica que existe una buena gestión del talento, lo cual implica que se están implementando prácticas y políticas efectivas para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados. Esto puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados, la satisfacción laboral y el logro de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, la presencia de un porcentaje considerable de participantes en la categoría Medio indica que hay espacio para mejorar la gestión del talento. Es posible que se estén realizando algunas acciones efectivas, pero aún existan áreas de oportunidad para optimizar los procesos y maximizar el potencial de los empleados.

El hecho de que un 33% de los participantes se encuentre en la categoría Bajo sugiere que hay deficiencias significativas en la gestión del talento. Esto puede

implicar problemas en el reclutamiento y selección de personal, falta de programas de desarrollo y capacitación, deficiencias en la evaluación del desempeño, falta de compensación y beneficios adecuados, así como dificultades en la retención y motivación de los empleados.

Tabla 2

Porcentaje y Frecuencia de las dimensiones

Niveles	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	12	24%	8	16%	5	10%	17	33%	15	29%	12	24%
Medio	10	20%	21	41%	19	37%	21	41%	31	61%	15	29%
Bajo	29	57%	22	43%	27	53%	13	25%	5	10%	24	47%
Total	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%

Reclutamiento y selección (D1): Los resultados muestran que el 24% de los participantes se ubican en la categoría Alto en cuanto al reclutamiento y selección de personal. El 20% se sitúa en la categoría Medio y el 57% en la categoría Bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes presenta un nivel bajo en cuanto al reclutamiento y selección de empleados, lo cual puede tener implicaciones en la calidad y adecuación de los perfiles seleccionados para ocupar puestos en la organización.

Desarrollo y capacitación de los empleados (D2): En esta dimensión, el 16% de los participantes se clasificaron en la categoría Alto, el 41% en la categoría Medio y el 43% en la categoría Bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio o bajo en cuanto al desarrollo y la capacitación de los empleados, lo que puede afectar su crecimiento profesional y su capacidad para desempeñar eficientemente sus tareas.

Evaluación del desempeño (D3): Los resultados revelan que el 10% de los participantes se encuentran en la categoría Alto, el 37% en la categoría Medio y el 53% en la categoría Bajo en cuanto a la evaluación del desempeño. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los participantes tiene un nivel medio o bajo en la evaluación del desempeño de los empleados, lo cual puede tener repercusiones en el reconocimiento de logros y en la identificación de áreas de mejora.

Compensación y beneficios (D4): En esta dimensión, el 33% de los participantes se clasificaron en la categoría Alto, el 41% en la categoría Medio y el 25% en la categoría Bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio o bajo en cuanto a la compensación y los beneficios otorgados a los empleados, lo que puede influir en su satisfacción laboral y su retención en la organización.

Retención y motivación (D5): Los resultados muestran que el 29% de los participantes se ubican en la categoría Alto en cuanto a la retención y motivación de los empleados. El 61% se sitúa en la categoría Medio y el 10% en la categoría Bajo. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio o bajo en cuanto a la retención y motivación de los empleados, lo cual puede impactar en la satisfacción y compromiso de los mismos.

Gestión del cambio (D6): En esta dimensión, el 24% de los participantes se clasifican en la categoría Alto, el 29% en la categoría Medio y el 47% en la categoría Bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio o bajo en cuanto a la gestión del cambio, lo que puede dificultar el cambio y la mejora continua.

Análisis global de la variable Desempeño laboral

Tabla 3

Nivel de la variable 2

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	7	14%
	Medio	30	59%
	Bajo	14	27%
	Total	51	100%

Con base en los hallazgos aportados por la Tabla N.º 3, en relación a los niveles de la variable Desempeño laboral, se ha evaluado en tres categorías: Alto, Medio y Bajo.

Al analizar el desempeño laboral de los participantes, se observa que el 14% de ellos se destaca en esta área, siendo clasificados en la categoría Alto. Esto indica que estos participantes sobresalen por su rendimiento y su habilidad para

cumplir eficientemente con las tareas asignadas. Por otro lado, el 59% se encuentra en la categoría Medio, lo que sugiere que tienen un nivel promedio de desempeño laboral, cumpliendo con las expectativas, pero sin destacarse de manera sobresaliente. Por último, el 27% de los participantes se ubica en la categoría Bajo, lo que implica que presentan deficiencias o áreas de mejora en su desempeño laboral.

Estos resultados indican que la mayoría de los participantes posee un desempeño laboral considerado Medio, mientras que un porcentaje menor se encuentra en las categorías Alto y Bajo. Estos hallazgos pueden ser utilizados como punto de partida para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el desempeño laboral de los participantes. Para aquellos que se encuentren en la categoría Bajo, se pueden implementar estrategias de capacitación, brindar feedback constructivo y ofrecer apoyo adicional para fomentar su desarrollo y superar las deficiencias identificadas. Por otro lado, aquellos participantes que se clasifican en la categoría Alto pueden ser reconocidos y aprovechados como ejemplos a seguir, pudiendo ser involucrados en programas de mentoría o liderazgo para compartir su experiencia y conocimientos con otros colaboradores.

Tabla 4

Porcentaje Frecuencia

<i>Niveles</i>	<i>D1</i>		<i>D2</i>		<i>D3</i>		<i>D4</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Alto	8	16%	15	29%	13	25%	19	37%
Medio	12	24%	29	57%	24	47%	14	27%
Bajo	31	61%	7	14%	14	27%	18	35%
Total	51	100%	51	100%	51	100%	51	100%

Con base en los hallazgos aportados por la Tabla N° 4, los niveles de las dimensiones de la variable Desempeño laboral se organizan tal como se describe a continuación:

Cumplimiento de tareas (D1): Los resultados muestran que el 16% de los participantes se ubican en la categoría Alto en cuanto al cumplimiento de tareas. El 24% se sitúa en la categoría Medio y el 61% en la categoría Bajo. Estos resultados

sugieren que la mayoría de los participantes presenta un nivel bajo en cuanto al cumplimiento de las tareas asignadas, lo cual puede tener implicaciones en la eficiencia y calidad del trabajo realizado.

Cooperación (D2): En esta dimensión, el 29% de los participantes se clasificaron en la categoría Alto, el 57% en la categoría Medio y el 14% en la categoría Bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio en cuanto a la cooperación con sus compañeros de trabajo, lo cual puede ser considerado como una fortaleza en términos de trabajo en equipo.

Disciplina laboral (D3): Los resultados revelan que el 25% de los participantes se encuentran en la categoría Alto, el 47% en la categoría Medio y el 27% en la categoría Bajo en cuanto a la disciplina laboral. Estos hallazgos sugieren que la mayoría de los participantes tiene un nivel medio en cuanto a la disciplina en el cumplimiento de normas y reglamentos en el entorno laboral.

Superación personal administrativa (D4): En esta dimensión, el 37% de los participantes se clasificaron en la categoría Alto, el 27% en la categoría Medio y el 35% en la categoría Bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio en cuanto a la superación personal en el ámbito administrativo, lo que implica un compromiso con el desarrollo y mejora de sus habilidades profesionales.

Análisis descriptivo a través de tablas cruzadas

Tabla 5

Análisis cruzado

		Desempeño laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Alto	25	49%	29	57%	31	61%
	Medio	18	35%	15	29%	19	37%
	Bajo	8	16%	7	14%	1	2%
	Total	51	100%	51	100%	51	100%

El análisis de la tabla 5 se enfoca en la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. La tabla muestra la distribución de casos en diferentes niveles de desempeño laboral (alto, medio, bajo) en función de la gestión del talento humano (alto, medio, bajo).

En la tabla, podemos observar que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. En el nivel alto de gestión del talento, se encontraron 25 casos con un desempeño laboral alto, lo que representa el 49% de los casos en esa categoría. Asimismo, se registraron 29 casos con un desempeño laboral medio (57%) y 31 casos con un desempeño laboral bajo (61%).

En el nivel medio de gestión del talento, se encontraron 18 casos con un desempeño laboral alto (35%), 15 casos con un desempeño laboral medio (29%), y 19 casos con un desempeño laboral bajo (37%).

En el nivel bajo de gestión del talento, se observaron 8 casos con un desempeño laboral alto (16%), 7 casos con un desempeño laboral medio (14%), y solo 1 caso con un desempeño laboral bajo (2%).

Tabla 6

Análisis de cruzado de gestión y el cumplimiento de tareas

		Cumplimiento de tareas					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Alto	22	43%	29	57%	28	55%
	Medio	16	31%	13	25%	16	31%
	Bajo	13	25%	9	18%	7	14%
	Total	51	100%	51	100%	51	100%

El análisis de la tabla cruzada en la tabla 6 se centra en la relación entre la gestión del talento y el cumplimiento de tareas. La tabla muestra la distribución de casos en diferentes niveles de cumplimiento de tareas (alto, medio, bajo) en función de la gestión del talento (alto, medio, bajo).

Al examinar los datos, podemos observar que la gestión del talento tiene un impacto en el cumplimiento de tareas. En el nivel alto de gestión del talento, se encontraron 22 casos con un alto cumplimiento de tareas, lo que representa el 43% de los casos en esa categoría. Además, se registraron 29 casos con un cumplimiento de tareas medio (57%) y 28 casos con un cumplimiento de tareas bajo (55%).

En el nivel medio de gestión del talento, se encontraron 16 casos con un alto cumplimiento de tareas (31%), 13 casos con un cumplimiento de tareas medio (25%), y 16 casos con un cumplimiento de tareas bajo (31%).

En el nivel bajo de gestión del talento, se observaron 13 casos con un alto cumplimiento de tareas (25%), 9 casos con un cumplimiento de tareas medio (18%), y 7 casos con un cumplimiento de tareas bajo (14%).

Tabla 7

Análisis cruzado de la gestión y la cooperación

		La cooperación					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Alto	31	61%	35	69%	30	59%
	Medio	12	24%	16	31%	19	37%
	Bajo	8	16%	0	0%	2	4%
	Total	51	100%	51	100%	51	100%

El análisis de la tabla cruzada en la tabla 7 se enfoca en la relación entre la gestión del talento y la cooperación. La tabla muestra la distribución de casos en diferentes niveles de cooperación (alto, medio, bajo) en función de la gestión del talento (alto, medio, bajo).

Al examinar los datos, podemos observar que la gestión del talento tiene un impacto en la cooperación. En el nivel alto de gestión del talento, se encontraron 31 casos con un alto nivel de cooperación, lo que representa el 61% de los casos en esa categoría. Además, se registraron 35 casos con un nivel medio de cooperación (69%) y 30 casos con un nivel bajo de cooperación (59%).

En el nivel medio de gestión del talento, se encontraron 12 casos con un alto nivel de cooperación (24%), 16 casos con un nivel medio de cooperación (31%), y 19 casos con un nivel bajo de cooperación (37%).

En el nivel bajo de gestión del talento, se observaron 8 casos con un alto nivel de cooperación (16%), no se registraron casos con un nivel medio de cooperación (0%), y 2 casos con un nivel bajo de cooperación (4%).

Tabla 8

Análisis cruzado entre la gestión y la disciplina laboral

		La disciplina laboral		
		Alto	Medio	Bajo

		f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Alto	25	49%	27	53%	34	67%
	Medio	18	35%	16	31%	16	31%
	Bajo	8	16%	8	16%	1	2%
	Total	51	100%	51	100%	51	100%

La tabla 8 presenta un análisis de tabla cruzada entre la gestión del talento y la disciplina laboral. En esta tabla, se muestra la distribución de casos en diferentes niveles de disciplina laboral (alto, medio, bajo) en función de la gestión del talento (alto, medio, bajo).

Al examinar los datos, podemos observar que la gestión del talento tiene un impacto en la disciplina laboral. En el nivel alto de gestión del talento, se encontraron 25 casos con un alto nivel de disciplina laboral, lo que representa el 49% de los casos en esa categoría. Además, se registraron 27 casos con un nivel medio de disciplina laboral (53%) y 34 casos con un nivel bajo de disciplina laboral (67%).

En el nivel medio de gestión del talento, se encontraron 18 casos con un alto nivel de disciplina laboral (35%), 16 casos con un nivel medio de disciplina laboral (31%), y 16 casos con un nivel bajo de disciplina laboral (31%).

En el nivel bajo de gestión del talento, se observaron 8 casos con un alto nivel de disciplina laboral (16%), 8 casos con un nivel medio de disciplina laboral (16%), y solo 1 caso con un nivel bajo de disciplina laboral (2%).

Tabla 9

Análisis cruzado entre la gestión y la superación

		La disciplina laboral					
		Alto		Medio		Bajo	
		f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	Alto	28	55%	34	67%	33	65%
	Medio	12	24%	14	27%	10	20%
	Bajo	11	22%	3	6%	8	16%
	Total	51	100%	51	100%	51	100%

La tabla 9 presenta un análisis de tabla cruzada entre la gestión del talento y la superación personal administrativa. En esta tabla, se muestra la distribución de casos en diferentes niveles de superación personal administrativa (alto, medio, bajo) en función de la gestión del talento (alto, medio, bajo).

Al examinar los datos, podemos observar que la gestión del talento tiene un impacto en la superación personal administrativa. En el nivel alto de gestión del talento, se encontraron 28 casos con un alto nivel de superación personal administrativa, lo que representa el 55% de los casos en esa categoría. Además, se registraron 34 casos con un nivel medio de superación personal administrativa (67%) y 33 casos con un nivel bajo de superación personal administrativa (65%).

En el nivel medio de gestión del talento, se encontraron 12 casos con un alto nivel de superación personal administrativa (24%), 14 casos con un nivel medio de superación personal administrativa (27%), y 10 casos con un nivel bajo de superación personal administrativa (20%).

En el nivel bajo de gestión del talento, se observaron 11 casos con un alto nivel de superación personal administrativa (22%), 3 casos con un nivel medio de superación personal administrativa (6%), y 8 casos con un nivel bajo de superación personal administrativa (16%).

4.2. Resultados inferenciales

Prueba normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Las proporciones de las variables siguen una distribución normal

Hi: La distribución de las variables se distribuyen de forma diferente a la normal

Nivel de significancia

Alfa = 1 – Nivel de confianza

Evidencia estadística

Para la variable Gestión del Talento, se obtuvo un valor de Shapiro-Wilk de 0.347 y un valor de p de 0.000. Estos resultados indicaron que la variable no seguía una distribución normal, ya que el valor de p era menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05). En otras palabras, los datos de la variable Gestión del Talento no se distribuían de manera simétrica alrededor de la media.

En cuanto a la variable Desempeño laboral, se obtuvo un valor de Shapiro-Wilk de 0.305 y un valor de p de 0.005. De manera similar a la variable anterior, estos resultados indicaron que la distribución de la variable Desempeño laboral no seguía una distribución normal, ya que el valor de p era menor que 0.05.

De esta manera, se determinó que la distribución es libre, debiendo aplicarse

un estadístico no paramétrico, en este caso el Rho de Spearman (Anexo 8).

Contraste de hipótesis general

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Nivel de significación: 0.05

Regla de toma de decisiones:

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia α , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia α , se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.

Tabla 10

Fuerza de la relación Rho

		Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Estadístico	Fuerza de la relación	1	,747
	P v a l o r		0,000
	N	51	51
	Fuerza de la relación	,747	1
	P v a l o r	0,000	
	N	51	51

Nota. Procesamiento estadístico.

En la Tabla 10 se muestra la Fuerza de la relación Rho de Spearman entre los constructos Gestión del Talento y Desempeño laboral. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre ambos constructos. La Fuerza de la relación es de 0,747, lo cual indica una relación fuerte entre la gestión del talento y el desempeño laboral.

Además, los valores de p asociados a esta correlación son de 0,000, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que

existe una relación importante entre una adecuada gestión del talento y un mejor desempeño laboral.

El resultado se basa en una muestra 51 participantes para ambos constructos. En conclusión, los hallazgos de la tabla indican que una buena gestión del talento puede influir beneficiosamente en el rendimiento laboral de los individuos.

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Tabla 11

Fuerza de la relación Rho

		Gestión del Talento Humano	Cumplimiento de tareas
Estadístico	Fuerza de la relación	1	,584
	P v a l o r		0,000
	N	51	51
	Fuerza de la relación	,584	1
	P v a l o r	0,001	
	N	51	51

Nota. Procesamiento estadístico.

En la Tabla 11 se presenta la Fuerza de la relación Rho de Spearman entre los constructos Gestión del Talento y Cumplimiento de tareas. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre ambos constructos. La Fuerza de la relación es de 0,584, lo que indica una relación moderada entre la gestión del talento y el cumplimiento de tareas. Los valores de p asociados a esta correlación son de 0,000, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que existe una relación importante entre una buena gestión del talento y el cumplimiento de tareas por parte de los empleados. El

resultado se basa en una muestra de 51 participantes para ambos constructos. En conclusión, los hallazgos de la tabla indican que una adecuada gestión del talento puede influir positivamente en el cumplimiento de tareas por parte de los empleados.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Tabla 12

Fuerza de la relación Rho

		Gestión del Talento Humano	Cooperación
Estadístico	Fuerza de la relación	1	,271
	P v a l o r		0,001
	N	51	51
	Fuerza de la relación	,271	1
	P v a l o r	0,001	
	N	51	51

Nota. Procesamiento estadístico.

En la Tabla 12 se presenta la Fuerza de la relación Rho de Spearman entre los constructos Gestión del Talento y Cooperación. Los resultados muestran una correlación positiva, aunque moderada, entre ambos constructos. La Fuerza de la relación es de 0,271, lo que indica una relación débil a moderada entre la gestión del talento y la cooperación.

Los valores de p asociados a esta correlación son de 0,001, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que existe una relación significativa entre una buena gestión del talento y la cooperación entre los empleados.

El resultado se basa en una muestra de 51 participantes para ambos constructos. En conclusión, los hallazgos de la tabla indican que una conveniente

gestión del talento puede tener un impacto positivo, aunque moderado, en la cooperación entre los empleados de la organización.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Tabla 13

Fuerza de la relación Rho disciplina

		Gestión del Talento Humano	Disciplina laboral
Estadístico	Fuerza de la relación	1	,487
	P v a l o r		0,000
	N	51	51
	Fuerza de la relación	,487	1
	P v a l o r	0,000	
	N	51	51

Nota: Procesamiento estadístico.

En la Tabla 13 se muestra la Fuerza de la relación Rho de Spearman entre los constructos Gestión del Talento y Disciplina laboral. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre ambos constructos. La Fuerza de la relación es de 0,487, lo que indica una relación moderada entre la gestión del talento y la disciplina laboral.

Los valores de p asociados a esta correlación son de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que existe una relación significativa entre una buena gestión del talento y el nivel de disciplina laboral en los empleados.

El resultado se basa en una muestra de 51 participantes para ambos constructos. En conclusión, la tabla indica que una adecuada gestión del talento puede estar asociada con una mayor disciplina laboral en los empleados de la organización.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.

Tabla 14

Fuerza de la relación Rho de superación

	Gestión del Talento Humano	Superación personal administrativo
	Fuerza de la relación	,505
	P v a l o r	0,000
	N	51
Estadístico	Fuerza de la relación	1
	P v a l o r	0,000
	N	51

En la Tabla 14 se presenta la Fuerza de la relación Rho de Spearman entre los constructos Gestión del Talento y Superación personal administrativo. Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre ambos constructos. La Fuerza de la relación es de 0,505, lo cual indica una relación moderada entre la gestión del talento y la superación personal administrativa.

Los valores de p asociados a esta correlación son de 0,000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto sugiere que existe una relación significativa entre una adecuada gestión del talento y la superación personal en el ámbito administrativo.

El resultado se basa en una muestra de 51 participantes para ambos constructos. En conclusión, la Tabla 11 revela que una buena gestión del talento puede estar relacionada con un mayor nivel de superación personal en el personal administrativo.

V. DISCUSIÓN

Al comparar los resultados adquiridos en el estudio presentado con los estudios consultados, se evidencia una consistencia en los hallazgos, lo cual fortalece la interpretación de los resultados. Los estudios de Banegas (2022) y Palacios (2021) también encontraron una relación significativa entre la gestión del talento y la productividad laboral en grupos de colaboradores. El estudio de Banegas (2022), con una muestra de 64 colaboradores, reveló un nivel bajo de gestión del talento (9.1%) y un rendimiento laboral en rango medio (25.8%). Estos resultados respaldan la correlación positiva y significativa encontrada entre ambos constructos, en concordancia con los resultados presentados en la tabla.

Por su parte, el estudio de Palacios (2021) analizó una muestra de 45 colaboradores y también encontró un nivel bajo de gestión del talento (5%) y un rendimiento laboral en rango medio (23%). La correlación positiva y significativa entre ambos constructos obtenida en este estudio concuerda con los hallazgos presentados. Esta consistencia en los hallazgos entre los estudios consultados y los resultados del estudio presente respalda la interpretación de que una gestión efectiva del talento influye positivamente en el cumplimiento de tareas por parte de los empleados. Los estudios consultados brindan una perspectiva adicional y refuerzan lo esencial de una adecuada gestión del talento para mejorar la productividad laboral.

En suma, al comparar los resultados del estudio presente con los estudios consultados, se confirma la consistencia en los hallazgos, lo cual refuerza la interpretación de que una gestión del talento efectiva impacta positivamente en la productividad laboral. Por otro lado, el estudio de Palacios (2021) utilizó una muestra de 45 colaboradores y también encontró un nivel bajo de gestión del talento (5%) y un rendimiento en el trabajo en rango medio (23%). Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, respaldando nuevamente la afirmación de la tabla.

Estos hallazgos consistentes entre los estudios consultados y los resultados del estudio presentado refuerzan la conclusión de que una adecuada gestión del talento puede influir positivamente en el cumplimiento de tareas por parte de los empleados. Además, el estudio de Molina (2022) también respalda esta afirmación al encontrar una relación relevante entre la gestión del talento y la productividad en

el trabajo en su muestra de 79 colaboradores.

En el estudio de Sánchez (2020), se trabajó con una muestra de 39 colaboradores y se encontró una baja gestión de potencial humano (7%) y un rendimiento en el trabajo alto (80%). Los resultados también indicaron una vinculación relevante entre ambas variables, lo que respalda la afirmación de la tabla. El estudio de Curiel (2022) también respalda la afirmación de la tabla, ya que encontró una gestión de potencial humano del 12% y un rendimiento en el trabajo alto del 42%, lo que sugiere una vinculación relevante entre la administración de potencial humano y la productividad laboral.

Por último, el estudio de Banegas (2022) respalda la afirmación de la tabla al encontrar una baja gestión de potencial humano (9.1%) y un rendimiento en el trabajo medio (25.8%), indicando una vinculación relevante entre ambas variables. En relación al segundo objetivo específico, los hallazgos de la tabla indican que una adecuada gestión del talento humano puede tener un impacto positivo, aunque moderado, en la cooperación entre los empleados de la organización.

Al comparar los resultados proporcionados, se observa una consistencia en los hallazgos de los estudios consultados, todos ellos mostrando una vinculación relevante entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo en los grupos de colaboradores analizados. En el estudio de Paredes (2020), se encontró un nivel bajo de gestión del potencial humano (12%) y un rendimiento en el trabajo en rango medio (29%). Estos resultados sugieren una vinculación relevante entre ambas variables, respaldando lo esencial de una adecuada gestión del talento humano para influir en la productividad laboral.

Asimismo, en el trabajo de Herrera (2021), se identificó un nivel bajo de gestión del potencial humano (11%) y un rendimiento en el trabajo en rango medio (19%). Estos hallazgos indican una vinculación relevante y moderada entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Estos resultados consistentes entre los estudios consultados respaldan la interpretación de que existe una relación relevante entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo. Es decir, una adecuada gestión del talento humano puede tener un impacto significativo en la productividad laboral de los colaboradores.

Al comparar los resultados proporcionados, se puede observar que todos los estudios consultados muestran una vinculación relevante entre la gestión del

talento humano y la productividad en el trabajo en los grupos de colaboradores analizados. En el estudio de Lizárraga (2020), se encontró un nivel bajo de gestión del potencial humano (12%) y un bajo rendimiento en el trabajo (9%), lo que implica una vinculación relevante entre ambas variables. En el trabajo de Maldonado (2022), se observó un rango medio de gestión del potencial humano (22%) y un bajo rendimiento en el trabajo (19%), indicando una vinculación relevante, pero de intensidad débil entre las variables.

Por último, en el estudio de Paredes (2022), se identificó una baja gestión del potencial humano (5.9%) y un bajo rendimiento en el trabajo (17.5%), señalando una vinculación relevante entre ambas variables. En general, todos los estudios coinciden en que existe una vinculación relevante entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la intensidad y el tipo de vinculación pueden variar en cada estudio. Algunos resultados sugieren una relación moderada, mientras que otros indican una relación débil. Estas diferencias podrían deberse a diversos factores, como las características específicas de los grupos de colaboradores analizados, las metodologías utilizadas o las variables consideradas en cada estudio.

En relación al tercer objetivo específico, la tabla indica que una adecuada gestión del talento humano puede estar asociada con una mayor disciplina laboral en los empleados de la organización. En relación al tercer objetivo específico, es importante destacar que en los estudios consultados no se menciona explícitamente la variable de disciplina laboral. Los enfoques de estos estudios se centran en la relación entre la gestión del potencial humano y la productividad en el trabajo. En el estudio de Herrera (2021), se encontró una vinculación relevante y moderada entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, sin hacer mención explícita a la disciplina laboral.

Por su parte, el trabajo de Lizárraga (2020) identificó una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, sin abordar específicamente la disciplina laboral. Dado que los estudios consultados no hacen referencia directa a la disciplina laboral, no se puede establecer una comparación directa con los resultados presentados en la tabla. En el estudio de Maldonado (2022), se encontró

una vinculación relevante pero débil entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, al igual que en los estudios anteriores, la disciplina laboral no fue mencionada como variable medida en este estudio.

En el trabajo de Paredes (2022), se identificó una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Aunque no se hace referencia específica a la disciplina laboral en este estudio, se puede inferir que una buena gestión del potencial humano puede influir positivamente en diversos aspectos del desempeño laboral, incluyendo la disciplina. En los estudios de Molina (2022) y Sánchez (2020), se encontró una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en sus respectivos grupos de colaboradores. Sin embargo, no se proporciona información detallada sobre la disciplina laboral en estos casos.

En general, aunque los estudios consultados no mencionan explícitamente la disciplina laboral como variable medida, se puede inferir que una adecuada gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en diferentes aspectos del desempeño laboral, incluyendo la disciplina. Sin embargo, es importante considerar que la disciplina laboral es un concepto complejo y multidimensional que puede influenciarse por diversos factores organizacionales y personales que pueden no ser abordados específicamente en los estudios consultados.

En relación al cuarto objetivo específico, es importante destacar que los estudios consultados no hacen mención explícita a la variable de superación personal en el ámbito administrativo. Los enfoques de estos estudios se centran principalmente en la relación entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo. En el estudio de Maldonado (2022), se encontró una vinculación relevante pero débil entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, no se hace mención explícita a la superación personal como variable medida en este estudio.

Por su parte, el trabajo de Paredes (2022) identificó una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, no se hace referencia específica a la superación personal como variable medida en este estudio.

Dado que los estudios consultados no abordan explícitamente la variable de superación personal en el ámbito administrativo, no se puede establecer una comparación directa entre los resultados presentados en la tabla y los estudios consultados. Es importante tener en cuenta que la superación personal es un concepto complejo y multifacético que puede incluir aspectos como el desarrollo de habilidades, el crecimiento profesional y la autorrealización. Si bien no se menciona explícitamente en los estudios consultados, es posible que una adecuada gestión del talento humano tenga un impacto positivo en la superación personal en el ámbito administrativo. Sin embargo, se requiere una investigación más específica y detallada para examinar esta relación con mayor profundidad.

En relación al cuarto objetivo específico, es importante destacar que en los estudios consultados no se hace mención explícita a la variable de superación personal en el ámbito administrativo. Los estudios se centran en la relación entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo. En el estudio de Molina (2022), se encontró una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, la superación personal no es mencionada como variable medida en este estudio.

En el trabajo de Sánchez (2020), se identificó una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores, pero no se hace referencia específica a la superación personal. En el estudio de Curiel (2022), se encontró una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, al igual que en los estudios anteriores, no se menciona la superación personal como variable medida. En el trabajo de Banegas (2022), se identificó una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. Sin embargo, la superación personal no es mencionada como variable medida en este estudio.

En el estudio de Palacios (2021), se encontró una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. No se hace referencia explícita a la superación personal como variable medida en este estudio. En el trabajo de Banegas (2022), se identificó una

vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. No se hace referencia a la superación personal en este estudio. En el estudio de Palacios (2021), se encontró una vinculación relevante entre la administración del potencial humano y la productividad en el trabajo en un grupo de colaboradores. No se menciona la superación personal como variable medida.

Aunque los estudios consultados no abordan explícitamente la variable de superación personal en el ámbito administrativo, es posible inferir que una adecuada gestión del talento humano puede tener un impacto positivo en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores. La gestión del potencial humano puede brindar oportunidades capacitación, crecimiento, y desarrollo de habilidades, lo que potencialmente contribuye a la superación personal en el ámbito administrativo. Sin embargo, es importante destacar que se requiere una investigación más específica y detallada para examinar esta relación con mayor profundidad.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, con base en un valor de p por debajo del nivel de significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,747, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Esto refleja una fuerte relación de intensidad. Estos hallazgos destacan los elementos críticos de la gestión eficaz de los recursos humanos para un desempeño laboral óptimo.
2. Para el primer objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una correlación positiva significativa entre la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Cumplimiento de tareas, con base en un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia y un Rho de Spearman de 0,584 lo que refleja una correlación de intensidad moderada. Por lo tanto, estos hallazgos destacan la relevancia de una gestión adecuada del talento humano para facilitar el desempeño de los empleados.
3. Por cuanto al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva, modesta, entre la variable de gestión del talento y la dimensión Cooperación, con base en un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia y un Rho de Spearman de 0,271 lo cual refleja una relación de intensidad débil. Estos hallazgos indican que una buena gestión del talento puede influenciar positivamente en la cooperación entre los empleados, aunque esta relación presenta una fuerza moderada.
4. En relación al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación entre la variable gestión del talento y la dimensión disciplina laboral, con base en un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia y un Rho de Spearman de 0,487 lo que refleja, relación moderadamente intensa. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre las dos estructuras. Esto sugiere la existencia de una importante relación entre una buena gestión del talento y el nivel de disciplina laboral de los empleados. Estos hallazgos respaldan lo esencial de implementar prácticas efectivas de gestión del talento en promover disciplina y cumplimiento de normas en el entorno laboral.
5. En cuanto al cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva significativa entre la variable gestión del talento y la dimensión superación personal administrativo, con base en un p valor

de 0.000 inferior al nivel de significancia y un Rho de Spearman de 0,505 lo que refleja, relación de fuerza moderada. Estos hallazgos destacan la importante relación entre la adecuada gestión del talento en el ámbito administrativo y la superación personal. Por lo tanto, se subraya lo esencial de fomentar el desarrollo y crecimiento personal de los empleados administrativos a través de estrategias efectivas de gestión del talento.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Ministerio de Educación poner énfasis en una adecuada gestión del talento y mejorar el desempeño laboral en cada dependencia descentralizada. Esto implica implementar prácticas y estrategias que fomenten el crecimiento y conservación del talento, en un ambiente de trabajo favorable y motivador.
- 2.** Se recomienda a la Ugel de Atalaya, mediante el área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo, promover un mayor cumplimiento de tareas por parte de los empleados, es importante fortalecer la gestión del talento humano. Esto implica brindar capacitación y apoyo continuo, establecer metas claras y proporcionar retroalimentación constructiva para mejorar la productividad y la productividad individual.
- 3.** Se recomienda Ugel de Atalaya, mediante el área de Administración, promover la participación y el trabajo cooperativo a través de programas de capacitación, actividades de integración y establecimiento de metas compartidas. Esto contribuirá a fortalecer la relación entre la gestión del talento y la cooperación en el entorno laboral.
- 4.** Se recomienda a la Ugel de Atalaya, mediante el área de Recurso Humanos, implementar políticas y prácticas de gestión del talento humano que promuevan la responsabilidad individual y el cumplimiento de las normas. Esto implica establecer reglas claras, comunicar expectativas y ofrecer incentivos y reconocimientos que fomenten la disciplina y el comportamiento ético en el lugar de trabajo.
- 5.** Se recomienda a Ugel de Atalaya, mediante el área de Planeamiento y Calidad, fomentar la superación personal y profesional de los empleados administrativos, se recomienda ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento, como programas de capacitación, mentorías y planes de carrera. Además, es importante reconocer y valorar los logros individuales, así como proporcionar un entorno de trabajo estimulante que incentive la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

REFERENCIAS

- Adams, J. S (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://psycnet.apa.org/record/1964-04111-001>
- Alarcón, R. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Fondo Editorial Ricardo Palma.
- Álvarez, R.F (2019). Epistemología e identidad científica. *Dictamen Libre*, 12, 43-63. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5464>
- Arias, F. G. (2022). *Metodología de la investigación científica*. Instituto de Investigación.
- Barboza, S.D., Rivera, R.M., & Rafael, J.A (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de moto repuestos Alarcón Perú. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 31-41. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.161>
- Bazalar, M.P. Ángel, G.Y. & Choquehuanca, C.A (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Becker, G. S (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Blagoev B.H., Muhr S.L., Ortlieb R.J. & Schreyögg G.K (2018) Organizational working time regimes: Drivers, consequences and attempts to change patterns of excessive working hours. *German Journal of Human Resource Management*. 32(3-4):155-167. <https://doi.org/10.1177/2397002218791408>
- Boarini, M.J., Portela, A.D., & Marco, M.N (2020). Epistemología y educación: Ciencias de la educación e investigación educativa desde una mirada epistemológica. *Apuntes Universitarios*, 10, 113-130. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.464>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, 29(12), 71-98. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Cano, A.D (2020). Investigación cuantitativa en una práctica universitaria de intervención en comunidad en el norte de México. *PROSPECTIVA. Revista*

- De Trabajo Social E Intervención Social*, (29), 107–130.
<https://doi.org/10.25100/prts.v0i29.8196>
- Cardona, D.A., & Buelvas, S (2020). Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 5(2), 141–150. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>
- Carvajal-Pérez, A. L (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional De Administración*, 12(2), e3914. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castañeda Mota, María Marcela. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2017*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42001/159/S1700700_es.pdf
- Cortez, R.M., & García, A.W (2020). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. Apuntes. *Revista de Ciencias Sociales*, 38(69), 81-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>
- Dávila, R.C., Agüero, E.C., Ruiz, J.L., & Guanilo, C.E (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Daza, A.W., Beltrán, L.J., & Silva, W. J (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- DeNisi, A. S., & Smith, C. E (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127-179. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.873178>
- Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Emma, A.S (2022) A Narrative Review of the Literature on the Recruitment of Younger Police Officers in Age and in Service: What Are the Implications for the Police in England and Wales? *Policing: A Journal of Policy and Practice* 19. 4(5), 45-65. <https://doi.org/10.1093/police/paac001>
- Espinoza, R.Y., Ramos, O.M., Espinoza, M.A., & Asca, P.G (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Friedrich Naumann Foundation (2022). *Desempeño de estudiantes latinoamericanos en prueba PISA y su posicionamiento a nivel internacional*. Friedrich Naumann Foundation. <https://www.freiheit.org/es/andean-states/desempeno-de-estudiantes-latinoamericanos-en-prueba-pisa-y-su-posicionamiento-nivel>
- Goicochea, D.W (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73-99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L (2020). *Performance management and appraisal*. En *Management: People, Performance, Change*. McGraw-Hill Education. <http://www.mim.ac.mw/books/Management.pdf>
- González, J.M., Ramírez, R.L., Terán, N.T., & Palomino, G.P (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Ida, J.W. & Michaela, L.M (2021). Always on Grenzen ziehen zwischen Arbeits- und

- Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt. *Fehlzeiten-Report*, 8(14), 217-232. https://doi.org/10.1007/978-3-662-63722-7_13
- International Institute for Management Development (2020) *World Talent Ranking*. IMD. <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-competitiveness/>
- Joanne, J.F. & Vince, R.T (2020) Adding University to work and life: the work–life balance and well-being experiences of women who combine employment, HE learning and care of the family. *Community, Work & Family*, 4(5), 1-20. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1779662>
- Kangas, E., & Lämsä, A.-M. (2021). Leadership practices in relation to men's work-family balance in Finnish organizations. *Community, Work and Family*, 24(5), 567-585. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1728231>
- Kumar, S., Sarkar, S. and Chahar, B. (2023), A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements , *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 31 No. 3, pp. 710-736. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2855>
- Loayza, E.F (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Educare Et Comunicare: Revista de investigación de la Facultad de Humanidades*, 8(2), 56-66. <https://doi.org/10.35383/educare.v8i2.536>
- Ludeña, D.G., & Ballesteros, M.A (2022). High Performance Work Systems and Organizational Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies in Chiclayo. *Journal of Business*, 13(2), 51-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/jb.2021.1439>
- Maslow, A. H (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill. <https://psycnet.apa.org/record/1961-04124-000>
- Mestas, G. ., Cruz, A. ., Salguero, C. ., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mingshu, R.P (2022) Research on the Influence Mechanism of Family-Supportive Supervisor Behaviors on Employees' Intention to Stay from the Perspective of

- Dual Scenario Embeddedness. *Advances in Decision Science and Management*, 4(12) 67-80. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.824840>
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N (1991). Performance appraisal: An organizational perspective. Allyn and Bacon. <https://psycnet.apa.org/record/1992-97324-000>
- Murrieta, Y.M., Ochoa, E.M. & Córdova, C.G (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97–103. <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Niha, F.R (2022) Employee-Friendly Human Resources Management Strategies in the New Age Covid Era. *Navigating the New Normal of Business With Enhanced Human Resource Management Strategies*, 5(6), 22-40. <https://www.semanticscholar.org/paper/Performance-appraisal%3A-An-organizational-Murphy-Cleveland/6fae04aacfe9a013182d07786173dba014c1ee09>
- Noboa, J.G., Barrera, G.J., & Rojas, D.G (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Olivera, Y.J., Leyva, L.L., & Napán, A.C (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Organización Mundial del Trabajo (2018). *Los niños necesitan maestros calificados*. ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_646243/lang--es/index.htm
- Paige, B.T. & Jesse, S.M (2022) Identifying energy and emotion-based conflict: Development of a refined work-life conflict scale. *Stress and Health*, 2(10), 33-41. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.3148>
- Pascale, R.J (2019) Forget about ‘the ideal worker’: A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *Business Horizons*, 4(15) 603-613. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681319300643?via%3Dihub>
- Pashanasi, A.B., Gárate, J.R., & Palomino, G.P (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

- literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, N.A (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Penachi, V.N (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Peng, J.R., Zhen, W.T (2022) Linking Supervisor Role Identity Saliences to Supervisor Work-Family Support. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 5(19) 25-36. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15480518221096551>
- Pulakos, E. D., Kantrowitz, T. M., & Schmitt, N (2018). Performance management: A new approach for driving business results. Routledge. <https://dx.doi.org/10.1017/iop.2022.27>
- Quijano, E.D (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Cía. Seguros MAPFRE, Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/38430>
- Quintana, A.M (2019) *Satisfacción laboral y clima organizacional del personal de área de dermatología en laboratorio Crespa la Paz, Bolivia 2019* [Tesis de maestría, Universidad Mayor San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22999/PSI-1217.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M, (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rense, E.K (2018) Work-life balance in times of recession, austerity and beyond. *Community, Work & Family*, 2(11), <https://dx.doi.org/106-109.10.1080/13668803.2017.1388002>
- Rivera Bustamante, L. M. R. del R. (2022). La investigación científica universitaria y la aplicación de la metodología ABP. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4886-4908. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2982

- Scully, E.R., Torraco, P.R (2020) The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. *Human Resource Development Review*. 19(1):66-93. <https://dx.doi.org/10.1177/1534484319886394>
- Sibylle, D.N. & Norbert K.S (2021) Women and men in leadership positions: health and work-related attitudes and their associations with work-related stressors, private stressors, and privacy-work conflict. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 75(1), 29-45. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-020-00203-0>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú Índice de Políticas Empresariales (2021). *Índice de Políticas Empresariales*. ComexPerú. <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/la-incertidumbre-electoral-hizo-que-el-indice-de-confianza-empresarial-cayera-cinco-puntos-de-mayo-a-junio-en-2021>
- Sourabh, S.S. & Bhawna, C.D (2021) A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements. *International Journal of Organizational Analysis*. 2(4), 44-51 <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-07-2021-2855/full/html>
- Tammy, D.A., Kelsey, F.R., Roxanne C.L., Jeremiah, S.R. & Cheryl, E.G (2021) Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology* 70(1), 60-84. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12300>
- The Adecco Group (2020) *Índice Global de Talento y Competitividad*. The Adecco Group. <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2020/01/Informe-GTCI-2020.pdf>
- Tinca, J.C (2022) If you don't agree to be available 24/7, then you have nothing to do in journalism: the boundary work tactics of precarious journalists. *Community, Work & Family*, 4(7), 1-17. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2050356>
- Ting, P.C (2020) The impact of work-family programs on work-family facilitation and role performance: the dual moderating effect of gender. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 58(1), 46-65. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1744-7941.12206>

- Urbano, S.M (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Villadiego Sánchez, L. I., y Calics Salcedo, L. P (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*, (9), 67–85. <https://doi.org/10.37594/dialogus.vi9.731>
- Vroom, V. H (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Xi, W.C., Shea X.F. & Darryn, S.M (2021) Managing intense work demands: how child protection workers navigate their professional and personal lives. *Community, Work & Family* 24(2), 208-225. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1830030>
- Xi, W.C., Shirle, T.Y (2021) Extending Work-Life Balance Initiatives. *Handbook on Management and Employment Practices*, 13(4) 1-16. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24936-6_31-1
- Yashiro, N., D. Carey and A. Purwin (2022), Boosting productivity by unleashing digitalisation , in *OECD Economic Surveys: New Zealand 2022*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/17d99626-en>
- Yucra, T.A., & Bernedo, V.L (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
- Yupanqui Sierra, R (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se concibe como una disciplina estratégica que busca optimizar el potencial y desempeño de los empleados de una organización a través de la implementación de políticas y prácticas efectivas. Su enfoque se centra en atraer y retener a los mejores talentos, identificar y desarrollar las habilidades y competencias necesarias, así como crear un entorno laboral	La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y procesos empleados por una organización para atraer, seleccionar, desarrollar, retener y gestionar de manera efectiva a su personal. Incluye la planificación de recursos humanos, reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación,	Reclutamiento y selección	a) Tiempo promedio de llenado de vacantes.	1	Ordinal
				b) Porcentaje de cumplimiento de perfiles solicitados.	2	
				c) Tasa de retención de los candidatos seleccionados.	3	
				d) Evaluación de la calidad de los candidatos por parte de los supervisores.	4	
			Desarrollo y la capacitación de los empleados	a) Porcentaje de empleados que participan en programas de capacitación.	5	
				b) Nivel de satisfacción de los empleados con los programas de desarrollo.	6	
				c) Mejora en la productividad y las competencias de los empleados después de la capacitación.	7	
				d) Retención de los empleados que recibieron oportunidades de desarrollo.	8	
			Evaluación del desempeño	a) Porcentaje de empleados evaluados de acuerdo con los plazos establecidos.	9	
				b) Nivel de cumplimiento de los	10	

	propicio para el crecimiento y desarrollo del personal. La gestión del talento humano se orienta hacia la consecución de los objetivos organizacionales a largo plazo, promoviendo el compromiso, la motivación y el bienestar de los empleados como factores clave para el éxito de la organización.	beneficios, gestión del rendimiento, gestión del cambio organizacional y otras actividades relacionadas con la administración y desarrollo del talento dentro de una organización.		objetivos individuales y organizacionales.	
				c) Porcentaje de empleados que reciben retroalimentación regular y constructiva.	11
			Compensación y beneficios	a) Índice de competitividad salarial en comparación con el mercado laboral.	12
				b) Porcentaje de empleados satisfechos con su nivel de compensación.	13
				c) Costo promedio de los beneficios por empleado.	14
			Retención y motivación	a) Tasa de rotación voluntaria de empleados.	15
				b) Porcentaje de empleados que se sienten comprometidos con la organización.	16
				c) Nivel de satisfacción y motivación de los empleados.	17
			Gestión del cambio	a) Porcentaje de empleados que aceptan y adoptan cambios organizacionales.	18
				b) Nivel de participación de los empleados en la planificación y ejecución de cambios.	19
c) Tiempo promedio de implementación de cambios organizacionales.	20				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño laboral	Es una variable fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos, que se refiere a la capacidad y efectividad con la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Esta variable tiene un impacto directo en la productividad individual y colectivo de una organización, así como en el logro de los objetivos y metas establecidos (González, 2019)	Eficacia y eficiencia con la que los trabajadores desempeñan sus funciones y obligaciones en el entorno laboral, es una variable esencial en el ámbito de la gestión de recursos humanos.	Cumplimiento de tareas	a) Porcentaje de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el plan de gestión.	1	Ordinal
				b) Número de acciones o actividades completadas según lo planificado.	2	
				c) Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas para el logro de los resultados deseados.	3	
				d) Nivel de cumplimiento de los requisitos legales y regulaciones aplicables.	4	
				e) Calificación o evaluación de desempeño en términos de cumplimiento de tareas.	5	
			La cooperación	a) Nivel de participación y colaboración de diferentes partes interesadas (internas y externas) en proyectos y programas.	6	
				b) Existencia de alianzas estratégicas y acuerdos de colaboración con organizaciones, comunidades locales y grupos de interés.	7	
				c) Evaluación de la efectividad de las estrategias de	8	

				comunicación y sensibilización para fomentar la cooperación en temas.		
				d) Nivel de satisfacción de las partes interesadas con el grado de cooperación y colaboración.	9	
				e) Calificación o evaluación de desempeño en términos de colaboración y cooperación.	10	
			La disciplina laboral	a) Cumplimiento de los procedimientos y normas establecidos por parte de los empleados.	11	
				b) Número de incidentes o infracciones relacionadas con el incumplimiento de normas.	12	
				c) Evaluación de la cultura organizacional en cuanto al cumplimiento y respeto de las prácticas.	13	
				d) Implementación y cumplimiento de políticas internas.	14	
				e) Calificación o evaluación de desempeño en términos de disciplina laboral.	15	
			La superación personal administrativa	a) Participación en programas de capacitación y desarrollo profesional en gestión.	16	
				b) Nivel de adquisición de	17	

				nuevas habilidades y conocimientos.		
				c) Implementación de mejoras o innovaciones en los procesos y prácticas de gestión.	18	
				d) Participación en proyectos de investigación o publicaciones relacionadas con la gestión.	19	
				e) Reconocimientos o premios recibidos por logros destacados en gestión.	20	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Es un gusto para saludarte, a continuación, te presentaré una serie de afirmaciones relacionadas a la gestión del talento humano. Las preguntas podrán respondidas empleando una escala que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Recuerda que solo podrás marcar una alternativa y deberás llenar el espacio con ASPA (X).

Las alternativas son las siguientes:

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

N°	Cuestionario	Escala				
		1	2	3	4	5
1	La organización proporciona oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional.					
2	La empresa valora y reconoce el desempeño excepcional de sus empleados.					
3	Existe una comunicación efectiva entre los empleados y la dirección de la empresa.					
4	Se promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.					
5	La organización fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.					
6	Se brinda retroalimentación regular y constructiva a los empleados sobre su desempeño.					
7	La empresa tiene políticas y programas de capacitación y desarrollo bien establecidos.					
8	Los empleados tienen claridad sobre las expectativas y metas de su trabajo.					
9	Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo y de trabajo en equipo.					
10	La empresa ofrece un paquete de compensación y beneficios competitivo.					
11	Existen oportunidades de promoción interna para los empleados.					

12	Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo.					
13	La organización fomenta la innovación y la creatividad entre sus empleados.					
14	Se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en la empresa.					
15	Los empleados reciben apoyo y capacitación para enfrentar desafíos y cambios en el trabajo.					
16	La organización promueve la participación y la toma de decisiones de los empleados.					
17	Se brinda apoyo y orientación en el desarrollo de habilidades y competencias clave.					
18	La empresa se preocupa por el bienestar y la salud mental de sus empleados.					
19	Los líderes de la organización son ejemplos de ética y valores en el trabajo.					
20	La empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.					

¡Gracias por tu participación!

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Es un gusto para saludarte, a continuación, te presentaré una serie de afirmaciones relacionadas a su desempeño laboral. Las preguntas podrán respondidas empleando una escala que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Recuerda que solo podrás marcar una alternativa y deberás llenar el espacio con ASPA (X).

Las alternativas son las siguientes:

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

N°	Cuestionario	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Mi desempeño laboral es consistente y de alta calidad.					
2	Recibo retroalimentación regular y útil sobre mi desempeño.					
3	Tengo claridad sobre las expectativas y metas de mi trabajo.					
4	Recibo el reconocimiento adecuado por mi desempeño laboral.					
5	Tengo acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
6	Mi trabajo es desafiante y me permite desarrollar mis habilidades.					
7	Me siento motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo.					
8	La comunicación en mi lugar de trabajo es clara y efectiva.					
9	Recibo el apoyo necesario de mis superiores para lograr un buen desempeño.					
10	Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de trabajo en equipo.					
11	Tengo oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en mi organización.					
12	Mi carga de trabajo es adecuada y manejable.					
13	Recibo el entrenamiento y la capacitación necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					

14	Mi organización valora y promueve la innovación y la creatividad en el trabajo.					
15	Siento que puedo expresar mis ideas y opiniones libremente en mi trabajo.					
16	Mi desempeño es evaluado de manera justa y objetiva.					
17	Recibo el apoyo y la orientación necesarios para enfrentar desafíos laborales.					
18	Mi organización promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.					
19	Tengo claridad sobre las oportunidades de crecimiento y promoción en mi organización.					
20	Mi organización brinda un ambiente de trabajo seguro y saludable.					

¡Gracias por tu participación!

Anexo 3. Consentimiento informado

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos – Validez

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del talento humano

Definición de la variable:

En cuanto a la variable gestión del talento humano, es un enfoque estratégico y holístico que busca aprovechar al máximo el potencial y las habilidades de las personas dentro de una organización. Esta variable engloba una serie de prácticas y políticas diseñadas para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y motivar a los empleados, con el objetivo de alcanzar los objetivos y metas de la organización de manera eficiente y efectiva (Zavala, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La organización proporciona oportunidades claras de crecimiento y desarrollo profesional.	1	4	4	4	Ninguna
La empresa valora y reconoce el desempeño excepcional de sus empleados.	2	4	4	4	Ninguna
Existe una comunicación efectiva entre los empleados y la dirección de la empresa.	3	4	4	4	Ninguna
Se promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.	4	4	4	4	Ninguna
La organización fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.	5	4	4	4	Ninguna
Se brinda retroalimentación regular y constructiva a los empleados sobre su desempeño.	6	4	4	4	Ninguna
La empresa tiene políticas y programas de capacitación y desarrollo bien establecidos.	7	4	4	4	Ninguna
Los empleados tienen claridad sobre las expectativas y metas de su trabajo.	8	4	4	4	Ninguna
Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo y de trabajo en equipo.	9	4	4	4	Ninguna
La empresa ofrece un paquete de compensación y beneficios competitivo.	10	4	4	4	Ninguna
Existen oportunidades de promoción interna para los empleados.	11	4	4	4	Ninguna
Los empleados tienen acceso a recursos y herramientas necesarias para realizar su trabajo.	12	4	4	4	Ninguna
La organización fomenta la innovación y la creatividad entre sus empleados.	13	4	4	4	Ninguna
Se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en la empresa.	14	4	4	4	Ninguna
Los empleados reciben apoyo y capacitación para enfrentar desafíos y cambios en el trabajo.	15	4	4	4	Ninguna
La organización promueve la participación y la toma de decisiones de los empleados.	16	4	4	4	Ninguna

Se brinda apoyo y orientación en el desarrollo de habilidades y competencias clave.	17	4	4	4	Ninguna
La empresa se preocupa por el bienestar y la salud mental de sus empleados.	18	4	4	4	Ninguna
Los líderes de la organización son ejemplos de ética y valores en el trabajo.	19	4	4	4	Ninguna
La empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.	20	4	4	4	Ninguna



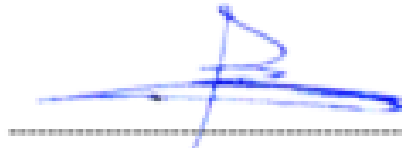
Firma del Experto Informante.

Se brinda apoyo y orientación en el desarrollo de habilidades y competencias clave.	17	4	4	4	Ninguna
La empresa se preocupa por el bienestar y la salud mental de sus empleados.	18	4	4	4	Ninguna
Los líderes de la organización son ejemplos de ética y valores en el trabajo.	19	4	4	4	Ninguna
La empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.	20	4	4	4	Ninguna



Firma del Experto Informante.

Se brinda apoyo y orientación en el desarrollo de habilidades y competencias clave.	17	4	4	4	Ninguna
La empresa se preocupa por el bienestar y la salud mental de sus empleados.	18	4	4	4	Ninguna
Los líderes de la organización son ejemplos de ética y valores en el trabajo.	19	4	4	4	Ninguna
La empresa promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.	20	4	4	4	Ninguna



Firma del Experto Informante.

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

En cuanto a la variable desempeño laboral es una variable fundamental en el ámbito de la gestión de recursos humanos, que se refiere a la capacidad y efectividad con la que los empleados realizan sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Esta variable tiene un impacto directo en la productividad individual y colectivo de una organización, así como en el logro de los objetivos y metas establecidos (González, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi desempeño laboral es consistente y de alta calidad.	1	4	4	4	Ninguna
Recibo retroalimentación regular y útil sobre mi desempeño.	2	4	4	4	Ninguna
Tengo claridad sobre las expectativas y metas de mi trabajo.	3	4	4	4	Ninguna
Recibo el reconocimiento adecuado por mi desempeño laboral.	4	4	4	4	Ninguna
Tengo acceso a los recursos y herramientas necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	5	4	4	4	Ninguna
Mi trabajo es desafiante y me permite desarrollar mis habilidades.	6	4	4	4	Ninguna
Me siento motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo.	7	4	4	4	Ninguna
La comunicación en mi lugar de trabajo es clara y efectiva.	8	4	4	4	Ninguna
Recibo el apoyo necesario de mis superiores para lograr un buen desempeño.	9	4	4	4	Ninguna
Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de trabajo en equipo.	10	4	4	4	Ninguna
Tengo oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional en mi organización.	11	4	4	4	Ninguna
Mi carga de trabajo es adecuada y manejable.	12	4	4	4	Ninguna
Recibo el entrenamiento y la capacitación necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	13	4	4	4	Ninguna
Mi organización valora y promueve la innovación y la creatividad en el trabajo.	14	4	4	4	Ninguna
Siento que puedo expresar mis ideas y opiniones libremente en mi trabajo.	15	4	4	4	Ninguna
Mi desempeño es evaluado de manera justa y objetiva.	16	4	4	4	Ninguna

Recibo el apoyo y la orientación necesarios para enfrentar desafíos laborales.	17	4	4	4	Ninguna
Mi organización promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.	18	4	4	4	Ninguna
Tengo confianza sobre las oportunidades de crecimiento y promoción en mi organización.	19	4	4	4	Ninguna
Mi organización brinda un ambiente de trabajo seguro y saludable.	20	4	4	4	Ninguna



Firma del Experto Informante.

Recibo el apoyo y la orientación necesarios para enfrentar desafíos laborales.	17	4	4	4	Ninguna
Mi organización promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.	18	4	4	4	Ninguna
Tengo claridad sobre las oportunidades de crecimiento y promoción en mi organización.	19	4	4	4	Ninguna
Mi organización brinda un ambiente de trabajo seguro y saludable.	20	4	4	4	Ninguna



Firma del Experto Informante.

Recibo el apoyo y la orientación necesarios para enfrentar desafíos laborales.	17	4	4	4	Ninguna
Mi organización promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.	18	4	4	4	Ninguna
Tengo confianza sobre las oportunidades de crecimiento y promoción en mi organización.	19	4	4	4	Ninguna
Mi organización brinda un ambiente de trabajo seguro y saludable.	20	4	4	4	Ninguna

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin

Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.						
AUTOR: Vigo Vásquez José Ángel						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?</p> <p>Específicas ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p> <p>Específicas Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>General: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023</p> <p>Específicas Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión del talento</p>	<p align="center">Variable 1: Gestión del talento humano</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Reclutamiento y selección	a) Llenado de vacantes: tiempo promedio. b) Cumplimiento perfiles solicitados: porcentaje. c) Retención candidatos seleccionados: tasa. d) Evaluación calidad candidatos: supervisores.	1,2,3,4	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
Desarrollo y la capacitación de los empleados	a) Participación empleados: programas capacitación. b) Satisfacción empleados: programas desarrollo. c) Mejora productividad:	5,6,7,8				

<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la cooperación de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cooperación de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>humano y la cooperación de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>Evaluación del desempeño</p>	<p>capacitación empleados. d) Retención empleados: desarrollo.</p> <p>a) Empleados evaluados: plazos establecidos. b) Cumplimiento objetivos: empleados. c) Retroalimentación empleados: regular.</p>	<p>9,10,11</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>Compensación y beneficios</p>	<p>a) Competitividad salarial: mercado laboral. b) Satisfacción compensación: empleados. c) Costo beneficios: promedio.</p>	<p>12,13,14</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal administrativo de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023.</p>	<p>Retención y motivación</p>	<p>a) Rotación voluntaria: empleados. b) Compromiso organización: porcentaje. c) Satisfacción y motivación: empleados.</p>	<p>15,16,17</p>	
			<p>Gestión del</p>	<p>a) Aceptación cambios: porcentaje empleados. b) Participación</p>	<p>18,19,20</p>	

	Atalaya, región Ucayali, 2023.		cambio	empleados: cambios organizacionales. c) Implementación cambios: tiempo promedio.		
Variable 2: Desempeño Laboral						
			Cumplimiento de tareas	a) Cumplimiento objetivos: porcentaje. b) Acciones completadas: según plan. c) Eficacia medidas implementadas: evaluación. d) Cumplimiento requisitos legales: nivel. e) Evaluación desempeño: cumplimiento tareas.	1,2,3,4,5	ajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
			La cooperación	a) Participación colaboración partes interesadas: nivel. b) Alianzas estratégicas: existencia y colaboración. c) Efectividad estrategias	6,7,8,9,10	

				<p>comunicación: evaluación. d) Satisfacción partes interesadas: cooperación. e) Evaluación desempeño: colaboración.</p> <p>a) Cumplimiento procedimientos y normas: empleados. b) Incidentes e infracciones: cumplimiento normas. c) Evaluación cultura organizacional: cumplimiento prácticas. d) Implementación cumplimiento políticas internas. e) Evaluación desempeño: disciplina laboral.</p> <p>a) Participación programas capacitación: gestión. b) Adquisición nuevas habilidades: nivel. c) Implementación mejoras: procesos gestión.</p>	<p>11,12,13 14,15</p> <p>16,17,18, 19,20</p>	
			<p>La disciplina laboral</p>			
			<p>La superación personal administrativa</p>			

				d) Participación proyectos investigación: gestión. e) Reconocimientos y premios: logros destacados.			
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial	
Tipo: Aplicada Nivel: Relacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo		Población: La población estuvo conformada por 51 funcionarios de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023. Muestra: La muestra estuvo conformada por 51 funcionarios de una Ugel de Atalaya, región Ucayali, 2023. Muestreo No se empleará muestreo, ya que fue censal.		Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Gestión del Talento Humano Nro. Ítems: 20 De la V2: Desempeño Laboral Nro. Ítems: 20		Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman	

Anexo 7. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad de la variable gestión del talento humano

a) Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
6	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
7	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
13	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1

b) Cálculo de Kuder-Richardson

Del cálculo efectuado en el SPSS, extraemos los siguientes valores:

Métricas del Kuder-Richardson

		N	%
	Válidos	15	100.00
Casos	Excluidos	0	0
	Total	15	100.00

Fuente: Procesamiento en SPSS.

Estadístico de fiabilidad

Kuder-Richardson	N de elementos
0.894	20

Interpretación:

Tal como se puede observar, el valor del Kuder-Richardson asciende a 0.894, concluyéndose que el instrumento ostenta un rango de fiabilidad óptima, por tanto, se trata de un instrumento aplicable.

Análisis de fiabilidad de la variable desempeño laboral

a) Base de datos

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
6	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
7	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
10	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1

b) Cálculo de Kuder-Richardson

Del cálculo efectuado en el SPSS, extraemos los siguientes valores:

Métricas del Kuder-Richardson

		N	%
	Válidos	15	100.00
Casos	Excluidos	0	0
	Total	15	100.00

Fuente: Procesamiento en SPSS.

Estadístico de fiabilidad

Kuder-Richardson	N de elementos
0.918	20

Interpretación:

Tal como se puede observar, el valor del Kuder-Richardson asciende a 0.918, concluyéndose que el instrumento ostenta un rango de fiabilidad óptima, por tanto, se trata de un instrumento aplicable.

Anexo 8. Prueba de normalidad

Pruebas de Normalidad de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

Variables	Shapiro Wilk	<i>p</i> -valor
Gestión del Talento Humano	0.347	.000
Desempeño laboral	0.305	.005

Nota. Procesamiento estadístico.

Interpretación:

Para la variable Gestión del Talento Humano, se obtuvo un valor de Shapiro-Wilk de 0.347 y un valor de *p* de 0.000. Estos resultados indicaron que la variable no seguía una distribución normal, ya que el valor de *p* era menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05). En otras palabras, los datos de la variable Gestión del Talento Humano no se distribuían de manera simétrica alrededor de la media.

En cuanto a la variable Desempeño laboral, se obtuvo un valor de Shapiro-Wilk de 0.305 y un valor de *p* de 0.005. De manera similar a la variable anterior, estos resultados indicaron que la distribución de la variable Desempeño laboral no seguía una distribución normal, ya que el valor de *p* era menor que 0.05.

De esta manera, se determinó que la distribución es libre, debiendo aplicarse un estadístico no paramétrico, en este caso el Rho de Spearman (Anexo 8).

Anexo 9. Base de datos

Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	4	2	4	5	5	2	2	4	4	5	3	1	5	5	2	2	4	4	2
2	1	5	3	3	2	2	2	1	2	2	5	3	1	3	4	1	4	3	1	4
3	4	4	4	2	3	3	1	4	4	1	5	4	2	5	2	3	2	3	2	5
4	5	4	3	3	2	3	5	2	4	5	3	5	5	5	2	4	5	4	4	4
5	5	3	1	3	5	4	2	1	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	2
6	3	2	4	5	3	5	1	1	1	4	5	3	4	1	4	4	4	2	3	5
7	5	1	5	2	5	1	1	3	1	4	3	5	5	4	2	1	2	3	3	1
8	1	3	2	4	4	2	5	3	5	4	1	3	1	2	3	2	1	4	2	5
9	3	4	5	3	3	1	3	4	1	4	5	3	5	2	3	4	1	1	4	2
10	2	4	1	4	2	3	3	2	1	4	4	3	1	4	4	2	5	1	3	5
11	2	5	2	4	2	1	1	3	4	1	1	3	5	2	5	2	5	3	1	4
12	1	2	1	5	5	2	5	1	1	3	3	4	1	5	4	2	3	3	2	5
13	2	2	2	5	2	1	5	2	1	3	1	4	2	3	2	4	4	4	3	5
14	5	1	3	3	4	4	5	4	2	2	1	3	2	5	3	4	3	1	3	3
15	3	3	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	3	2	1	1	2	1	5	4
16	2	1	5	2	5	3	2	5	5	1	1	2	5	5	2	3	3	2	1	5
17	1	4	2	5	1	4	4	5	4	5	3	2	4	1	1	4	4	1	2	5
18	4	1	5	1	3	1	1	3	1	4	1	1	2	2	4	3	4	5	2	1
19	3	2	3	1	4	4	2	1	4	4	1	2	2	4	5	2	4	1	1	2
20	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	5	3	2	2	3	3	2	4	1
21	3	1	2	1	2	5	2	3	4	5	3	4	1	4	4	1	4	2	2	1
22	2	3	4	1	2	1	5	5	2	2	5	4	4	4	1	2	5	3	3	4
23	3	3	1	1	3	5	2	2	2	1	4	3	5	5	4	5	4	4	2	5
24	1	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	3	1	1	4	5	3	4	3	1

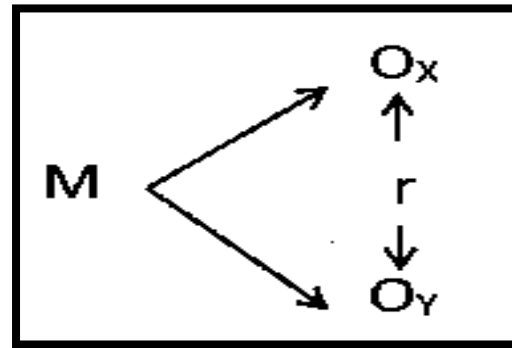
25	4	3	5	1	3	1	2	3	3	4	1	5	5	3	4	3	2	2	1	5
26	5	2	1	3	2	5	5	3	5	4	4	1	4	1	4	5	2	5	2	1
27	2	5	3	1	1	5	3	1	2	2	2	3	3	2	5	2	5	1	4	5
28	4	1	2	4	2	1	3	2	1	1	4	2	4	2	2	2	1	3	2	3
29	5	1	1	1	2	3	3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	4	2	5	3
30	3	3	2	2	1	5	3	2	1	2	2	5	2	3	5	2	3	3	4	1
31	4	2	4	5	2	5	5	4	4	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	5
32	1	3	3	3	2	3	4	5	3	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	1
33	5	3	4	1	4	1	5	2	1	5	2	1	2	3	3	4	4	2	3	1
34	4	3	2	2	4	2	5	1	5	5	2	1	1	4	1	5	4	5	4	3
35	4	2	1	3	1	3	1	5	2	4	5	4	5	2	4	1	2	2	2	2
36	5	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	3	5	4	4	4	2	5	2
37	3	1	2	5	3	5	4	3	2	2	4	5	1	2	3	3	4	3	2	1
38	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	5	4	3	4	2	5	3	2	4	4
39	2	1	1	2	4	3	4	1	1	1	4	2	5	1	1	4	5	5	1	4
40	1	2	3	3	5	5	5	3	1	1	3	4	2	2	2	1	2	2	4	4
41	4	3	5	1	3	1	5	1	2	5	2	2	4	2	1	4	1	5	3	1
42	5	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	5	3	5	2	3	1	4	5	3
43	5	1	3	4	3	5	1	1	1	4	3	5	3	2	2	1	1	3	5	3
44	2	1	1	5	5	1	2	1	1	2	4	1	4	3	5	2	3	5	2	1
45	5	2	1	2	1	4	1	2	2	1	4	4	1	2	3	1	1	3	2	5
46	3	4	2	3	1	3	5	3	3	3	4	1	3	5	2	5	3	3	2	3
47	4	2	4	3	4	4	1	3	4	4	5	1	5	4	5	2	4	1	3	2
48	2	3	3	4	1	3	4	4	3	1	1	3	1	3	4	2	1	1	5	1
49	2	1	1	2	4	3	4	1	1	1	4	2	5	1	1	4	5	5	1	4
50	1	2	3	3	5	5	5	3	1	1	3	4	2	2	2	1	2	2	4	4
51	3	5	1	5	5	5	1	3	4	5	4	3	3	5	2	1	1	2	1	2

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	2	2	2	5	1	4	4	2	5	1	2	4	4	3	5	5	3	1	1
2	5	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	3	1	5	2
3	3	4	5	4	5	3	5	1	1	2	1	2	2	3	3	5	4	4	5	2
4	5	2	4	5	4	4	3	2	3	4	5	5	5	1	4	4	4	1	5	2
5	2	3	2	1	1	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	2	1	5
6	2	1	2	2	3	2	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	3	4	4	5
7	5	4	3	4	4	3	5	2	3	4	2	2	3	2	5	4	4	2	5	4
8	2	4	3	3	1	2	1	2	3	3	5	2	1	5	1	1	4	4	2	5
9	5	1	3	1	2	2	4	3	5	2	5	5	2	2	2	4	2	1	2	5
10	4	2	1	2	3	1	1	1	5	4	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1
11	2	1	3	4	1	2	1	3	3	2	3	3	4	2	2	5	3	3	2	4
12	4	5	5	4	1	5	5	1	2	3	4	3	4	3	1	5	5	4	4	1
13	3	3	5	2	1	4	5	3	3	1	2	2	5	4	3	1	2	2	2	3
14	2	1	4	4	5	3	2	3	5	3	1	5	4	2	1	2	2	4	4	2
15	3	3	5	3	4	2	5	4	1	2	5	5	4	2	3	4	4	4	3	2
16	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5	2	4	1	3	3	1	4	2	5	1
17	4	1	2	4	3	3	4	3	3	5	4	2	2	1	5	2	1	4	2	3
18	2	1	2	3	3	4	4	4	1	2	5	1	3	1	2	2	2	2	4	2
19	4	1	5	1	3	4	5	1	5	2	3	5	5	4	2	5	4	1	1	5
20	2	2	4	5	3	2	5	3	4	2	2	3	5	1	4	2	1	1	2	3
21	5	4	4	4	4	3	5	1	1	3	4	2	2	1	5	1	1	2	2	5
22	2	3	5	4	1	4	1	3	5	5	3	4	3	4	1	2	3	3	5	5
23	1	1	3	1	4	3	1	1	4	4	4	5	2	1	2	3	1	2	3	1
24	1	3	3	4	2	1	2	2	2	1	5	5	2	5	1	5	3	3	2	4
25	5	1	4	2	4	3	1	1	4	3	4	2	1	5	4	4	1	5	1	3

26	3	1	5	5	5	3	2	3	2	2	1	2	1	4	5	3	1	4	3	4
27	1	4	3	3	5	3	2	1	1	2	5	5	3	2	2	4	3	3	2	1
28	5	5	3	1	5	1	1	2	2	5	3	1	1	3	5	3	5	5	5	3
29	2	4	5	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	1	2	1	4	2	4
30	1	4	5	2	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	5	2	4	1
31	3	1	2	2	1	3	1	1	5	5	2	5	2	4	2	1	1	4	1	4
32	4	5	5	3	3	1	1	2	5	3	5	1	2	4	1	4	5	5	3	3
33	5	4	5	4	2	2	3	3	5	1	4	3	4	5	5	1	1	5	4	5
34	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	2
35	4	3	2	1	5	3	2	4	1	5	2	2	1	4	2	1	4	2	1	4
36	2	1	4	2	5	3	5	1	5	5	1	2	2	5	1	4	2	5	5	4
37	4	1	5	2	3	4	5	5	3	5	4	1	4	3	3	2	5	4	3	3
38	2	5	5	2	5	3	1	3	5	5	5	3	5	5	1	5	1	3	2	1
39	5	5	4	1	2	3	2	3	5	3	2	1	2	1	2	1	4	5	4	4
40	1	1	1	3	1	5	3	4	5	4	1	3	2	1	4	5	5	1	1	5
41	2	3	4	3	4	1	1	3	3	1	1	4	2	4	1	4	5	1	2	1
42	1	2	4	5	1	3	1	1	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	2	2
43	4	4	5	4	3	2	4	3	5	1	1	2	5	3	4	3	5	2	3	2
44	4	3	2	4	5	2	1	4	4	2	3	2	5	1	3	1	4	1	4	3
45	3	1	4	2	3	2	1	4	5	1	5	5	1	4	4	4	4	1	3	2
46	1	2	3	1	4	1	3	5	5	1	4	3	4	2	2	2	3	5	2	4
47	1	3	2	4	5	2	5	5	3	2	4	1	2	4	5	5	5	5	1	1
48	5	3	3	1	5	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	4	3	5	2	1
49	1	2	5	4	3	3	5	1	1	1	2	5	5	4	2	5	2	4	3	1
50	49	1	2	5	4	3	3	5	1	1	1	2	5	5	4	2	5	2	4	3
51	1	2	5	4	3	3	5	1	1	1	2	5	5	4	2	5	2	4	3	1

Anexo 10: Fórmula para determinar la relación entre las variables



Donde:

M = Muestra

O₁ = Gestión del talento humano

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación

Anexo 11: Cuestionario para medir gestión del talento humano

Dominio	Descripción
Instrumento	Cuestionario sobre el rango de gestión del talento humano.
Autor(a):	Vigo (2023).
Instrumento adaptado	Cuestionario sobre el rango de gestión del talento humano.
Objetivo del estudio:	Determinar el rango de gestión del talento humano.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual / Físico.
Duración:	20 minutos.
Muestra:	Profesores de rango superior técnico.
Escala valorativa:	Escala ordinal.

Anexo 12: Cuestionario para medir desempeño laboral

Dominio	Descripción
Instrumento	Cuestionario sobre el rango de desempeño laboral.
Autor(a):	Vigo (2023).
Instrumento adaptado	Cuestionario sobre el rango de desempeño laboral.
Objetivo del estudio:	Determinar el rango de desempeño laboral.
Procedencia:	Perú.
Administración:	Individual / Físico.
Duración:	20 minutos.
Muestra:	Profesores de rango superior técnico.
Escala valorativa:	Escala ordinal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una Unidad de Gestión Educativa Local Atalaya - Ucayali, 2023

", cuyo autor es VIGO VASQUEZ JOSE ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 11- 08-2023 08:01:21

Código documento Trilce: TRI - 0609615