



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Camiloaga Espinoza, Jenny Esther

ASESOR:

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2018

Dedicatoria

A Dios por guiarme en el logro de mis metas y darme sabiduría sin reproche a quien encomiendo mi camino y confió en él.

A mis padres, Rodolfo y Marta por su apoyo moral y preocupación por mi bienestar.

A mi hija y mis hermanas por su paciencia comprensión por acompañarme y apoyarme en todos estos años de sacrificio por haber confiado en mí, por el apoyo que siempre me han brindado por ser la razón para seguir adelante y por su amor incondicional.

Jenny Esther

Agradecimiento

Agradecer a mi asesor Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix a la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar principalmente a su fundador Cesar Acuña Peralta quienes me han demostrado su deseo que obtenga el grado lo más antes posible y con claridad que me han manifestado que el trabajo y esfuerzo para ello es personal y que siempre mantenga la humildad y todos los docentes de esta prestigiosa universidad.

Jenny Esther

Presentación

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presentamos el trabajo de investigación con el título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, la que tiene como objetivo establecer la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Con una población finita de 40 servidores, a los mismos que se les aplicó un instrumento de medición que pasó la prueba de normalidad.

La presente investigación está dividida en seis capítulos: En el primer capítulo se expone la introducción lo cual contiene la realidad problemática, los trabajos previos las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis. En el segundo capítulo se presenta la parte metodológica, el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, población y muestra, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se realiza la discusión de nuestros resultados. En el quinto capítulo se colocan las conclusiones a las que se arribó. En el sexto capítulo se dan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado esperando que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	33
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41

III.	RESULTADOS	42
IV.	DISCUSIÓN	56
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	RECOMENDACIONES	59
VII.	BIBLIOGRÁFICAS	60

Anexos

Anexo 1: Instrumentos

Anexo 2: Validación de los instrumentos

Anexo 3: Matriz de Consistencia

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

Anexo 5: Base de datos

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la Variable 1: Gestión del talento humano	35
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la Variable 2: Desempeño laboral	36
Tabla 3: Distribución de la población-muestra	37
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del talento humano.	38
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral.	39
Tabla 6: Nivel del análisis de confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 7: Nivel de la variable Gestión del talento humano.	43
Tabla 8: Nivel de la dimensión Selección de personal	44
Tabla 9: Nivel de la dimensión Capacitación	45
Tabla 10: Nivel de la dimensión Retención de personal	46
Tabla 11: Nivel de la variable desempeño laboral	47
Tabla 12: Nivel de la dimensión desempeño de tarea	48
Tabla 13: Nivel de la dimensión desempeño contextual	49
Tabla 14: Nivel de la dimensión desempeño organizacional	50
Tabla 15: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	51
Tabla 16: Prueba de contraste sobre la relación entre la Gestión de talento humano y Desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.	52
Tabla 17: Prueba de contraste sobre la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.	53

Tabla 18: Prueba de contraste sobre la relación entre la Capacitación y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.	54
Tabla 19: Prueba de contraste sobre la relación entre La retención de personal y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.	55

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Nivel de la variable Gestión del talento humano	45
Figura 2: Nivel de la dimensión selección de personal	46
Figura 3: Nivel de la dimensión capacitación	47
Figura 4: Nivel de la dimensión retención de personal	48
Figura 5: Nivel de la variable desempeño laboral	49
Figura 6 Nivel de la dimensión desempeño de tarea	50
Figura 7 Nivel de la dimensión desempeño contextual	51
Figura 8 Nivel de la dimensión desempeño organizacional	52

Resumen

En la investigación titulada: Gestión del talento humano y desempeño laboral de desempeño organizacional; el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 40 servidores de la UGEL Ambo de Huánuco. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los servidores administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.854, es decir; muy alta confiabilidad para la variable gestión del talento humano y 0.869, para la variable desempeño laboral, también considerada de alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de spearman.

En la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0.869 entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Asimismo, se encontró que la dimensión selección de personal es regular en un 50% y todo lo contrario en cuando a capacitación en un 60% es considerado deficiente.

Palabras claves: Gestión del talento humano, selección de personal, capacitación, retención de personal, desempeño laboral, desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño organizacional.

Abstract

In the research entitled: human talent management and organizational performance work performance; the general objective of the research was to establish the relationship between the management of human talent and the work performance of the servers of the UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

This research is descriptive correlational type, non-experimental design, cross-correlation and quantitative approach. The sample is non-probabilistic and consists of 40 servers of the UGEL Ambo de Huánuco. The technique used was the survey and as a data collection instrument was the questionnaire applied to the administrative servers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's Alpha was used, resulting in 0.854, that is to say; very high reliability for the variable human talent management and 0.869, for the variable work performance, also considered high reliability. For the hypothesis test, the nonparametric Spearman test was applied.

In the present investigation, it was concluded that there is a high correlation of 0.869 between the human talent management and the Work performance of the UGEL servers Ambo, Huánuco, 2018. Likewise, it was found that the selection of personnel dimension is 50% regular and quite the opposite when training is considered to be deficient by 60%.

Key words: human talent management, personnel selection, training, retention of personnel, job performance, task performance, contextual performance, organizational performance.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo encontrar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, y a su vez encontrar alternativas de solución para contrarrestar esta problemática detectada.

Existen diferentes estudios que hace referencia de la importancia de implantar en las instituciones públicas un modelo de gestión basados en el talento humano para fortalecer el desempeño laboral, así, Pérez, Rosales y Pineda (2013) en su investigación concluyó que es necesario fortalecer el desempeño laboral por medio de estrategias que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales, el liderazgo y la identificación de los empleados hacia la institución.

Esta investigación se sustenta en los aportes teóricos de Chiavenato (2010), quien considera a la gestión del talento humano como una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. Por otro lado, los aportes de Murphy (1990) que hace referencia al desempeño de tarea como el esfuerzo y perseverancia que pone, como también a los conocimientos técnicos que conoce y pone en práctica para el logro en cantidad y calidad de trabajo. Así como al desempeño contextual que hace referencia al compromiso con la organización, a la colaboración y cooperación con sus compañeros de trabajo. Y finalmente al desempeño organizacional que hace referencia al uso adecuado que hace el trabajador del tiempo y los recursos laborables.

1.1. Realidad Problemática

Muchas organizaciones a nivel internacional consideran la necesidad de contar con un plan estratégico que les permita ser competitivos; y a su vez preparar a su personal para que puedan asumir el liderazgo de la organización. De esta forma consideran a la capacitación permanente como una manera de fortalecer las capacidades de su personal. Asimismo, consideran que el estado emocional del trabajador es muy importante para una mejor productividad por lo que hoy día

muchas organizaciones líderes del mercado tienen una serie de programas tendientes a desarrollar la parte socio afectiva.

Las organizaciones en los últimos años están considerando al factor humano como la pieza clave para el logro de sus metas; para ello vienen diseñando un plan de fortalecimiento de la gestión del talento humano. Ello le va a permitir lograr ventajas competitivas lo cual se manifiesta a través del mejoramiento de la eficiencia y eficacia de la institución; puesto que el valor aumenta si los trabajadores logran disminuir los costos. De igual forma el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y capacidades van a marcar la diferencia con otras empresas. También va a permitir el cumplimiento de la misión, al logro de los objetivos institucionales y al acercamiento de la visión. Todo ello se va a visualizar en el desempeño del trabajador, es decir estos van a tener mayor rendimiento y el servicio que se brinda va a satisfacer al usuario.

Las instituciones públicas en el Perú, todavía muestran ciertas deficiencias en cuanto al fortalecimiento humano; por cuanto existe resistencia de parte de los trabajadores y por otra parte los directivos todavía no están preparados para asumir este nuevo reto. Sin embargo, los que dirigen las instituciones públicas en el Perú son conscientes de la necesidad de brindar un buen servicio; más aún todavía que la gestión se mide por resultados. Para lograrlo es necesario contar con el personal idóneo de para el puesto, y contar con un programa de formación continua para mejorar el rendimiento y desarrollar las habilidades de sus trabajadores.

En cuanto a la UGEL de Ambo, institución dependiente del Ministerio de Educación cuya función es fortalecer las capacidades de la gestión pedagógica y administrativa de las escuelas para el logro de su autonomía. Como también adecuar a su realidad las políticas educativas y pedagógicas dadas por el Ministerio de Educación y por el área de educación del Gobierno Regional.

Actualmente los problemas son originados por diferentes causas. La institución no cuenta con perfil de carrera para sus trabajadores, un buen clima laboral, a pesar que sigue creciendo en sus ambientes, no se aumentado las

remuneraciones a sus trabajadores el cual genera una elevada rotación de sus trabajadores los servidores no están motivados debido a que no hay capacitaciones regularmente la mayoría son trabajadores CAS (95%), solo hay dos trabajadores nombrados estables. La institución fue creada recientemente a fines del año 2014 de a partir de ahí se implementa el sistema administrativo de control como sistema Nexus por los que en este entorno sus trabajadores sienten que sus derechos laborales son vulnerados.

En la UGEL Ambo existe una gran deficiencia en admisión Y Administración de los recursos humanos en la adecuada capacitación y motivación que permita planear las verdaderas políticas de gestión pública. Los contratos temporales generan una alta rotación, tenemos como resultados trabajadores con una baja productividad y constante deficiencia de los servicios públicos, gastos inadecuados.

La UGEL Ambo a pesar de llegar a ser unidad ejecutora, muestra no tener suficiente capacidad y autonomía para proveer más y mejores bienes, servicios públicos y educativos. Por consiguiente, es necesario que toda institución pública debe contar con un plan de fortalecimiento del talento humano.

1.2. Trabajos previos

Después de revisar una serie de bibliografías referente al tema de investigación se ha encontrado los siguientes hallazgos:

A nivel internacional Cevallos (2013) realizó la investigación titulada: sobre “la gestión del talento humano y como esta incide en el desempeño laboral en la Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena en el año 2013; cuyo objetivo fue establecer la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Esta investigación se desarrolló dentro del enfoque cualitativo, descriptivo y de estudio de campo. Aplicó como instrumento a la guía de entrevista a una muestra estratificada de 51 trabajadores. Concluye que el adecuado proceso de reclutamiento y selección del personal permite mejorar el desempeño. Asimismo, se estableció que el personal debe cumplir con los conocimientos pertinentes y el perfil de acuerdo al cargo que desempeña. La mayoría de los trabajadores considera que la capacitación permite optimizar su trabajo y tener altos niveles de desempeño; puesto que la capacitación les va permitir estar mejores preparados.

Sandoval (2015) realizó la investigación titulada: sobre “el sistema Integrado de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi”; cuyo objetivo fue desarrollar un Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano para el mejoramiento del nivel de desempeño laboral en los miembros de Federación Deportiva del Carchi. La investigación fue tipo mixta fue de tipo descriptiva y de estudio de campo, utilizó como técnica la encuesta y ala entrevista. La población analizada fue de 18 servidores de la Federación Deportiva del Carchi. Concluye que la gestión de talento humano ha permitido una administración optima de las destrezas, habilidades y conocimiento del personal; la cual constituye un instrumento de gestión sistematizada y compuesta por un conjunto de orientaciones, de procesos, de políticas, y metodologías que garantizan un ejercicio articulado y armónico que permite dirigir y evaluar el desempeño organizacional.

Vargas (2015) realizó la investigación titulada: sobre “la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato”; cuyo objetivo fue determinar como la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la comunidad de Ambato. La investigación es de tipo descriptivo correlacional y exploratorio. La población-muestra fueron 25 trabajadores de la empresa. Concluye que la gestión del talento humano influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, la capacitación del personal ha permitido mejorar los niveles de productividad y ende se ha tenido mayores utilidades.

Flores (2016) en su investigación titulada: “Análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015”; tuvo como objetivo fue elaborar un plan de capacitación para el mejorar del desempeño laboral en la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. La investigación es de tipo descriptivo; tuvo como muestra a 105 trabajadores de la empresa. El instrumento utilizado fue la entrevista y la encuesta. Concluyó que un plan estratégico de negocios, debe incluir inversión en capacitación de su talento humano que es lo que hará que las empresas se mantengan en el mercado; asimismo permitirá el mejoramiento del desempeño laboral de sus trabajadores.

Quezada (2017) en su investigación titulada: “modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.”; tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. Utilizó la investigación de campo; tuvo como muestra a 67 trabajadores de la empresa. El instrumento usado fue la entrevista y la encuesta. Concluyó que en la empresa DISTEMCA S.A. se desarrolla procesos aislados, debido a la falta de motivación y capacitación que promuevan la productividad y desempeño laboral del personal.

A nivel nacional Arana y Vásquez (2015) en su investigación sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal

del área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014; tuvo como objetivo establecer la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. El estudio fue de tipo descriptivo, utilizó como instrumento el cuestionario. La muestra analizada fue de 59 trabajadores del Área Administrativa. Concluye que la Universidad Privada Antenor Orrego dentro de sus políticas para el logro del buen desempeño de sus trabajadores esta el establecimiento de las funciones de los puestos de trabajo que debe cumplir sus trabajadores. Esta es la razón por la cual los trabajadores han ido logrado mejores niveles de servicio, lo cual ha beneficiado a los usuarios.

Oscoco (2015) realizó una investigación titulada: “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014; que tuvo como objetivo determinar la relación que existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, 2014. La investigación es de tipo descriptivo correlacional; tuvo como muestra a 35 servidores de la municipalidad de Pacucha. El instrumento utilizado fue un cuestionario Concluyó que la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha se relacionan significativamente. Asimismo, considera que el desarrollo profesional de los trabajadores de la municipalidad ha permitido mejorar su desempeño laboral.

Vergara (2015) en su investigación “la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios SEMAPA S.R. L, tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa de servicios SEMAPA S.R.L .La investigación utilizó el método hipotético deductivo. El tipo fue descriptivo transversal, utilizó como instrumento el cuestionario. La muestra analizada fue de 100 trabajadores de la empresa. Concluye que los trabajadores se sienten satisfecho con la política de la organización en cuanto a la selección de personal, compensación, desarrollo y evaluación de las personas. Asimismo, la institución ha tenido mejores niveles de satisfacción respecto al servicio que brinda.

1.3. Teorías relacionadas al Tema

En la variable Gestión del talento humano existen diferentes autores que analizan y definen la gestión del talento humano entre ellos tenemos:

De acuerdo a Chiavenato (2010), la Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 64).

De lo expresado por el autor toda organización o institución emplea toda una serie de políticas y estrategias que conlleven a la optimización de estas a través de un adecuado reclutamiento de personal de personal es decir que posea un perfil de acuerdo a las necesidades de la organización. Por otra parte, es necesario que al personal se le capacite, se motive para que haya un mejor rendimiento en sus labores, los cuales mejora su productividad.

Según Maristany (2008) la administración del talento humano tiene por objeto reconocer, administrar y evaluar las técnicas y métodos de administración del área, como parte de las estrategias generales de la empresa siendo eficaces y logrando la confianza de los empleados a todos los niveles.

A lo afirmado por el autor la administración del talento humano se basa en el empleo de métodos y estrategias con la finalidad de lograr que la organización sea eficiente, eficaz y responda a las expectativas de los empleados y que favorezca a la organización.

Según Mondy (2010) la gestión o administración del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

De lo expresado por el autor las instituciones u organizaciones tiene un conjunto de trabajadores donde cada uno cumple una función determinada. Para

que estas personas puedan responder a las necesidades y satisfacción de la entidad, estas tienen que estar preparadas, capacitadas y motivadas. Es así que los dirigen la institución manejan todo un plan de manejo de personal.

De acuerdo a Chiavenato (2010) señala que la administración de la gestión del talento humano tiene una serie de objetivos como el que estas alcancen su misión, buscando que la organización sea competitiva, que sus empleados estén capacitados, se autorrealicen y que a su vez mejoren su calidad de vida.

De acuerdo a Newstrom (2010), el papel trascendental que debe cumplir la Gestión del talento humano para convertir una simple empresa en una de éxito debe transformar a las personas en talentos, transformar a los talentos en capital humano, transformar al capital humano en capital intelectual y transformar el capital intelectual en resultados tangibles.

Es decir, lo que una organización debe buscar para lograr su desarrollo u optimización es transformar a sus trabajadores en capital humano indispensable para su organización, a través de tener altas expectativas de ellos, capacitándolos, reconociéndolos y estimulándolos.

Según Chiavenato (2010), un sistema del talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

De acuerdo al autor el desarrollo factor humano es muy importante para el logro de los objetivos y metas de la instrucción; puesto que el desarrollo de sus potencialidades y el trabajo en equipo permite mejores resultados en la organización.

Según Chiavenato (2002) los procesos de la Gestión del talento humano son los siguientes: Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de

personas, (Psicólogos, Sociólogos). (Chiavenato, 2002). Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios). (Chiavenato, 2002)

Compensación de las personas, División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar). (Chiavenato, 2002)

Desarrollo de personas, División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores). (Chiavenato, 2002)

Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida). (Chiavenato, 2002)

Evaluación de personas, División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina). (Chiavenato, 2002). Según las bases teniendo relacionado al enfoque.

Enfoque de la gestión del talento humano: la práctica de la gestión humana ha ido evolucionando a través de los tiempos entendida como el manejo de personal esta evolución ha permitido identificar los siguientes enfoques:

Enfoque funcionalista: Este enfoque está basado en el modelo de gestión centrado en el desempeño de funciones para el cumplimiento de fines y no en procesos en logros de un valor agregado. Esta visión considera a las actividades inherentes a la gestión humana, como son los diseños de cargos, selección, capacitación y desarrollo del personal, entre otros; se realizan de forma independiente, donde no hay conectividad entre ellas, y en muchos casos no hay relación con los objetivos institucionales. (Gallego Franco, Mery).

Enfoque sistémico: Cuando hablamos de sistema, estamos haciendo referencia a un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, a ese grupo de unidades cuya combinación y unión conforman un todo organizado y cuyo resultado, a veces denominado output, es mayor que aquél que podrían conseguir esas unidades si funcionaran independientemente. Las organizaciones son ejemplos claros de sistemas, al constar de diversas “partes” que deben funcionar adecuadamente para conseguir el objetivo deseado.

Basado en la Teoría del Capital Humano: Considera a la formación como la política básica para el crecimiento y desarrollo del personal; mejorar su nivel de competencias como elemento diferenciador y para generar valor a la organización y a la sociedad donde opera la organización. Basado en la Teoría de los Costos de Transacción: orientado a determinar las motivaciones individuales que contribuyen a la gobernabilidad organizacional y a la minimización de los costos asociados al establecimiento y control de los “contratos” de relaciones laborales con manejados por la organización.

Basado en la Teoría de la Agencia: Orientado a estudiar las relaciones entre el principal (la organización) y el agente (la gerencia/ el trabajador). Considera que la máxima eficiencia se logra cuando están alineados los intereses

de la organización y los del agente, basados en principios de ética, el compromiso y la alineación entre los intereses del principal y el agente.

Enfoque Estratégico: Contrastando con el anterior enfoque, el estratégico es aquel en el cual las acciones del área de gestión humana estas articuladas entre si, se constituyen en medios a través de los cuales se genera valor a otros procesos organizacionales, su alcance no es mediatista y hacen parte del plan estratégico de la organización. Para una mejor comprensión veremos su relación con otros conceptos. Los elementos básicos más comunes que conforman el direccionamiento estratégico de una organización son: la visión, la misión, los valores y el plan de desarrollo o plan de acción.

Basado en las Investigaciones de Diferentes Autores: Señala como objetivo la integración absoluta del talento humano en la estrategia y las necesidades estratégicas de la organización y cómo las prácticas de administración de personal deben ser aceptadas y utilizadas por los directivos de línea y los trabajadores como parte de su trabajo cotidiano. (Schuller, 1992).

Es necesario señalar que la gestión humana desde una perspectiva estratégica, es la que le da sentido y la que permite, según la Teoría de Competencias, agregar valor a los procesos de gestión humana en la organización.

Teoría de las competencias.

“Es una característica individual, que se puede medir de un modo fiable, que se puede demostrar y que diferencia de una manera sustancial a trabajadores con un desempeño excelente de los trabajadores con desempeño normal “. Richard Boyatzis, por su parte define las Competencias cómo: “Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada”.

Las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño diferenciador o exitoso, es decir, no todas las personas en su desempeño podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener

ese “no sé qué”, o esa cualidad personal que le permite realizar una actividad en forma más exitosa que otra persona.

Dimensiones de la gestión del talento humano Existen diferentes autores que hacen referencias a las dimensiones de la gestión del talento humano, entre ellas tenemos:

1: Selección de Personal de acuerdo a Chiavenato (2010). La selección de personal “es un filtro mediante el cual se permite el ingreso a una organización a algunas personas que cuentan con las características deseadas; es decir; seleccionar entre los diversos candidatos a quienes sean más adecuados para los puestos que existe en la organización o para las competencias que necesita. (p. 137).

De acuerdo al autor en toda organización se realiza un proceso de selección de personal, que va a permitir el ingreso de personas a la organización que van a cumplir funciones específicas. Este personal tiene que tener el perfil que el puesto necesita.

2: Capacitación la capacitación según Chiavenato (2010) “es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas” (p. 371).

La capacitación va a permitir el desarrollo de competencias del trabajador, lo cual va a favorecer a la organización. Un trabajador capacitado va a tener mejor rendimiento, lo cual va a contribuir al logro de los objetivos de la organización.

3: Retención de personas Chiavenato (2010). Señala que la retención de los trabajadores implica poner atención en un conjunto de temas, desde donde se generan los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad, los cuales buscan brindar calidad de vida dentro de una organización. (p.439)

La retención del personal conlleva a emplear una serie de estrategias para mantener motivados al trabajador, mediante el reconocimiento y buscando su bienestar físico, psicológico y social.

En la variable Desempeño laboral: existen diferentes autores que conceptualizan al desempeño laboral entre ellos citare:

Para Murphy (1990) el desempeño laboral es “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. (p.64)

Por otro lado, Campbell, Gasser y Oswald, (1996) definió al desempeño como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad y relevante para las metas organizacionales”. (p.25)

Según Chiavenato (2000) el desempeño, son las “acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (p.34)

Un aspecto a considerar en el desempeño son los factores que van a incidir en el desempeño del personal, siendo el departamento de recursos humanos, responsable de crear las condiciones para un óptimo desempeño del personal. Entre los factores tenemos a los ambientales, económicos, políticos, culturales, etc.

La evaluación del desempeño sirve para tomar decisiones respecto a la promoción y a la remuneración. De acuerdo a Chiavenato (2000) en la evaluación del desempeño es necesario establecer las causas y perspectivas de común acuerdo con el trabajador. La modificación o cambio de conducta debe ser asumido por el evaluado luego de una reflexión; además debe ser retroalimentado y asumir compromisos de mejora.

Los beneficios de una adecuada evaluación permiten conocer las reglas de juego a las que son sometidos los trabajadores, cuales son las expectativas de los superiores, cuales son debilidades y fortalezas de los trabajadores. Existen diferentes medidas que se pueden tomar para mejorar el desempeño por parte de los jefes programas de capacitación y/o de desarrollo; en cuanto al trabajador una mayor dedicación al trabajo, curso de actualización, etc.

La evaluación del desempeño puede analizar desde dos perspectivas: de acuerdo a los resultados; es decir de acuerdo al rendimiento y al cumplimiento de tareas. Del modo de realizar el trabajo, es decir del que y como se hace.

Existen bases teóricas del desempeño laboral que a continuación detallo:

Administración del desempeño toda organización requiere construir un sistema de administración del desempeño que le permita verificar si su personal esta contribuyendo con la organización o en su defecto tiene problemas que necesitan corregir. Diferentes estudios vienen demostrando que las empresas que tiene un sistema de administración del desempeño, sus trabajadores han tenido mejores resultados. La administración de desempeño pasa por diferentes fases:

Diagnostica o conceptualización: Es la fase en la cual se identifica el rendimiento deseado al cual se quiere llegar. Una vez identificado se describe el significado del mejor desempeño. Luego se explica a los trabajadores como el trabajo de cada área integrada contribuye al logro a mejorar el desempeño de la empresa. Establecido ello la empresa identifica los indicadores de desempeño que servirán para medir el rendimiento de cada área.

Desarrollo: Es la fase en que la empresa examina la variación de los niveles de rendimiento comparándolo con los deseados, lo cual lo realiza a través de un sistema de soporte integrado.

Implementación: En sistema tradicional lo realizan a través mediante el monitoreo seguido de sesiones de entrenamiento. Sin embargo, en sistema integrado se da al empleado el control directo de su desarrollo profesional.

Retroalimentación: Se realiza durante todo el proceso. Para que el trabajador pueda superar sus deficiencias y tener un mejor rendimiento.

Evaluación: En esta etapa se toma en cuenta los indicadores de desempeño en todas las competencias y determinar si los objetivos se han logrado. (Ruiz, 2008)

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Para la presente investigación se ha considerado como dimensión del desempeño laboral o lo propuesto por Murphy (1990).

1: Desempeño de tarea

Se refiere a la minuciosidad y responsabilidad en el cumplimiento de las tareas o actividades que realiza. Además, considera al esfuerzo y perseverancia que pone, como también a los conocimientos técnicos que conoce y pone en práctica para el logro en cantidad y calidad de trabajo. (Murphy, 1990, p.71)

2: Desempeño contextual

Se refiere a la capacidad de iniciativa, al compromiso con la organización, a la colaboración y cooperación con sus compañeros de trabajo. (Murphy, 1990, p.71)

3: Desempeño Organizacional

Se refiere al uso adecuado que hace el trabajador del tiempo y los recursos laborables. Como también a la asistencia puntual al trabajo y uso eficiente del tiempo y finalmente al ritmo eficiente del trabajo. (Murphy, 1990, p.71)

1.4. Formulación del problema

Las organizaciones en los últimos años están considerando al factor humano como la pieza clave para el logro de sus metas; para ello vienen diseñando un plan de fortalecimiento de la gestión del talento humano. Ello le va a permitir lograr ventajas competitivas lo cual se manifiesta a través del mejoramiento de la eficiencia y eficacia de la institución; puesto que el valor aumenta si los trabajadores logran disminuir los costos. De igual forma el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y capacidades van a marcar la diferencia con otras empresas. También va a permitir el cumplimiento de la misión, al logro de los objetivos institucionales y al acercamiento de la visión. Todo ello se va a visualizar en el desempeño del trabajador, es decir estos van a tener mayor rendimiento y el servicio que se brinda va a satisfacer al usuario. Para ello se plantea las siguientes preguntas:

Problema general

PE1 ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?

Problemas específicos

PE2 ¿Qué relación existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?

PE2 ¿Qué relación existe entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?

PE3 ¿Qué relación existe entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica en cuanto a su implicancia práctica, esta investigación luego de realizar un estudio de la problemática de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018 luego de hallar los resultados permitirá dar recomendaciones para revertir esta problemática y contribuir al mejoramiento de la educación de los estudiantes.

Justificación metodológica en cuanto a su implicancia metodológico, esta investigación ofrecerá instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Justificación legal el aspecto legal de la investigación encuentra su factibilidad en la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano N° 29498, que tiene como objeto promover el desarrollo del capital humano, por medio de la capacitación continua de los trabajadores, mejorando así sus capacidades productivas y contribuyendo al fortalecimiento de la competitividad del sector productivo nacional; de la misma forma el presente trabajo se enmarca dentro del Decreto Legislativo 1025: Normas de capacitación y rendimiento para el sector público; así como la Ley del código de ética de la función pública N° 27815.

1.6. Hipótesis

Planteado el problema sobre la gestión del talento humano y ésta como se relaciona con el desempeño laboral, se realiza la descripción de la misma para luego establecer hipótesis que serán comprobadas; estas son:

Hipótesis general

Existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Hipótesis específicas

H1 Existe relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

H2 Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

H3 Existe relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Objetivos específicos

D1 Determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

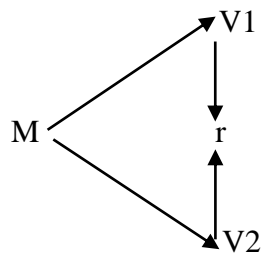
D2 Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

D3 Determinar la relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

II.MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño empleado en esta investigación es de tipo no experimental. Estos estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaran los fenómenos en su ambiente natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). Es transversal correlacional porque describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, es decir la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. (Hernández, et al, 2014, p. 157). El gráfico que le corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M → Representa a los 40 servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

V1 → Representa la Gestión del talento humano

V2→ Representa el desempeño laboral.

r → Representa la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del talento humano Chiavenato (2010), considera que “La Gestión del Talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 64).

Variable 2: Desempeño laboral. Para Murphy (1990) el desempeño laboral es “el conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja”. (p.64).

Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems a los servidores. La definimos operacionalmente a partir de sus tres dimensiones: selección de personal, capacitación y retención de personal.

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Siempre

Variable 2: Desempeño laboral las actividades y operaciones que se realizaron para medir esta variable fueron mediante la aplicación de un cuestionario de 20 ítems a los docentes. La definimos operacionalmente a partir de sus tres dimensiones: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Siempre

Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Selección de personal	Técnicas de selección	1,2,3	Siempre	Bueno (17-21)
	Perfil profesional y personal	4,5	A veces	Regular (12-16)
		6,7	Nunca	Deficiente (7-11)
Capacitación	Necesidades de capacitación	8,9,10,11		Bueno (17-21)
	Proyectos de capacitación	12,13,14		Regular (12-16)
				Deficiente (7-11)
Retención de personal	Relaciones con los trabajadores.	15,16,17		Bueno (14-18)
	Motivación laboral	18,19,20		Regular (10-13)
				Deficiente (6-9)

Fuente. Bases teóricas

Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Desempeño de tarea	Minuciosidad y responsabilidad	1,2,		Bueno (17-21)
	Esfuerzo y perseverancia	3,4		Regular (12-16)
	Cantidad y calidad de trabajo.	5,6,7		Deficiente (7-11)
Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa	8,9	Siempre	Bueno (17-21)
	Compromiso con la organización	10,11	A veces	Regular (12-16)
	Trabajo en Equipo.	12,13,14	Nunca	Deficiente (7-11)
Desempeño Organizacional	Uso adecuado del tiempo	15,16		Bueno (14-18)
	Uso adecuado de los recursos	16,17,18		Regular (10-13)
	Asistencia puntual al trabajo	19,20		Deficiente (6-9)

Fuente. Bases teóricas

2.3. Población y Muestra.

Población: La población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” o bien, unidad de análisis (Bernal, 2010, p. 160). La poblacional para esta investigación está constituida por 40 servidores de la UGEL Ambo.

En la tabla siguiente se presenta el consolidado de los 40 servidores de la UGEL Ambo.

Tabla 3: *Distribución de la población de servidores de la UGEL Ambo*

Áreas Funcionales	N.º de servidores
Profesionales	10
Técnicos	14
Auxiliares	16
Total	40

Fuente: CAP de la UGEL Ambo

Muestra: Para Hernández, et al. (2014) la muestra “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población (p.173).

En esta investigación la muestra está constituida por todos los servidores de la UGEL Ambo; es decir es una muestra censal.

Al respecto Arias (2006) plantea que “la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita” (p. 81).

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez confiabilidad.

Para el desarrollo de esta investigación se consideró la técnica con sus respectivos instrumentos:

Técnica La encuesta: Para Hernández, et (2014) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 216). Para el caso de esta investigación se realizó una encuesta a los servidores de la UGEL Ambo.

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario: Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. Permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos (Bernal, 2010, p. 250). Para el caso de nuestra investigación estará constituido por 20 preguntas dirigidas a los servidores de la UGEL de Ambo; para conocer el nivel de percepción sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Para el cuestionario, los 40 servidores de la UGEL Ambo; leyeron los ítems procediendo a marcar una alternativa (Siempre, A veces, Nunca) en la hoja de respuestas. La calificación se realizó mediante tres posibles respuestas (1, 2, 3), tomadas de la escala Likert.

Validación y confiabilidad del instrumento: Validez: La validez está dada por juicio de expertos. Según Hernández, et al. (2014) indica “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable” (p.67). En una investigación, el investigador debe someter el instrumento a una validación, en este caso la validez está dada por el juicio de expertos.

Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión de talento humano

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca ,Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo , Javier	Aplicable
3	Doctor	Borja Evaristo, Marlon Eugenio	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Desempeño laboral

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Baltazar Sulca ,Frank	Aplicable
2	Doctor	Mendoza Balarezo, Javier	Aplicable
3	Doctor	Borja Evaristo, Marlon Eugenio	Aplicable

Como se aprecia el dictamen fue que el instrumento sí cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que contienen alta coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Confiabilidad de los instrumentos: De acuerdo a Hernández et al. (2014), "la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas, en este caso es de tres alternativas.

Se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la UGEL Huánuco.

Tabla 6: Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario sobre la gestión del talento humano	0,854	20
Cuestionario sobre el desempeño laboral	0,869	20

Procedimientos de recolección de datos

Elección de la muestra: Se seleccionó al 100% de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, haciendo un total de 40, a los cuales se le aplicó dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno referente a las variables de estudio.

En cuanto a la elaboración de los cuestionarios: Se elaboró dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno referente a la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, tomando en cuenta las dimensiones de cada variable y los indicadores de cada dimensión.

En referencia a la sistematización de datos: Se registró en una tabla las respuestas de cada de los encuestados.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hará uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados serán

mostrados en tablas y gráficos estadísticos para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, la media aritmética, la desviación estándar, la varianza, el rango y para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

El método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de un cuestionario. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 21.

Se debe tener en cuenta que en la presente investigación una vez que fue definida nuestra variable como una variable cualitativa; el estadístico no paramétrico que utilizamos nos permitió contrastar, aceptar o rechazar nuestras hipótesis.

2.6. Aspecto ética

Los datos indicados en esta investigación serán recogidas del grupo de investigación y se procesaran de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos. La investigación contará con la autorización correspondiente de la dirección de la UGEL Ambo. Asimismo, se mantiene la particularidad, el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente, sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en forma descriptiva

La información recogida se organizó en tablas y figuras que ayudan a la interpretación por cada variable y dimensión. Para conocer los niveles de cada variable según la percepción de los servidores de la UGEL Ambo, se organizó la información en baremos de rangos e intervalos. Para la Gestión de Talento humano fue: *Bueno, Regular, Deficiente*. Para el desempeño laboral se analizó con los valores: Bueno, Regular, Deficiente. Se calculó según el número de ítems y el valor de respuesta.

3.1.1. Descripción de la variable Gestión del talento humano y de sus dimensiones.

Tabla 7: Nivel de la Gestión del talento humano en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	13
Regular	18	45
Deficiente	17	42
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

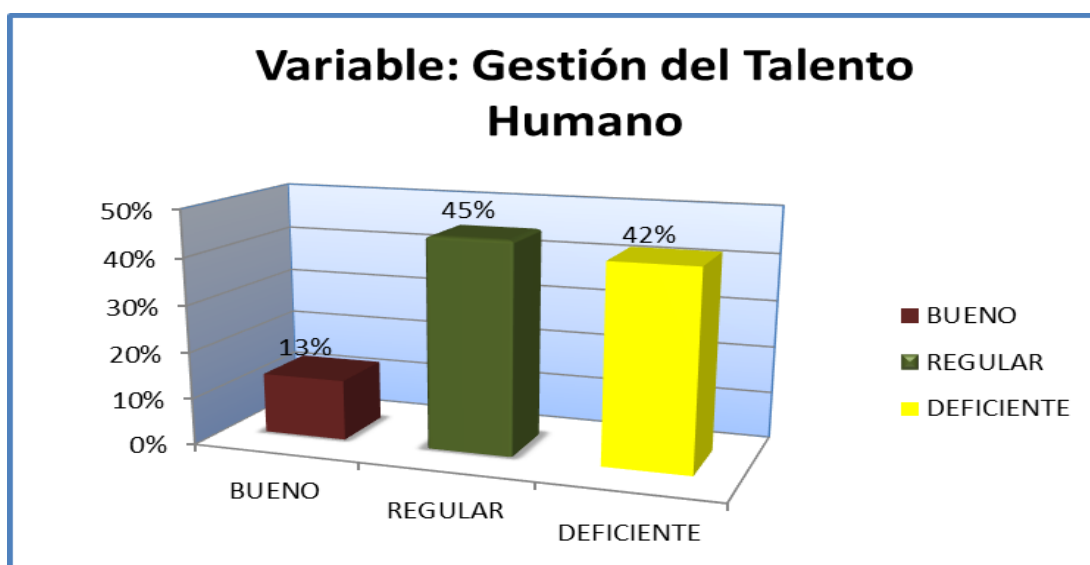


Figura 1: Nivel de la Gestión del talento humano en la UGEL Ambo

Interpretación: En la tabla 7 y figura 01 se puede observar que la gestión del talento humano en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 42% es de nivel deficiente, el 45% es del nivel regular y el 13% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que la Gestión del talento humano en la UGEL Ambo es de nivel regular.

Tabla N° 08: Nivel de la dimensión 1: Selección de Personal en la Gestión del talento humano en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	8	20
Regular	20	50
Deficiente	12	30
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

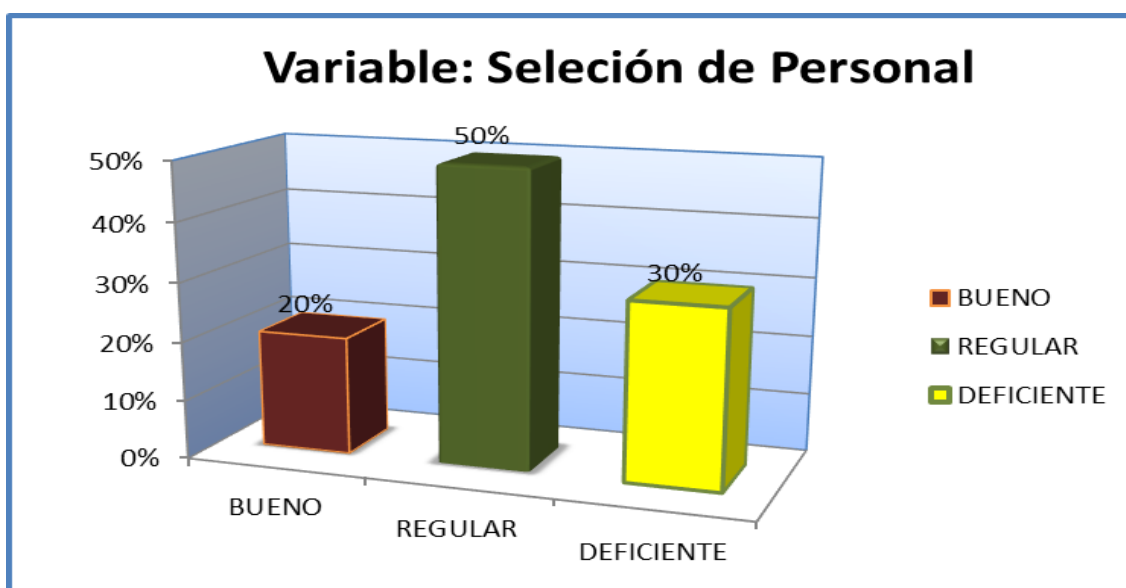


Figura 2: Nivel de la dimensión selección de personal en la UGEL Ambo

Interpretación: En la Tabla 8 y Figura 02 se puede visualizar que la selección de personal en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 30% es de nivel deficiente, el 50% es de nivel regular y el 20% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar la selección de personal en la UGEL Ambo es de nivel regular.

Tabla N° 9: Nivel de la Capacitación en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

Bueno	2	5
Regular	14	35
Deficiente	24	60
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

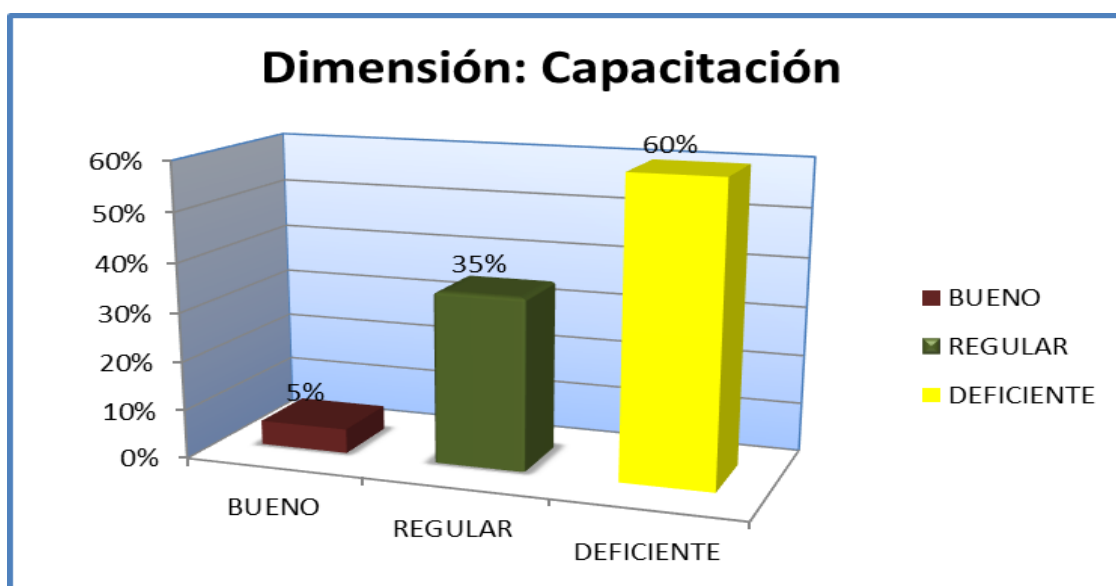


Figura 3: Nivel de la dimensión capacitación en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 9 y Figura 03 se puede observar que la capacitación en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 60 % es de nivel deficiente, un 35% es de nivel regular y el 5% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que la capacitación en la UGEL Ambo es de nivel deficiente.

Tabla N° 10: Nivel de la Retención de personal en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

Bueno	5	13
Regular	20	50
Deficiente	15	37
Total	79	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

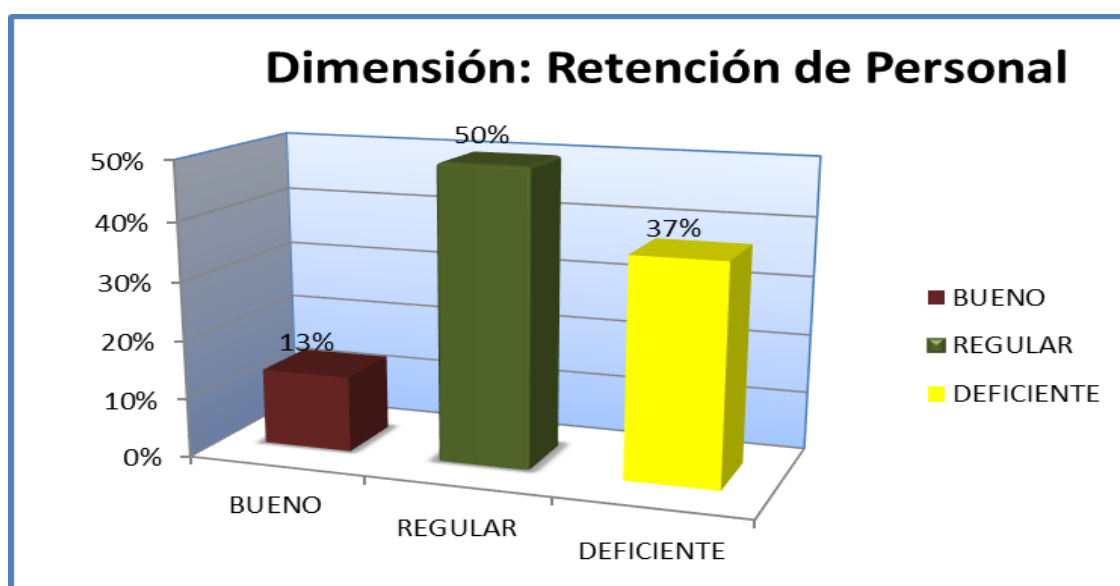


Figura 4: Nivel de la dimensión retención de personal en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 10 y Figura 04 se puede observar que la retención de personal en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 37% es de nivel deficiente y el 50% es de nivel regular y el 13% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que la retención de personal se encuentra en el nivel regular.

3.1.2. Descripción de la variable desempeño laboral y de sus dimensiones.

Tabla N° 11: Nivel de desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

Bueno	7	18
Regular	25	62
Deficiente	8	20
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

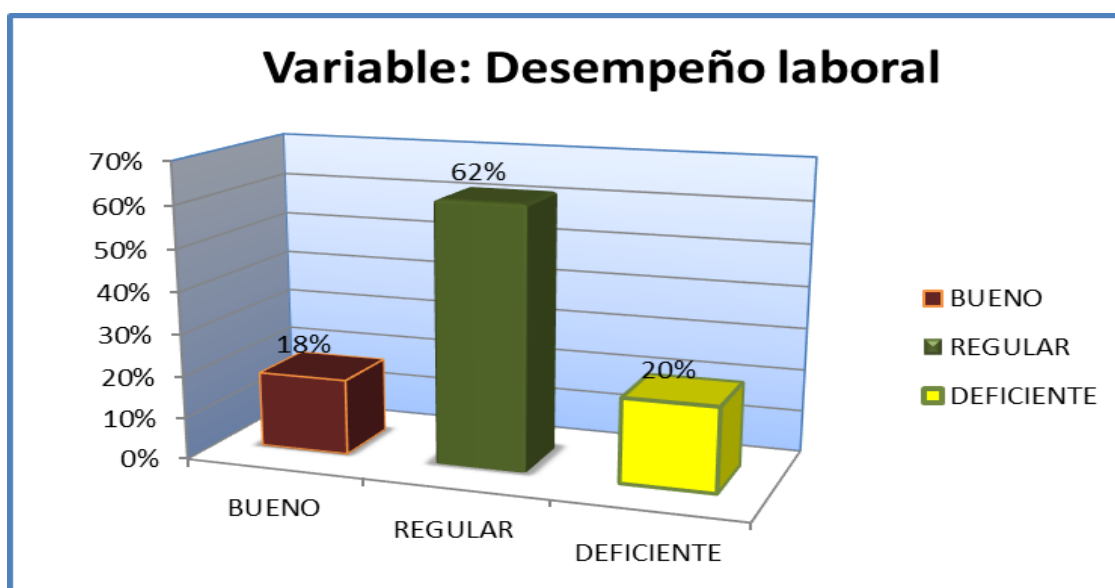


Figura 5: Nivel de la variable desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 05 se puede observar que el desempeño laboral en la UGEL Ambo, Huánuco, 2018., según percepción de los encuestados el 20% es de nivel deficiente, el 62% es de nivel regular y el 18% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que el desempeño laboral en la UGEL Ambo se encuentra en el nivel regular.

Tabla N° 12: Nivel de desempeño de tarea de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
-------	------------	------------

Bueno	10	25
Regular	22	55
Deficiente	8	20
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

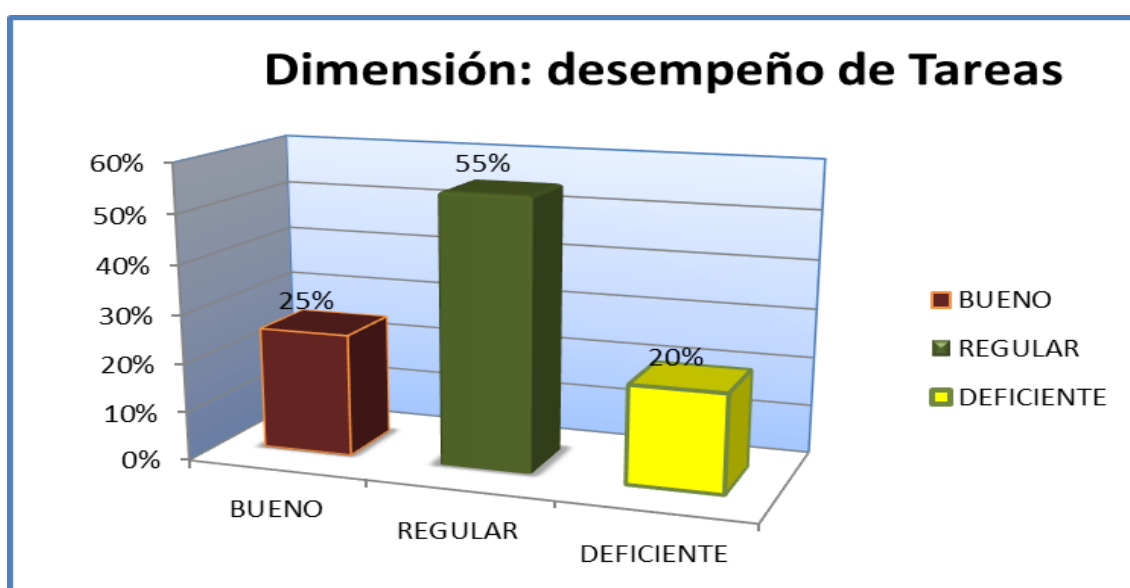


Figura 6: Nivel del desempeño de tarea de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Interpretación: En la Tabla 12 y Figura 06 se puede visualizar que el desempeño de tarea de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018 según percepción de los encuestados el 20% es de nivel deficiente, el 55% es de nivel regular y el 25% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que el desempeño de tarea de los servidores de la UGEL Ambo el nivel regular.

Tabla N° 13: Nivel de desempeño contextual de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	5	13
Regular	28	70
Deficiente	7	17
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento

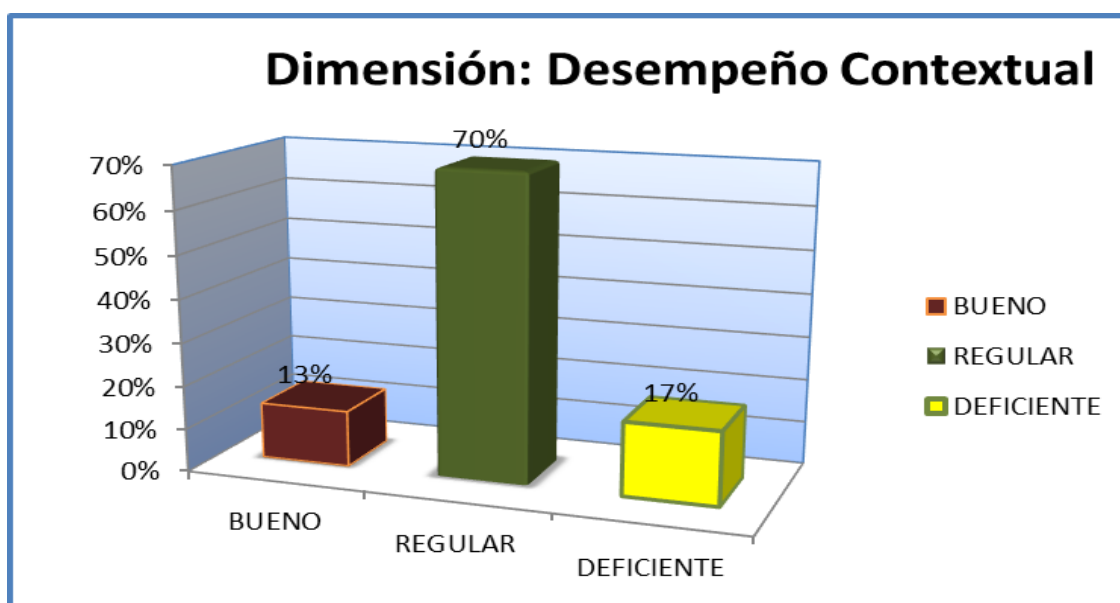


Figura 7: Nivel del desempeño contextual de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Interpretación: En la Tabla 13 y Figura 7 se puede observar que el desempeño contextual de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 17% es de nivel deficiente, un 70% es de nivel regular y el 13% en el nivel bueno. Por lo que se puede afirmar el desempeño contextual de los servidores de la UGEL Ambo es de nivel regular

Tabla N° 14: Nivel del desempeño organizacional de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	6	15

Regular	28	70
Deficiente	6	15
Total	40	100

Fuente: Base de datos recolectados con el instrumento



Figura 8: Nivel del desempeño organizacional de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

Interpretación: En la Tabla 14 y Figura 08 se puede observar que el desempeño organizacional de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018, según percepción de los encuestados el 15% es de nivel deficiente, el 70% es de nivel regular y el 15% es de nivel bueno. Por lo que se puede afirmar que el desempeño organizacional de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, es de nivel regular.

3.2. Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk

Tabla Nº 15

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.

Gestiona del talento humano	,869	40	,030
Desempeño laboral	,835	40	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Según los resultados de la prueba de normalidad, presentados en la tabla N° 15 los niveles de significancia son menores a 0.05 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se concluye entonces que los datos no provienen de una distribución normal. Por lo que se utilizó la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.3. Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis general

ho: No existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Tabla N° 16: Prueba de contraste de la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.869**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.869**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

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

Descripción: En la tabla N° 16 se visualiza la relación entre la Gestión de talento humano y desempeño laboral donde muestra un valor $r_s=0,869^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe relación directa fuerte y significativa entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

ho: No existe relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Tabla N° 17: Prueba de contraste de la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

		Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.725**
		N	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.725**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	40

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

Descripción: En la tabla N° 17 se determina la relación entre la selección de personal y desempeño laboral donde muestra un valor $r_s=0,725^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe una relación directa moderada y significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

ho: No existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Tabla N° 18: Prueba de contraste de la relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018

		Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación		
		Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.586**
		N	40
	Desempeño Laboral		
		Coeficiente de correlación	.586**
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	40	

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

Descripción: En la tabla N°18 se visualiza la relación entre la capacitación y desempeño laboral donde muestra un valor $r_s=0,586^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir, existe una relación directa moderada y significativa entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

ho: No Existe relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

h1: Existe relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

Tabla N° 19: Prueba de contraste de la relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

		Retención de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Retención de Personal	1.000	.674**
	Desempeño Laboral	.674**	1.000

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

Descripción: En la tabla N° 19 se determina la relación directa entre la retención de personal y desempeño laboral donde muestra un valor $r_s=0,674^{**}$ [$p < 0.01$], lo que indica que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Es decir; existe una relación directa moderada y significativa entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteadas sobre la variable de investigación, gestión del talento humano y sus dimensiones: selección de personal, capacitación y retención de personal y de la variable desempeño laboral con sus dimensiones: desempeño de tarea,

desempeño contextual y desempeño organizacional se presenta las siguientes discusiones:

En referencia a la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral se obtuvo un valor $r_s=0,869^{**}$ [$p < 0.01$], es decir, existe una relación directa fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud con los hallazgos de Oscco (2015) realizó una investigación sobre la relación de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pacucha, en la que concluye que la Gestión del Talento humano se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Pacucha. Asimismo, considera que el desarrollo profesional de los trabajadores de la municipalidad ha permitido mejorar su desempeño laboral.

En referencia a la relación entre la selección de personal y desempeño laboral se obtuvo un valor $r_s=0,725^{**}$ [$p < 0.01$], es decir, existe una relación directa moderada y significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud con los hallazgos de Cevallos (2013) en su investigación sobre la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, en la que concluyó que el buen proceso de reclutamiento y selección de personal permite mejorar el desempeño. Asimismo, Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo

En referencia a la relación entre la capacitación y el desempeño laboral se obtuvo un valor $r_s=0,586^{**}$ [$p < 0.01$], es decir; existe una relación directa moderada y significativa entre los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud con los hallazgos de Flores (2016) quien realizó un análisis para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Sidelcorsa, en la que concluyó que un plan estratégico de

negocios, debe incluir inversión en capacitación de su talento humano que es lo que hará que las empresas se mantengan en el mercado; asimismo permitirá el mejoramiento del desempeño laboral de sus trabajadores.

En referencia a la relación entre la retención de personal y desempeño laboral se obtuvo un valor $r_s=0,674^{**}$ [$p < 0.01$], es decir; existe una relación directa moderada y significativa entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. Al respecto encontramos una similitud importante con los hallazgos de Vergara (2015) quien realizó una investigación sobre la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa de servicios SEMAPA; en la que concluyó que los trabajadores se sienten satisfecho con la política de la organización respecto a la selección de personal, compensación, desarrollo y evaluación de las personas. Asimismo, la institución ha tenido mejores niveles de satisfacción respecto al servicio que brinda.

V. CONCLUSIONES

La correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; es positiva fuerte y significativa con un coeficiente de correlación de spearman = 0,869 y un $p < 0,01$, es decir, que existe un grado de dependencia fuerte, esto se puede comprobar también con la opinión de los servidores que señalan que el 45% de la gestión del talento

humano es de nivel regular, de igual forma el 62% señala que el desempeño laboral es de nivel regular .

Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,725 y un $p < 0,01$.

Existe relación directa y significativa entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación de Rho de Spearman = 0,586 y un $p < 0,01$.

Existe relación directa y significativa entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018; puesto que se obtuvo una correlación Rho de Spearman = 0,674 y un $p < 0,01$.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y las conclusiones se dan las siguientes recomendaciones:

A la Dirección Regional de Educación monitorear a las comisiones de los procesos de selección y de reclutamiento de personal que realiza la UGEL Ambo;

para que estos realicen los procesos de forma transparente y respetando las normas de convocatoria.

Al área de Recursos humanos de la UGEL Ambo, implementar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área. Como también sobre atención al usuario, aplicativos informáticos y de simplificación administrativa.

Al área de Bienestar Social de la UGEL, Ambo, velar por el bienestar físico y psicológico de los servidores.

A los servidores adoptar compromisos para la mejora del servicio y beneficio del usuario.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Arana, L. y Vásquez. A. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014 (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú.

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson-Prentice Hall.
- Cavarcá, N. (2006). Gestión del Talento humano. Hospital Universitario del Caribe, Cartagena, Colombia
- Cevallos, Y. (2013). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013". (Tesis de maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena La Libertad – Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento humano. (3ª ed.) México: Mc Graw Hill.
- Guijarro, F. (2016) Una mirada crítica hacia las prácticas de gestión del talento. Hudson Talent Management.
- Flores, N. (2016). análisis para mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Sidelcorsa Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil en el periodo junio – diciembre 2015". (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Hernández., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (5ª ed.) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública. 2005, Perú.
- Ley N° 29498, Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano. 2011, Lima, Perú.
- Mundy, R. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Münch, L. (2005). Administración de Capital Humano. México: Trillas.

- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014 (Tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Ramírez, T. (1999). Como hacer un proyecto de investigación. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Quezada, k. (2017). Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Sandoval, L. (2015). Sistema Integrado de Gestión de Talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi. (Tesis de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.
- Vásquez (2008). Gestión de Talento humano. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Vergara, L. (2015). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios SEMAPA S.R. L. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

I. ANEXOS

ANEXO: 2

Instrumento 1

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DE TALENTO HUMANO

Estimado servidor:

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre el nivel de la Gestión talento humano, por lo cual no hay respuestas correctas o incorrectas.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x).

Nunca = 1

A veces = 2

Siempre = 3

DIMENSIONES	ESCALA		
	N/1	A/2	S/3
SELECCIÓN DE PERSONAL			
1. ¿Consideras que los datos que especifican su currículum vitae son importantes			

para seleccionar al trabajador?			
2. ¿Consideras que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?			
3. ¿Consideras que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?			
4. ¿Consideras que se aplica la selección de personal el talento humano?			
5. ¿Consideras que se aplique la meritocracia en la selección del personal de la UGEL Ambo?			
6. ¿Consideras que los procedimientos sistemáticos para medir, evaluar los comportamientos y resultados relacionados con el trabajo?			
7. ¿Consideras con el proceso de contratación de personal?			
CAPACITACION			
8. ¿Consideras que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?			
9. ¿Las capacitaciones que se brindan toman en cuenta las necesidades del trabajador?			
10. ¿Consideras que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar tus niveles de competencia?			
11. ¿Las capacitaciones permite para mejorar tu desempeño laboral?			
12. ¿Las capacitaciones que se brindan son dadas por especialistas en el tema?			
13. ¿Las capacitaciones que se brinda satisfacen tus expectativas?			
14. ¿Las capacitaciones que se brindan obedece a un proyecto planificado?			
RETENCION DE PERSONAL			
15. ¿Existe un clima de cordialidad y respeto entre los trabajadores y directivos?			
16. ¿Los niveles de comunicación entre directivos y trabajadores son eficientes?			
17. ¿Los ascensos se dan de acuerdo a los méritos alcanzados?			
18. ¿Se realiza un reconocimiento público al trabajador por su buena labor?			
19. ¿Se incentiva al trabajador por sus buenos resultados?			
20. ¿El área de bienestar social se preocupa por la salud del trabajador?			
TOTAL			

Instrumento 2

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Lea con detenimiento y marque con un check o una x la alternativa de su preferencia. Los resultados solo servirán para fines de investigación científica

Estimado:

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones sobre el nivel de desempeño laboral, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x).

Nunca= 1

A veces = 2

Siempre = 3

DIMENSIONES	ESCALA		
DESEMPEÑO DE LA TAREA	NM	MS/2	S/3

	/1		
1. ¿Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?			
2. ¿Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados?			
3. ¿Soluciona los problemas de manera eficiente?			
4. ¿Presta sus servicios de manera profesional?			
5. ¿satisface las necesidades del usuario?			
6. ¿resuelve las solicitudes de acorde con la normatividad?			
7. ¿Cumple con todo el trabajo asignado?			
DESEMPEÑO CONTEXTUAL			
8. ¿No requiere de supervisión frecuente?			
9. ¿Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada?			
10. ¿se identifica con la institución?			
11. ¿Se preocupa por alcanzar las metas?			
12. ¿Maneja adecuadamente la información?			
13. ¿Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?			
14. ¿Realiza trabajo en equipo?			
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL			
15. ¿Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos?			
16. ¿Resuelve con prontitud las tareas encomendadas?			
17. ¿Usa adecuadamente la tecnología sus labores diarias?			
18. ¿Maximiza el uso de materiales de oficina?			
19. ¿Registra adecuadamente su horario de salida?			
20. ¿Cumple su horario laboral?			
TOTAL			

Anexo:

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Técnicas de selección	1. ¿Consideras que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Consideras que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?				✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Consideras que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Consideras que se aplica la selección de personal el talento humano?				✓		✓		✓		✓			
	Perfil profesional y personal		5. ¿Consideras que se aplique la meritocracia en la selección del personal de la UGEL Ambo?				✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Consideras que los procedimientos sistemáticos para medir, evaluar los comportamientos y resultados relacionados con el trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			7. ¿Consideras con el proceso de capacitación de personal?				✓		✓		✓		✓			
	Capacitación	Necesidades de capacitación.	8. ¿Consideras que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?				✓		✓		✓		✓			
			9. ¿las capacitaciones que se				✓		✓		✓		✓			

		brindan toman en cuenta las necesidades del trabajador?												
	Proyectos de capacitación	10. ¿Consideras que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar tus niveles de competencia? 11. ¿Las capacitaciones permite para mejorar tu desempeño laboral? 12. ¿Las capacitaciones que se brindan son dadas por especialistas en el tema? 13. ¿Las capacitaciones que se brinda satisfacen tus expectativas? 14. ¿Las capacitaciones que se brindan obedece a un proyecto planificado?				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Retención de personal	Relaciones con los trabajadores	15. ¿Existe un clima de cordialidad y respeto entre los trabajadores y directivos? 16. ¿Los niveles de comunicación entre directivos y trabajadores son eficientes?				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Motivación laboral	17. ¿Los ascensos se dan de acuerdo a los méritos alcanzados? 18. ¿Se realiza un reconocimiento público al trabajador por su buena labor? 19. ¿Se incentiva al trabajador por sus buenos resultados? 20. ¿El área de bienestar social se preocupa por la salud del trabajador?				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA BALAREZO, JAVIER DNI 22405515

Especialidad del validador.....INVESTIGACIÓN.....

Huánuco, 13 de julio del 20 18

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



Dr. Javier Mendoza Balarezo

.....DOCENTE DE INVESTIGACIÓN.....

Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2. DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tarea	Minuciosidad y responsabilidad	1. ¿Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?				✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados?				✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo y perseverancia	3. ¿Soluciona los problemas de manera eficiente?				✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Presta sus servicios de manera profesional?				✓		✓		✓		✓		
		Cantidad y calidad de trabajo	5. ¿satisface las necesidades del usuario?				✓		✓		✓		✓		
			6. ¿resuelve las solicitudes de acorde con la normatividad?				✓		✓		✓		✓		
	7. ¿Cumple con todo el trabajo asignado?					✓		✓		✓		✓			
	Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa	8. ¿No requiere de supervisión frecuente?				✓		✓		✓		✓		
			9. ¿Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada?				✓		✓		✓		✓		
	Compromiso con la organización		10. ¿se identifica con la institución?				✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Se preocupa por alcanzar las metas?				✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Maneja adecuadamente la información?				✓		✓		✓		✓		

Desempeño Organizacional	Trabajo en Equipo	13. ¿Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta? 14. ¿Realiza trabajo en equipo?				✓		✓		✓		✓		
	Uso adecuado del tiempo	15. ¿Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos? 16. ¿Resuelve con prontitud las tareas encomendadas?				✓		✓		✓		✓		
	Uso adecuado de los recursos	17. ¿Usa adecuadamente la tecnología sus labores diarias? 18. ¿Maximiza el uso de materiales de oficina?				✓		✓		✓		✓		
	Asistencia puntual al trabajo	19. ¿Registra adecuadamente su horario de salida? 20. ¿Cumple su horario laboral?				✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA BALAREZO, JAVIER DNI 22405515

Especialidad del validador : INVESTIGACION

Huánuco, 13 de Julio del 2018

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


Dr. Javier Mendoza Balarezo
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: **Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Técnicas de selección	1. ¿Consideras que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Consideras que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?				✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Consideras que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Consideras que se aplica la selección de personal el talento humano?				✓		✓		✓		✓			
	Perfil profesional y personal		5. ¿Consideras que se aplique la meritocracia en la selección del personal de la UGEL Ambo?				✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Consideras que los procedimientos sistemáticos para medir, evaluar los comportamientos y resultados relacionados con el trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			7. ¿Consideras con el proceso de contratación de personal?				✓		✓		✓		✓			
	Capacitación	Necesidades de capacitación.	8. ¿Consideras que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?				✓		✓		✓		✓			
			9. ¿las capacitaciones que se				✓		✓		✓		✓			

		brindan toman en cuenta las necesidades del trabajador?												
	Proyectos de capacitación	<p>10. ¿Consideras que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar tus niveles de competencia?</p> <p>11. ¿Las capacitaciones permite para mejorar tu desempeño laboral?</p> <p>12. ¿Las capacitaciones que se brindan son dadas por especialistas en el tema?</p> <p>13. ¿Las capacitaciones que se brinda satisfacen tus expectativas?</p> <p>14. ¿Las capacitaciones que se brindan obedece a un proyecto planificado?</p>				✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
Retención de personal	Relaciones con los trabajadores	<p>15. ¿Existe un clima de cordialidad y respeto entre los trabajadores y directivos?</p> <p>16. ¿Los niveles de comunicación entre directivos y trabajadores son eficientes?</p>				✓		✓		✓		✓		
	Motivación laboral	<p>17. ¿Los ascensos se dan de acuerdo a los méritos alcanzados?</p> <p>18. ¿Se realiza un reconocimiento público al trabajador por su buena labor?</p> <p>19. ¿Se incentiva al trabajador por sus buenos resultados?</p> <p>20. ¿El área de bienestar social se preocupa por la salud del trabajador?</p>				✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: BALTAZAR SCILCA, FRANC DNI 09565042

Especialidad del validador..... DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Huánuco, 28 de Junio del 20 18

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


.....
Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
2. DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tarea	Minuciosidad y responsabilidad	1. ¿Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?				✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados?				✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo y perseverancia	3. ¿Soluciona los problemas de manera eficiente?				✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Presta sus servicios de manera profesional?				✓		✓		✓		✓		
		Cantidad y calidad de trabajo	5. ¿satisface las necesidades del usuario?				✓		✓		✓		✓		
			6. ¿resuelve las solicitudes de acorde con la normatividad?				✓		✓		✓		✓		
			7. ¿Cumple con todo el trabajo asignado?				✓		✓		✓		✓		
	Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa	8. ¿No requiere de supervisión frecuente?				✓		✓		✓		✓		
			9. ¿Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada?				✓		✓		✓		✓		
		Compromiso con la organización	10. ¿se identifica con la institución?				✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Se preocupa por alcanzar las metas?				✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Maneja adecuadamente la información?				✓		✓		✓		✓		

Desempeño Organizacional	Trabajo en Equipo	13. ¿Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta? 14. ¿Realiza trabajo en equipo?				✓	✓		✓	✓		
	Uso adecuado del tiempo	15. ¿Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos? 16. ¿Resuelve con prontitud las tareas encomendadas?				✓	✓		✓	✓		
	Uso adecuado de los recursos	17. ¿Usa adecuadamente la tecnología sus labores diarias? 18. ¿Maximiza el uso de materiales de oficina?				✓	✓		✓	✓		
	Asistencia puntual al trabajo	19. ¿Registra adecuadamente su horario de salida? 20. ¿Cumple su horario laboral?				✓	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador:BALTAZAR SULCA FRANK..... DNI 09565042.....

Especialidad del validador :INVESTIGACIÓN.....

Huánuco, 28 de Junio del 2018.

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



Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: **Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personal	Técnicas de selección	1. ¿Consideras que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?				✓		✓		✓		✓			
			2. ¿Consideras que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?				✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Consideras que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Consideras que se aplica la selección de personal el talento humano?				✓		✓		✓		✓			
	Perfil profesional y personal		5. ¿Consideras que se aplique la meritocracia en la selección del personal de la UGEL Ambo?				✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Consideras que los procedimientos sistemáticos para medir, evaluar los comportamientos y resultados relacionados con el trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			7. ¿Consideras con el proceso de contratación de personal?				✓		✓		✓		✓			
	Capacitación	Necesidades de capacitación.	8. ¿Consideras que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?				✓		✓		✓		✓			
			9. ¿las capacitaciones que se				✓		✓		✓		✓			

		brindan toman en cuenta las necesidades del trabajador?												
	Proyectos de capacitación	<p>10. ¿Consideras que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar tus niveles de competencia?</p> <p>11. ¿Las capacitaciones permite para mejorar tu desempeño laboral?</p> <p>12. ¿Las capacitaciones que se brindan son dadas por especialistas en el tema?</p> <p>13. ¿Las capacitaciones que se brinda satisfacen tus expectativas?</p> <p>14. ¿Las capacitaciones que se brindan obedece a un proyecto planificado?</p>				✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
Retención de personal	Relaciones con los trabajadores	<p>15. ¿Existe un clima de cordialidad y respeto entre los trabajadores y directivos?</p> <p>16. ¿Los niveles de comunicación entre directivos y trabajadores son eficientes?</p>				✓		✓		✓		✓		
	Motivación laboral	<p>17. ¿Los ascensos se dan de acuerdo a los méritos alcanzados?</p> <p>18. ¿Se realiza un reconocimiento público al trabajador por su buena labor?</p> <p>19. ¿Se incentiva al trabajador por sus buenos resultados?</p> <p>20. ¿El área de bienestar social se preocupa por la salud del trabajador?</p>				✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		
						✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Evaristo Bologn, Ezequiel M DNI 80186056

Especialidad del validador : Doctor en Administración de la Educación

Huánuco, 28 de Junio del 20 18

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


.....
Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento Humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
2. DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tarea	Minuciosidad y responsabilidad	1. ¿Demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones?				✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Cumple con responsabilidad los trabajos encomendados?				✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo y perseverancia	3. ¿Soluciona los problemas de manera eficiente?				✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Presta sus servicios de manera profesional?				✓		✓		✓		✓		
		Cantidad y calidad de trabajo	5. ¿satisface las necesidades del usuario?				✓		✓		✓		✓		
			6. ¿resuelve las solicitudes de acorde con la normatividad?				✓		✓		✓		✓		
	7. ¿Cumple con todo el trabajo asignado?					✓		✓		✓		✓			
	Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa	8. ¿No requiere de supervisión frecuente?				✓		✓		✓		✓		
			9. ¿Se muestra presto para resolver cualquier problema o tarea asignada?				✓		✓		✓		✓		
	Compromiso con la organización		10. ¿se identifica con la institución?				✓		✓		✓		✓		
			11. ¿Se preocupa por alcanzar las metas?				✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Maneja adecuadamente la información?				✓		✓		✓		✓		

Desempeño Organizacional	Trabajo en Equipo	13. ¿Consideras que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta? 14. ¿Realiza trabajo en equipo?				✓		✓		✓		✓		
	Uso adecuado del tiempo	15. ¿Cumple con los plazos establecidos en la entrega de documentos? 16. ¿Resuelve con prontitud las tareas encomendadas?				✓		✓		✓		✓		
	Uso adecuado de los recursos	17. ¿Usa adecuadamente la tecnología sus labores diarias? 18. ¿Maximiza el uso de materiales de oficina?				✓		✓		✓		✓		
	Asistencia puntual al trabajo	19. ¿Registra adecuadamente su horario de salida? 20. ¿Cumple su horario laboral?				✓		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Evaristo Borja, Eugenio DNI 80186856

Especialidad del validador : Doctor en administración de la educación

Huánuco, 14 de julio del 2018

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



 Firma del Experto Informante

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018?</p>	<p>GENERAL Establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación entre la selección de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p> <p>Existe relación entre la retención de personal y desempeño laboral de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.</p>	VARIABLE: Gestión del talento humano	
			Dimensiones	Indicadores
			Selección de personal	Técnicas de selección Perfil profesional y personal
			Capacitación	Necesidades de capacitación Proyectos de capacitación
			Retención de personal	Relaciones con los trabajadores. Motivación laboral
			VARIABLE 2: Desempeño laboral	
Dimensiones	Indicadores			
Desempeño de tarea	Minuciosidad y responsabilidad Esfuerzo y perseverancia Cantidad y calidad de trabajo			
Desempeño contextual	Capacidad de iniciativa Compromiso con la organización Trabajo en Equipo			
Desempeño Organizacional	Uso adecuado del tiempo Uso adecuado de los recursos Asistencia puntual al trabajo			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA	
<p>TIPO: Descriptivo correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 40 servidores de la UGEL Ambo, Huánuco.</p> <p>MUESTRA: 40 servidores de la UGEL Ambo, Huánuco.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir la gestión del talento humano.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral.</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tabla de frecuencia -Tabla de porcentajes - Gráficos de barras <p>ESTADÍSTICA INFERENCIAL:</p> <p>Para la contratación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Spearman.</p>	

CONSTANCIA



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

**EL JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA DE LA UGEL AMBO
; QUE AL FINAL SUSCRIBE:**

HACE CONSTAR:

Que Jenny Esther Camiloaga Espinoza, estudiante del programa de Maestría, con mención de Magister en Gestión Publica de la UCV, en la sede de la ciudad de Huánuco, identificado con DNI N° 22489118 ha aplicado los instrumentos de recojo de información consistente en un cuestionario para conocer la Gestión y la Calidad de Servicio de los servidores, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL AMBO, HUANUCO, 2018.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 17 de julio del 2018

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUANUCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AMBO



Econ. Joaquín Alborno Irribarren
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III AGA

Anexo 3:

Base de datos de la variable: Gestión de talento humano

GESTION DE TALENTO HUMANO																				
N°	SELECCIÓN DE PERSONAL							CAPACITACIÓN							RETENCIÓN DE PERSONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
6	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
9	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3
12	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2
13	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
15	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
16	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
18	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
25	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
26	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
27	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
29	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
30	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
31	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
34	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
35	3	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
36	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
37	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1

38	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
39	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Base de datos de la variable: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																				
N°	Desempeño de la tarea							Desempeño Contextual							Desempeño organizacional					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
6	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3
7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
12	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
13	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3
16	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2
18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
19	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
20	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
21	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
25	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2
26	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
27	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
29	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
30	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
31	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
34	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
35	3	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
36	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
37	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
38	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
39	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
40	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3