



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión
Educativa Local Santa 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Gonzales Torres, Luis Alejandro (ORCID: 0000-0002-3425-5904)

Moreno Reyes, Michael José (ORCID: 0000-0002-1249-9078)

ASESOR:

Mgtr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE– PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente tesis la dedicamos a nuestros familiares: quien forma parte de nuestro sacrificio demostrándonos su amor y confianza desde el principio de nuestros estudios hasta terminar con éxito alentándonos al llegar a la meta deseada.

A nuestros docentes por quienes hemos logrado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis, de manera especial a nuestro metodólogo.

Los autores

Agradecimiento

Al padre Celestial por habernos iluminado y fortalecido nuestros corazones.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos.

Le agradecemos y hago presente, nuestro gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

A la Universidad Cesar Vallejo por haber aceptado ser parte de ella para poder estudiarla carrera, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Los autores

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

MORENO REYES, MICHAEL JOSÉ

cuyo título es:

**Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de
Gestión Educativa Local Santa 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de:13..... (Número).....
.....TRECE..... (Letras).

Chimbote 11 de Diciembre Del 2019

.....
MGTR. GUTIERREZ CHILCA RANDALL
MANOLO
PRESIDENTE

.....
MGTR. URBINA SUSNABAR CHRISTIAN
ARTURO
SECRETARIO

.....
MGTR. SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO
VOCAL

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

GONZALES TORRES, LUIS ALEJANDRO

cuyo título es:

**Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de
Gestión Educativa Local Santa 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de:¹³..... (Número).....
.....^{TRECE}..... (Letras).

Chimbote 11 de Diciembre Del 2019

.....
MGTR. GUTIERREZ CHILCA RANDALL

MANOLO
PRESIDENTE

.....
MGTR. URBINA SUSNABAR CHRISTIAN

SECRETARIO

.....
MGTR. SALAZAR LLANOS JUAN FRANCISCO

VOCAL

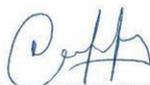
Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Nosotros Luis Alejandro Gonzales Torres, identificado con DNI N° 72447994 y Michael José Moreno Reyes, identificado con DNI N° 72695980, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académica Empresarial, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que los datos estadísticos que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



Luis Alejandro Gonzales Torres

DNI: 72447994



Michael José Moreno Reyes

DNI: 72695980

Chimbote, Diciembre, 2019

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1 Diseño	16
2.2 Variables, operacionalización	17
2.3 Población, muestra y muestreo.	18
2.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad	18
2.5 Procedimiento.....	19
2.6 Métodos de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	56

RESUMEN

La variable gestión del talento humano guarda una relación en la búsqueda de alcanzar las metas de una organización. Hablar de la gestión del talento humano, es tratar de relacionarla con un conjunto variables, tales como el desempeño. Es por ello que el presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de las variables gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa evaluada, y determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño de los trabajadores.

La investigación basó su enfoque en uno cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental transversal, y un nivel descriptivo - correlacional. La población la conformó trabajadores de la Ugel Santa del año 2019, que fueron 139 trabajadores. El estudio utilizó como instrumentos de recolección de datos, dos cuestionarios uno para medir la gestión del talento humano y otro para el desempeño.

Como resultados, la investigación da cuenta que la gestión del talento humano posee una relación significativa (Significancia menor a 0.005) con el desempeño en los trabajadores de la Ugel Santa en el año 2019, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.474, mostrando una relación positiva-moderada. Se identificó también el nivel de la gestión del talento humano donde el 81.6% de trabajadores encuestados manifestaron que estaría en niveles alto a muy alto. El nivel del desempeño de los trabajadores muestra su nivel más predominante en el alto con 74.1%. Se determinó que las relaciones entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño son positivas.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desempeño, Civismo, Desempeño de la tarea, Productividad

ABSTRACT

The human talent management variable has a relationship in the search to achieve the goals of an organization. To talk about the management of human talent is to try to relate it to a set of variables, such as performance. That is why the purpose of this work was to determine the relationship of human talent management with the performance of the employees of the Santa Local Educational Management Unit 2019. It had as a secondary purpose, to identify the levels of talent management variables human and the performance of the workers of the evaluated company, and determine the relationship between the management of human talent and the dimensions of worker performance.

The research based its approach on a quantitative one, with a type of non-experimental cross-sectional study, and a descriptive - correlational design. The population was made up of workers from the Holy Ugel of the year 2019, which were 139 workers. The study used two questionnaires as instruments for data collection, one to measure the management of human talent and the other for performance.

As a result, the research shows that the management of human talent has a significant relationship with the performance of workers in the Holy Ugel in 2019, with a Spearman's Rho coefficient of 0.474, showing a positive-moderate relationship. The level of human talent management was also identified where 81.6% of workers surveyed stated that it is high and very high. The level of worker performance shows its most prevalent level at the top with 74.1%. The relationships between human talent management and performance dimensions were determined to be positive.

Keywords: Human talent management, Performance, Civics, Task performance, Productivity

I. Introducción

Existen tendencias por parte de las organizaciones en la búsqueda de una buena gestión del talento humano, es por ello que pone a la persona como un activo muy valioso dentro de la empresa. Diversas organizaciones en el mundo han adoptado estrategias efectivas de gestionar y desarrollar talentos con programas de motivación, beneficios o bienestar para sus mejores talentos con el propósito de generar mejoras en su desempeño por competencias en el trabajo.

En diversos países nace la necesidad de buscar una importancia en gestionar adecuadamente los talentos de la persona a través de organizaciones educativas, con criterios y evaluaciones específicas que lleven a la práctica docente, garantizar la calidad de los programas de capacitación para maestros, atraer a los mejores docentes, mejorar los procesos de selección de docentes, regular los procesos de contratación, mejora la evaluación del desempeño y vincular a los maestros con su desarrollo profesional con las necesidades reales de las escuelas en donde laboran (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2018, p. 3).

Por otra parte, debemos mencionar que la evaluación de desempeño cumple un papel significativo para la dotación de personal, evaluar a un personal por competencia es conocer y/o anticipar el comportamiento del desempeño de cada colaborador ante una situación o decisión, al tener a un personal competitivo la organización se convierte competitiva. El enfoque de competencias apoya a la selección de personal, en el cual ya no solo se puede reclutar a base de diplomas o certificados sino también sobre capacidades demostradas.

Partiendo de la información anterior es que surge el problema de esta investigación, pues es de conocimiento que no todas las organizaciones cumplen con realizar evaluación de desempeño, como se situó un caso en México, en donde el 02 de agosto de 1995 se instala el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, esta surge gracias a la necesidad de transformar los procedimientos desfasados en formación y capacitación del personal, así como también se opta por evolucionar el mercado exigente de las empresas, es decir el trabajador debe tener la capacidad de añadir sus conocimientos al proceso de producción, además de ser

participe en el análisis y solución de problemas que dificultan el acrecentamiento de calidad y la productividad dentro de la empresa.

Para dar aporte a esta iniciativa la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre el 2000 y 2002, realiza algunos cambios, entre ellos la creación de Consejos Sectoriales de Habilidades, con el fin de disminuir la falta de competencias exigentes y anticipar una mejora, aunque no se ha obtenido datos abundantes, se considera que con esto se ha logrado conectar políticas de remuneración e incentivo con modelos de gestión de recursos humanos en base de competencias laborales.

En el Perú, el tema de gestión del talento humano en las empresas no es solo preocupación de los gerentes de talento humano, sino más bien es responsabilidad de toda la organización, y en este sentido, cada jefe de área tiene la responsabilidad de motivar, formar, desarrollar y retener sus talentos para fortalecer el compromiso de su equipo de trabajo. En este contexto. Montalbetti, docente de la Universidad de Piura señala que “la persona, el talento y la cultura constituyen las bases de un nuevo paradigma para gestionar y retener a las personas en las empresas (Gestión, 2014).

En el Perú, en las empresas y entidades públicas peruanas, el desempeño de los trabajadores se encuentra evaluado y motivado por las prácticas o políticas para gestionar a las personas, así tenemos que tradicionalmente se medía el desempeño en el trabajo en términos de rendimiento o productividad y hoy en día, se adoptan nuevos criterios como las habilidades, civismo, entre otras, lo cual permite conocer mejor a personal y como es que brinda en si una buena calidad de trabajo bajo el puesto laboral. (Rodríguez, et. al, 2010)

En la actualidad el buen desempeño de los docentes peruanos es un tema que implica cómo atraer y retener a los mejores talentos debido a que son los docentes el factor clave en las organizaciones educativas, lo cual conlleva a adoptar estrategias y políticas de gestión de la gestión humana que contribuyan a optimizar sus competencias, capacidades y las actitudes que beneficiará la calidad y el servicio en el sector educativo. (Cabala y Salgado, 2010).

La organización llamada Ugel, con dependencia en la provincia del Santa, es un organismo descentralizado del Ministerio de Educación, en el ámbito de los recursos humanos tiene como misión implementar, y evaluar las capacitaciones que sean efectivas en la motivación y desempeño docente. Sin embargo, es preciso señalar que existen diferentes deficiencias en la implementación de estos programas de capacitación en relación al manejo de presupuesto, potencialidad de capacitadores, facilitadores, calidad de los programas, lo cual repercute en no conocer como es el desempeño de los maestros caracterizados por deficiencias en las capacidades de comprensión lectora, sumadas a la obtención de bajas calificaciones en los procesos de evaluación de desempeño, sumadas a las deficiencias de gestión en la aplicación efectiva de estas evaluaciones.

Es pues dentro de este contexto que existe la necesidad de investigar de probar si se relaciona o no la Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Los antecedentes internacionales escogidos para la investigación presente, son los siguientes: En Cuba, Cuesta y Valencia (2018), en su artículo científico se realizaron un análisis de la gestión y retos de la gestión del capital humano a nivel nacional e internacional considerando las tendencias y debilidades de las organizaciones concluyendo que en Cuba para gestionar el capital humano debe tenerse en cuenta los aportes de las ciencias económicas, la ciencia y la ética, así como debe enfrentar los siguientes desafíos como resolver la migración.

Hughes (2018), en su artículo científico, tuvo como objetivo, mostrar cómo es que se encuentra la gestión del talento humano a través de la inteligencia emocional de los jefes de diversas empresas. Se utilizó una muestra a 199 jefes de recursos humanos de diversas empresas, se llegó a la conclusión que los jefes que gestionan mejor el talento humano son los jefes que poseen mayor inteligencia emocional.

Mellahi (2018), en su artículo científico, llegó a la conclusión que gestionar el talento humano es de prioridad en las acciones de los trabajadores evaluados, ya que es una variable condicionante a la hora de explotar los talentos de los trabajadores a cargo.

Ford (2016), en su artículo científico, tuvo como objetivo mostrar la gestión del talento humano dentro del servicios de una organización militar, llegando a las siguientes conclusiones, para los veteranos que navegan con éxito el proceso de contratación, la transición a un lugar de trabajo civil puede resultar desalentador (Minnis y Wang, 2011), particularmente en lo que respecta a la retención. Algunos estudios revelan que casi la mitad de los veteranos recién contratados dejaron su primer trabajo post-militar dentro del primer año de contratación.

Swailles (2016), en su artículo científico, llegó a la conclusión que la gestión del talento humano se presenta de una mejor manera en empresas de sector privado, que en sectores públicos debido a la globalización de establecer le éxito de la empresa debido a la inyección del capital distinto en cada una de las empresas para su subsistencia.

Rodríguez y Torres (2016), en su tesis, llegó a las siguientes conclusiones: Que la gestión del talento humano dentro de empresas es fundamental para poder generar características adecuadas en un buen desempeño de los elementos humanos.

Cancinos (2015), en su tesis, llegó a las siguientes conclusiones: Se observó que el nivel del cumplimiento de los trabajadores relacionado con su desempeño es adecuado, ya que estos cumplen con lo encomendado en las funciones de su cargo, teniendo 78.6% de trabajadores que realiza un desempeño laboral alto. A su vez el desempeño de la tarea es alto con 64.6%, seguido de un 22.4% medio. También se encuentra que el civismo alcanza dentro de los trabajadores un nivel alto con 34.5%, y su productividad con 80.4% de trabajadores en el nivel alto. Esto se debe a que, en la entidad educativa, el desempeño de los trabajadores es adecuado debido a la constante evaluación que se tiene a través de una retroalimentación de estímulos, donde se da prioridad tanto a cumplir las metas como a la satisfacción que debe de poseer el trabajador.

Collings (2015), en su artículo científico, tuvo como objetivo observar como es gestionar adecuadamente el talento humano a través de los nuevos desafíos. Llegó a la conclusión después de la revisión documentaria, que los jefes encargados del área del talento humano, buscan mejorar los procesos para que así este elemento sea más

rentable en el desarrollo de las funciones encomendadas explotando de una mejor manera el talento que poseen.

Mathew (2015), en su artículo científico, tuvo como objetivo mostrar como es observada la gestión del talento humano en empresas seleccionadas de la India, donde llega a la conclusión que la variable gestión del talento humano dentro de la India, es de consideración al prójimo, es por ello que sus procesos se hacen a través del crecimiento del trabajador, ya que se llega al éxito manteniendo feliz al colaborador para garantizar así su mejor desempeño.

Kim y Kim (2014), en su artículo científico, llegó a la conclusión que los trabajadores interiorizan de manera positiva las gestiones que realizan las empresas lo que permite mejorar su desempeño, llegando a la afirmación que si existe una buena gestión del talento humano también existirá un mejor desempeño.

Cevallos (2014), en su tesis de tipo descriptiva- correlacional; concluye que: Un 83.5% de los trabajadores encuestados aducen que la variable gestión empresa en función del talento humano es alta, y solo el 15.5% de los trabajadores la ubican en el nivel medio, esto se debe a que la organización entendió que la clave del éxito laboral, dentro del esfuerzo conjunto que pueden hacer los trabajadores es a través de un proceso adecuado a la hora de incorporar a un elemento humano y tratarlo dentro de la empresa.

El 60% de los trabajadores a los que se encuestaron, estos fueron nombrados y cumplen adecuadamente un buen desempeño debido a que se sienten seguros dentro de la empresa, esta situación permite conocer que una buena gestión en el talento humano a través de la formalidad de trato, puede repercutir en un buen desempeño laboral.

En Venezuela, Del Canto, Silva y Fernández (2015), en su artículo científico, a partir de una metodología documental basada en el análisis de aportes de teóricos de la gestión de capital humano y en las teorías de la motivación, concluyen que para gestionar en las organizaciones al capital humano se debe aplicar de forma efectiva y eficiente planes de formación o desarrollo profesional.

Se mostraron que el 40.8% de los trabajadores evaluados, ubica a la de gestión de la admisión de talento en un nivel alto, seguido del 34.5%, en el nivel bajo, esta polaridad, se da ya que algunos trabajadores piensan que los procesos dentro de la admisión de personas hechas por las organizaciones estatales no son completamente adecuados como la pueden realizar en una organización privada.

(p. 177).

En Brasil, Prudencio (2015), en su artículo científico, estudio descriptivo realizado a la totalidad de organizaciones adscritas a esta revista; concluyó que: En el escenario de competitividad en la que operan estas organizaciones, los trabajadores pueden ser los que generen un adecuado liderazgo en competencias. Además concluyeron que el acceso a la información de calidad en las organizaciones contribuye al desempeño eficiente de los trabajadores, así como el ejercicio de su ciudadanía.

Bedoya (2015) en su tesis, llega a la conclusión que el diseño del modelo de evaluación por competencias, permite que esta empresa cuente con personal competente e idóneo para cumplir con sus objetivos organizacionales, fortaleciendo tanto las competencias misionales como las que requiere cada cargo.

Los trabajos previos nacionales para la presente investigación son los siguientes: Castillo (2018), en su trabajo de investigación; concluyó que la gestión en las empresas sobre el talento humano se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño de los trabajadores, pudiendo decir que, si existe una buena gestión para con los trabajadores, también existirá un excelente desempeño de las tareas, un mayor compromiso a la hora de realizar actividades y una mejor productividad de los trabajadores, por sentirse más a gusto al laborar en estas instituciones. (p. 58).

Inca (2015) en su tesis, concluye que la gestión del talento humano y la del desempeño poseen una relación medio con 0,567, ya que, si se gestionara adecuadamente el talento humano, mejor será el desempeño ya que el trabajador se sentirá más a gusto al momento de laborar por la consideración que se tiene dentro de las organizaciones del sector público.

Barreto (2015) en su tesis, su muestra estuvo compuesta 35 trabajadores de la empresa, utilizó las técnicas de encuesta, revisión documental, observación y tuvo las siguientes conclusiones: La evaluación de desempeño por competencias en la dimensiones habilidades arroja que un resultado de 45% de sus trabajadores realizan sus funciones de manera eficiente, 15% se encuentran en el rango medio y 40% en el rango negativo.

El sustento teórico conceptual para la gestión del talento humano es:

En 1961 en la Revista económica americana apareció en un artículo publicado por Theodore Schultz apareció por vez primera la expresión “gestión del talento humano” pudiendo decir que los elementos humanos son altamente capaces a través de su talento y es necesario explotarlos. Posteriormente, por sus aportes teóricos al estudio del capital humano, en 1992 le fue otorgado el premio Nobel en economía. (Busse, 2015, p.67).

Según el autor Bueno (2011), gestionar el talento humano es hacer referencia al grupo de normas, políticas, acciones que se necesita en una organización con el fin de dirigir la gestión dentro de los elementos humanos a través de diferentes tipos de aspectos. (p. 9).

Rodríguez (2007) que la importancia que tiene la gestión del talento humano es de dirigir adecuadamente a los elementos humanos dentro de una empresa a través de la explotación adecuada de las capacidades, conocimientos, entre otras situaciones de los individuos a fin de sumar con el sistema de trabajo precedentes positivos a la empresa. (p.56).

Esta variable es la encargada de generar un buen desempeño de trabajo a través de la explotación adecuada y positiva de las cualidades de los elementos humanos. (Cao, et. al.,2015).

Chiavenato (2009) destaca que la gestión del talento humano constituye el patrimonio de la organización y está referido al incremento de la capacidad productiva de la organización generada por el desarrollo de las capacidades y talento de los

colaboradores a partir de los procesos de formación, aprendizaje y la experiencia.

Se puede afirmar que también esta variable, se guía a través de la agrupación y explotación positiva de las personas a través de una serie de mecanismos que apoyan el propósito de la empresa. (Quintanilla, 2002).

Para los autores Contreras, Machado y Duarte (2016). este fundamenta que los aspectos más relevantes de la variable estudiada son las siguientes : Dentro de las empresas, se debe de considerar a los trabajadores como seres humanos , y no como un recurso o un elemento que se puede explotar buscando solo beneficios productivos. (p.45).

De esta manera se entiende que cada persona tiene una personalidad individual la que permite a través de su aporte ser indispensable en las competencias que requiere una organización. (Font, et. al, 2016).

Las personas son socias en una organización, y estas contribuyen al crecimiento de la misma a través de sus inversiones como lo es, el esfuerzo dentro de ellas, lo que evidencia un aporte indispensable.

Esto debe de entenderse en que las organizaciones tienen a la obligación aporte de retribuirles el esfuerzo con un salario, permitir otro tipo de incentivo, como desarrollo profesional, personal, gollerías, entre otras. (Holcomb, Okumus y Bilgihan, 2016).

Las personas se deben de considerar como talentos en los cuales sus competencias permiten contribuir con el logro de metas y objetivos organizacionales, siendo así un buen aporte a las mismas. (Jha y Cox, 2015).

En conclusión, es muy importante saber gestionar el talento humano, a través de la importancia que esta requiere ya que permite conocer como es el funcionamiento y desarrollo de una organización a través de una dirección y organización de los elementos humanos.

El crecimiento de una organización genera un mejor desempeño de los trabajadores,

al sentirse a gusto laborando en dicha organización que los contrata. (Arias, 2012, p.56).

El autor Chiavenato (2009), nos menciona las siguientes dimensiones las cuales son las siguientes:

Admisión de personas, el cual es un proceso que encierra el reclutamiento, y selección del elemento humano que permitirá formar las filas de la organización, a través de la consideración de cuenta de las capacidades, actitudes del mismo personal, en un puesto requerido. (p.166).

Contiene fase como la de:

Reclutamiento, que es una forma de convocatoria a personas que requieran copar un puesto de trabajo dentro de un requerimiento, el reclutamiento es muy importante ya que si no se maneja adecuadamente con criterios genera factores no adecuados (Jesús y Batista, 2014).

La selección del personal, busca a través de diversos procedimientos la elección de postulantes más adecuados, que se requieren copar, este guiado bajo el cumplimiento de los objetivos en la organización. (Kim y Kim, 2014).

Inducción, que se prevé como un plan inicial al que se le brinda una adecuada integración al personal recién incorporado, sobre cuáles son las competencias dentro de la organización de la cual va a formar parte. (Perea, 2006).

La aplicación de personas, se enfoca en la organización de los elementos dentro de los puestos de trabajo necesarios, la asignación de salarios, las consideraciones a través de las responsabilidades encomendadas al candidato seleccionado, entre otras. Este proceso se diseña a través de los requerimientos adecuados del puesto de trabajo en específico. (Chiavenato, 2009)

Es de vital importancia gestionar adecuadamente esta dimensión ya que permite incorporar a personas que cumplen con los requisitos de cada uno de los puestos, priorizando el éxito de la organización.

En la dimensión compensación de las personas, esta se encuentra como misión buscar beneficios sociales y también incentivos salariales en los cuales el trabajador pueda sentirse satisfecho por las acciones que realiza dentro de la empresa. (Chiavenato, 2009).

Para manejar adecuadamente esta dimensión es necesario aplicar una buena política de sueldos e incentivos a fin que se pueda garantizar un buen compromiso con el talento humano a través de la agestión brindada. (Ollros, 2005)

En tal sentido si se establece una buena remuneración dentro de los trabajadores, estos estarán más motivados contribuyendo al desarrollo de la empresa. (Werther y Davis, 2008).

Es de vital importancia enfatizar en esta dimensión, debido a que los colaboradores ya ingresados esperan siempre mucho de la organización de las cual les contratan, es por ello que exigen que este proceso en la compensación sea considerado en su beneficio.

La capacitación y el desarrollo de personas, es la encargada de ver planes de ejecución de capacitaciones y desarrollo de carrera en función del esfuerzo de los trabajadores, en esta dimensión se incluye capacitaciones e incentivos del desarrollo de la carrera dentro de la empresa por determinado puesto de trabajo, en la cual se beneficia tanto el colaborador como la organización que la aplica. (Chiavenato, 2009).

La importancia que tiene la capacitación y desarrollo de personas dentro de la gestión del talento humano es primordial, ya que si no se enfoca esfuerzos conjuntos en mejorar esta situación o mantenerla activa, no se le puede brindar herramientas necesarias al colaborador para que se pueda desempeñar adecuadamente en sus labores.

En la dimensión monitoreo, se encierra lo relacionado al control de los colaboradores a través del cumplimiento de objetivos organizacionales y si es que el mismo trabajador, se adecua a la exigencia del cumplimiento de funciones del puesto al que se le encomendó. (Chiavenato, 2019).

En esta dimensión se encierra el control que posee la organización en función del talento y esfuerzo humano que realizan los colaboradores frente a metas ya establecidas, cabe destacar que con el monitorio se puede evidenciar en que situación se encuentra el desempeño de los colaboradores.

Las bases teóricas conceptuales que corresponden a la variable desempeño son las siguientes:

El desempeño es el esfuerzo conjunto del cumplimiento de las tareas, con la consideración de los elementos involucrados a través del civismo y la capacidad de generar resultados positivos de ambos trabajos expresados en productividad. (Robbins y Judge 2014).

Se entiende por evaluación de desempeño a aquella evaluación que busca medir los objetivos y competencia a través de un plan de acción que cumple con un seguimiento y monitoreo continuo, asegurando la constante mejora del evaluado. Ventura y Gonzales (2012, p.86).

Esta evaluación constituye en fuentes de información nivel técnico como grado de satisfacción y motivación, se evalúan actitudes y aptitudes (Kohtamaki, et. al. 2016).

Es muy importante conocer esta frase, ya que la supervisión permitirá una mejora continua en el individuo. (Mondy, 2010, p. 239).

Es muy importante realizar la evaluación del desempeño dentro del personal ya que permite ver en qué situación se encuentra la distribución adecuada del personal a través de sus personalidades y características específicas dentro del puesto de trabajo. (Lyra, y Souza, 2015).

Esto servirá como diagnóstico situacional y pondrá en contexto adecuado a la empresa que lo realice, para poder así, si el caso es en el que el desempeño está bajo, aplicar medidas o catas en el asunto, como lo es las capacitaciones constantes, rotación del personal o redirección de funciones. (Mondy, 2010, p.29)

El autor Pimienta (2012), nos habla que: “El desempeño es la actuación integral de las habilidades, conocimientos, actitudes y cumplimientos de funciones de una persona a través de un objetivo establecido.” (p. 2)

Se puede entender al desempeño como el conjunto de la predisposición que posee el trabajador, con sus conocimientos técnicos, y el resultado de sus esfuerzos en función de alcanzar una meta organizacional dentro de la empresa.

Las dimensiones que posee el desempeño son las siguientes:

Robbins y Judge (2014) sostienen que: “Desempeñarse adecuadamente en la tarea, es el cumplimiento de los requerimientos dados por la empresa frente a las responsabilidades es la predisposición del trabajador por querer cumplir las tareas designadas.”

Sus indicadores son los siguientes: Conocimiento de trabajo, es la sapiencia técnica de los colaboradores dentro de sus funciones a la hora de desempeñarse dentro de su puesto de trabajo. Capacidad de Análisis, es la naturalidad del trabajador para evaluar alguna situación presentada dentro de sus actividades diarias dentro de su puesto de trabajo. (p.36)

Se puede entender al desempeño de la tarea como al cumplimiento de las obligaciones encomendadas, según los autores expuestos.

Civismo, Robbins y Judge (2014) mencionan que: “El civismo guía las acciones y comportamiento que tiene el trabajador, a través del conocimiento de la información relevante que contiene la empresa, como lo es conocer la visión, misión, que permitirá realizar esfuerzos conjuntos para alcanzar metas y objetivos comunes.”

Sus indicadores son los siguientes: Compromiso con la visión y misión, radica en

cuanto comparten a través de sus actividades y permanencia en la empresa la misión y visión. (Tsutsui, 2015).

Colaboración y cooperación, radica en ser empático y sinérgico con los demás elementos de la empresa, confianza y conocimiento, encierra que tanto sabe el trabajador de la idiosincrasia de la empresa y si es que le brinda la confianza de ponerse en sus manos para ser gestionada. Retos laborales, implica que tan dispuesto está el trabajador para asumir un reto de ellos frente a lo que plantea la empresa. (Yiu, 2019)

Se puede entender al civismo, como el compromiso o la predisposición que tiene el trabajador en cumplir las metas organizacionales.

Robbins y Judge (2014) señala que: “Productividad, está en función de las acciones que realiza el colaborador bajo un enfoque de eficacia y eficiencia con las que ejecuta sus actividades diarias de trabajo, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.” (p.555)

Sus indicadores son los siguientes: Resolución de Trabajo, es la capacidad que posee el trabajador para poder buscar una solución rápida a un problema presentado, dentro de las actividades diarias laborales. Ausentismo, es la gestión realizada por el trabajador en la cual busca evitar en la medida de lo correcto alguna falta o tardanza dentro de sus horarios o labores encomendadas. (Samper y Okumus, 2018).

Comportamiento, son las acciones conjuntas que enriquecen el desempeño del trabajador para poder alcanzar la meta esperada por la empresa. Despreocupación, es la capacidad del colaborador para eliminar cualquier problema que presente una preocupación en su puesto de trabajo. (Pathiranage, 2019).

Se entiende como productividad al resultado del esfuerzo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, el problema de investigación fue el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019?

Así mismo la justificación fue:

De valor teórico, ya que el aporte teórico implicó la elaboración o construcción teórica a partir de la sistematización de las teorías relacionadas con las variables de estudio, la cual sirvió de base para la formulación de nuevos proyectos de investigación.

De justificación social ya que, se benefició a los directivos de la Ugel Santa por cuanto les permitió contar con información del diagnóstico de ambas variables, así como permitió a los trabajadores la obtención de información que les permita mejorar su desempeño del mismo.

De justificación práctica, porque se pudo identificar las áreas críticas o problemas de la organización en la gestión de conocimientos, habilidades y actitudes, emociones, afectos que estuvieron dificultando el desempeño óptimo de los colaboradores objeto de estudio.

De justificación metodológica, porque permitió construir cuestionarios de recolección de datos adecuados a la naturaleza y servicios ofrecidos por la organización que es objeto de estudio.

A su vez la hipótesis de la investigación fue la siguiente:

H_i : Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

H_0 : No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Por consiguiente, se puede decir que el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

A si también se mostraron los objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. Determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

II. Método

2.1 Diseño

Tipo: No experimental y transversal

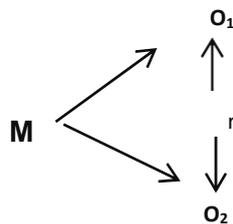
No experimental porque no implicó la manipulación de las variables, es decir se recogió información de forma independiente en su estado real o natural dentro de la realidad de estudio.

Transversal ya que los datos de las variables se recogieron en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

Nivel: correlacional

El estudio correspondió a un nivel correlacional cuyo objeto fue determinar si existe o no tipo o grado de correlación entre las variables de estudio “gestión del talento humano” y “desempeño por competencias” (Hernández et al., 2014).

Esquema del diseño de investigación



M representa a la Muestra de estudio

O₁ que representa a la Observación a la variable “Gestión del talento humano”

O₂ que representa a la Observación a la variable “Desempeño”

r que representa a la relación

Enfoque: Cuantitativo

Corresponde a un enfoque o cuantitativo dado a que se recurrió a la medición numérica (en frecuencias, porcentajes, niveles de correlación) de las variables objeto de medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) destaca que la gestión del talento humano constituye el patrimonio de la organización y está referido al incremento de la capacidad productiva de la organización generada por el desarrollo de las capacidades y talento de los colaboradores a partir de los procesos de formación, aprendizaje y la experiencia.	Proceso de dirección de personas dentro de una organización que comprende: Admisión, Aplicación, Compensación, Capacitación y desarrollo y Evaluación del desempeño	Admisión de personas	Reclutamiento	Ordinal
				Selección	
				Inducción	
			Aplicación de personas	Diseño de actividades	
				Salario	
			Compensación de personas	Beneficios sociales	
				Incentivos	
			Capacitación y desarrollo	Planes de capacitación	
				Ejecución y evaluación de planes de capacitación	
				Planes de desarrollo	
			Monitoreo	Ejecución y evaluación de planes de desarrollo	
				Planificación	
Medición de los resultados					
Comunicación de resultados					
Desempeño	El desempeño es el esfuerzo conjunto del cumplimiento de las tareas, con la consideración de los elementos involucrados a través del civismo y la capacidad de generar resultados positivos de ambos trabajos expresados en productividad. (Robbins y Judge 2014).	Es la valoración que se le da al esfuerzo, predisposición del trabajador, frente a la consideración de las dimensiones desempeño de la tarea, civismo y productividad, el cual se midió a través de un cuestionario de escala de Likert.	Desempeño de la tarea	Conocimiento de Trabajo	Ordinal
				Capacidad de Análisis	
			Civismo	Compromiso con visión y misión	
				Colaboración y Cooperación	
				Confianza y Conocimiento	
			Productividad	Retos laborales	
				Resolución de Trabajo	
				Ausentismo	
				Comportamiento	
			Despreocupación		

Las dimensiones de gestión del talento humano están basadas en la propuesta de Chiavenato (2009) y las de desempeño Robbins y Judge (2014).

2.3 Población, muestra y muestreo.

La población comprendió el análisis del conjunto de unidades o elementos de los cuales se procede a recoger información (Hernández et al., 2014).

La población de trabajadores estuvo conformada por las 139 personas que laboran en esta entidad en el año 2019.

Se optó por trabajar con una muestra censal, definida así porque al ser pequeña numéricamente la población entonces se procedió a considerar a la totalidad de los individuos de la población como objeto de análisis del estudio.

Criterios de inclusión

En el estudio se consideró incluir solo el personal activo de la Unidad de Gestión educativa Local de Santa

Criterios de exclusión

En el estudio no se consideró incluir al personal cesante de la Ugel de Santa

2.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta, ya que permite conocer de primera mano los datos a través de la información para la investigación correspondiente a los objetivos. (Niño, 2011, p. 63).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron una serie de pregunta con respuestas estandarizadas. Este instrumento de recopilación de información se elaboró con preguntas cerradas de opción múltiple y con alternativas en escala de Likert.

Se construyó dos cuestionarios, para cada una de las variables.

2.4.3. Validez

La validez consistió en el grado en que se determina el instrumento que se utiliza

para la recolección de datos donde se evalúa a la consideración en la redacción de los ítems. (Hernández et al., 2014).

Este procedimiento se dio a través de una evaluación realizada por expertos, en los cuales estuvieron dos especialistas de la materia administrativa y un especialista en metodología de la investigación.

2.4.4. Confiabilidad

Se puede entender como confiabilidad a la acción estadística a través de un proceso que evaluó si es fiable y seguro el instrumento de recolección de datos para los objetivos trazados. Se expresa mediante un índice cuyo resultado refleja una confiabilidad negativa si los valores se encuentran entre -1 a 0 o confiabilidad positiva si el resultado se halla entre 0 a (Hernández et al., 2014, p. 207).

El Alfa de Cronbach es el procedimiento estadístico básico para determinar la confiabilidad de un instrumento de recolección de información cuyo resultado más pertinente ha de ser el valor con mayor aproximación a 1, que determina una confiabilidad positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

2.5 Procedimiento.

El proceso de recolección de datos se realizó través de primera mano por parte del investigador frente a la población (trabajadores).

El proceso de tratamiento de datos se realizó para la primera variable en la aplicación del cuestionario de la gestión del talento humano aplicada a los trabajadores y otro cuestionario para el desempeño luego de ello se tabulo y se pasó a cotejar a través de un análisis descriptivo correlacional en tablas a través del programa Spss, luego de ello se realizó a proseguir la redacción de conclusiones y recomendaciones. Ambos datos son fuentes primarias.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de los resultados, luego de aplicar los instrumentos en las tablas de frecuencias, estas permitieron sistematizar

las frecuencias y porcentajes de la valoración d de las variables (Hernández et al., 2014, p. 282).

Para complementar la información de las tablas se emplearán las figuras. Tanto las tablas y figuras fueron presentadas de acuerdo a las normas de estilo APA, 6ª edición. Además, se aplicó el programa SPSS

Los estadísticos inferenciales permitieron presentar la información de la correlación entre las variables de estudio, empleándose para ello la Prueba de Spearman (ρ) cuyos resultados figuran entre 0.6 a 0.9 indicaron que la correlación es positiva y se empleó la prueba de significancia para verificar la significatividad entre las variables de estudio y la comprobación de hipótesis (Hernández et al., 2014, p. 299).

2.7 Aspectos éticos

En la realización del estudio se aplicó diferentes aspectos éticos para garantizar la seguridad y protección de los derechos de los informantes, asumiendo los investigadores aplicaron el rigor científico y responsabilidad en los procesos de obtención de información y manejo de las fuentes de consulta, así como la autenticidad de los datos recogidos. Además, durante todo el proceso de investigación se consideró el logro del bien común, así como se respeta la normatividad vigente para la aplicación de la investigación en el ámbito universitario.

III. Resultados

3.1. Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Tabla 1:
Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño

		Gestión del Talento Humano	Desempeño
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,474**
		N	139
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,474**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	139

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

Descripción:

Existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la existencia de relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño.

A su vez también, se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para estas variables es de 0,474, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero moderada entre ambas variables.

3.2. Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Tabla 2.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Media	27	19.4
Alta	83	59.7
Muy Alta	29	20.9
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Elaboración: Propia

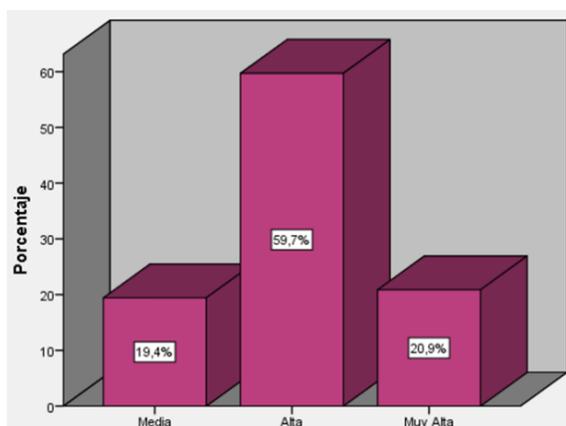


Figura 1.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

La figura 1 muestra que el 81,6% de trabajadores encuestados manifestaron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto a muy alto, en contraste del 19,4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 3.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión admisión de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Baja	42	30.2
Media	43	30.9
Alta	54	38.8
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: *Propia*

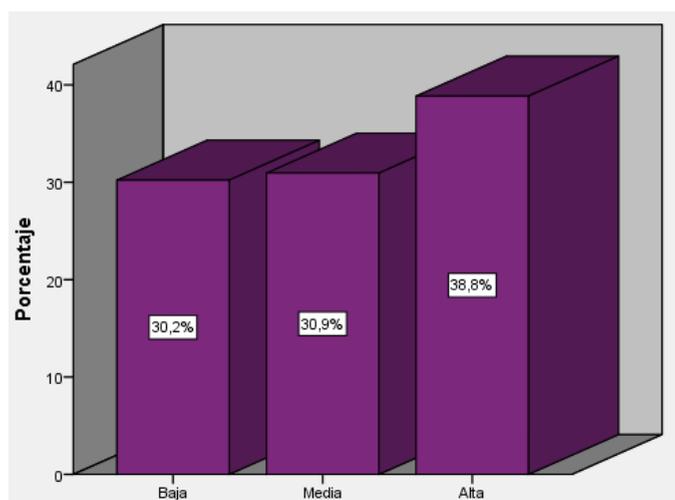


Figura 2.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión admisión de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 3*

Interpretación:

La figura 2 muestra que el 38.8% de trabajadores encuestados manifestaron que la gestión de admisión de personas se encuentra en un nivel alto, en contraste del 30.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 4.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador reclutamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	55	39.6
Bajo	14	10.1
Medio	58	41.7
Alto	12	8.6
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: Propia

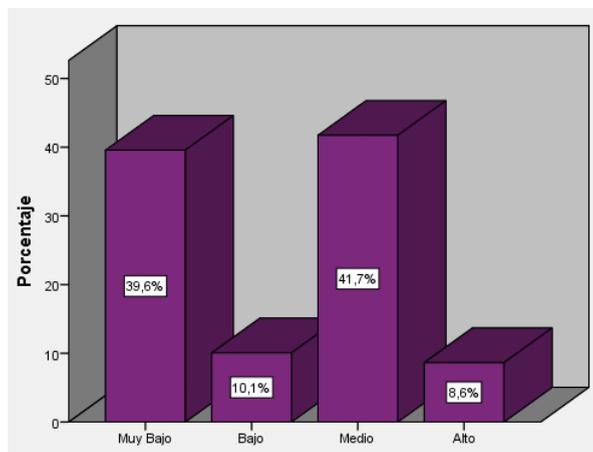


Figura 3.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador reclutamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 4*

Interpretación:

La figura 3 muestra que el 8.6% de trabajadores encuestados manifestaron que el reclutamiento se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 49.7% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel de bajo a muy bajo.

Tabla 5.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión aplicación de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Medio	1	0.7
Alto	97	69.8
Muy Alto	41	29.5
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: Propia

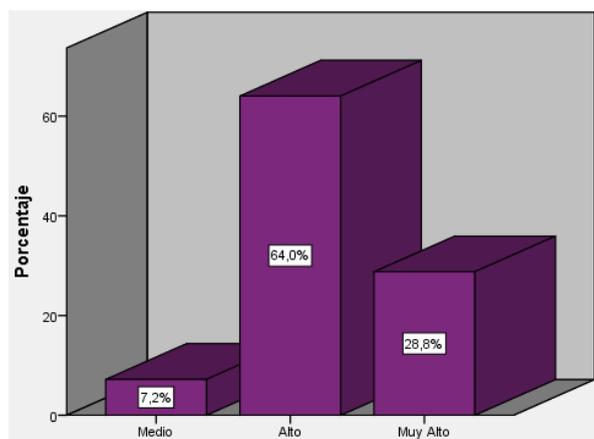


Figura 4.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión aplicación de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 5*

Interpretación:

La figura 4 muestra que el 28.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la aplicación de personas se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 7.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 6.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador diseño de actividades en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Medio	14	10.1
Alto	79	56.8
Muy Alto	46	33.1
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Elaboración: Propia

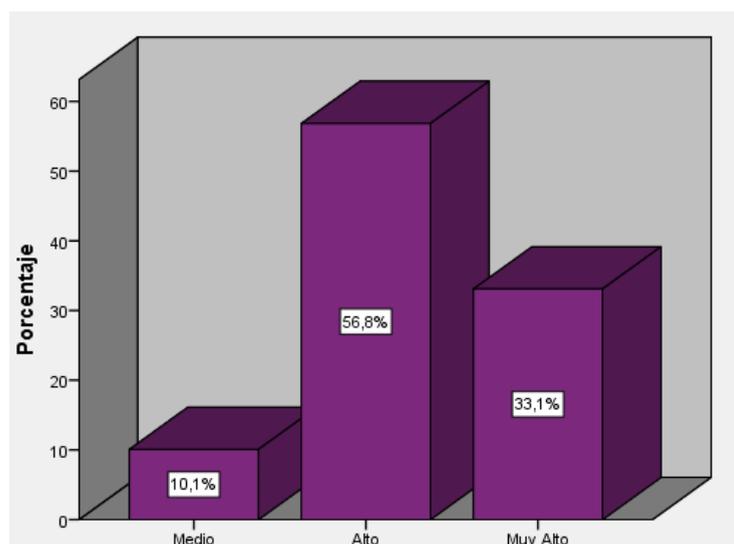


Figura 5.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador diseño de actividades en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

La figura 5 muestra que el 33.1% de trabajadores encuestados manifestaron que el diseño de actividades se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 10.1% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 7.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión compensación de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Baja	13	9.4
Media	71	51.1
Alta	55	39.6
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: *Propia*

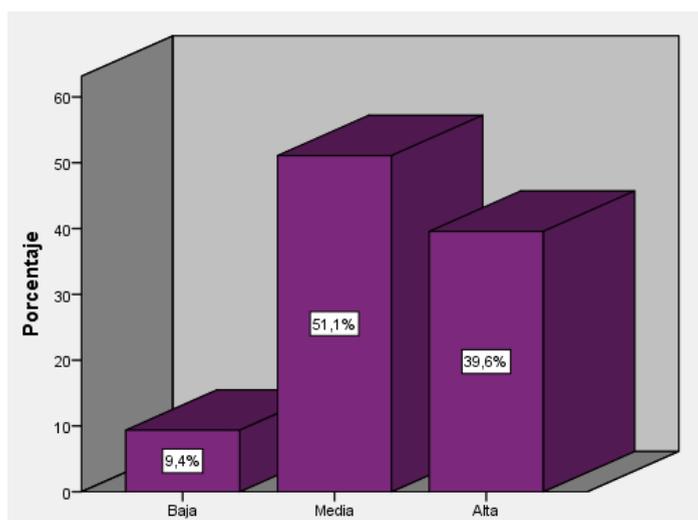


Figura 6.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión compensación de personas en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 7*

Interpretación:

La figura 6 muestra que el 39.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la compensación de personas se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 9.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 8.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador beneficios sociales en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	13	9.4
Medio	14	10.1
Alto	43	30.9
Muy alto	69	49.6
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Elaboración: Propia

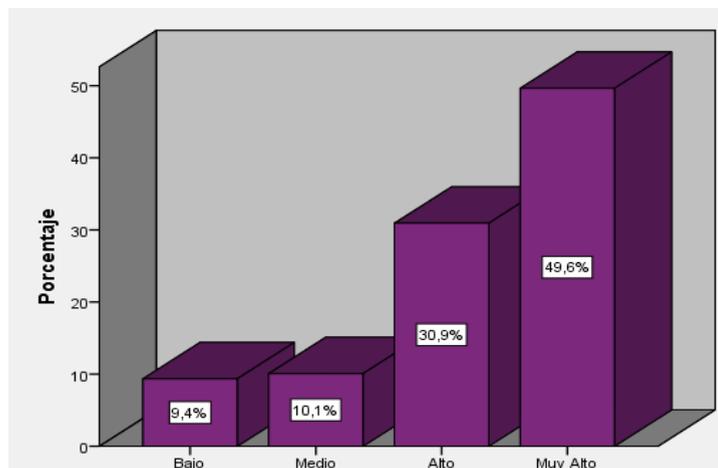


Figura 7.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador beneficios sociales en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La figura 7 muestra que el 49.6% de trabajadores encuestados manifestaron que el indicador beneficios sociales se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 9.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 9.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión capacitación y desarrollo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Media	27	19.4
Alta	84	60.4
Muy Alta	28	20.1
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: *Propia*

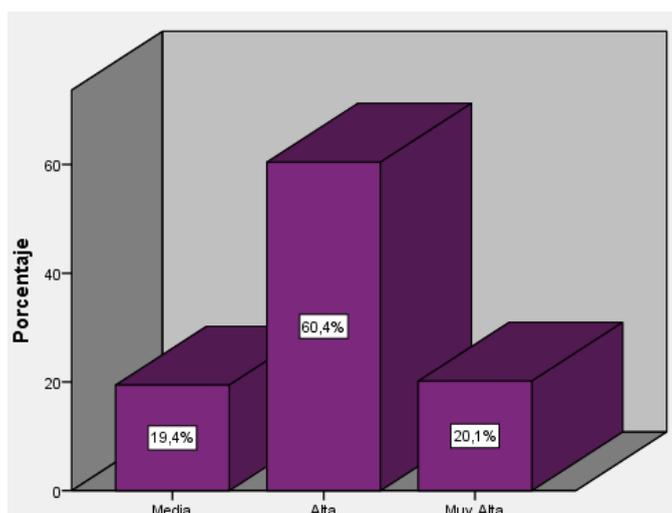


Figura 8.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión capacitación y desarrollo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 9*

Interpretación:

La figura 8 muestra que el 20.1% de trabajadores encuestados manifestaron que la capacitación y desarrollo se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 19.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 10.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador ejecución y evaluación de planes de capacitación en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Bajo	42	30.2
Medio	26	18.7
Alto	42	30.2
Muy alto	29	20.9
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: Propia

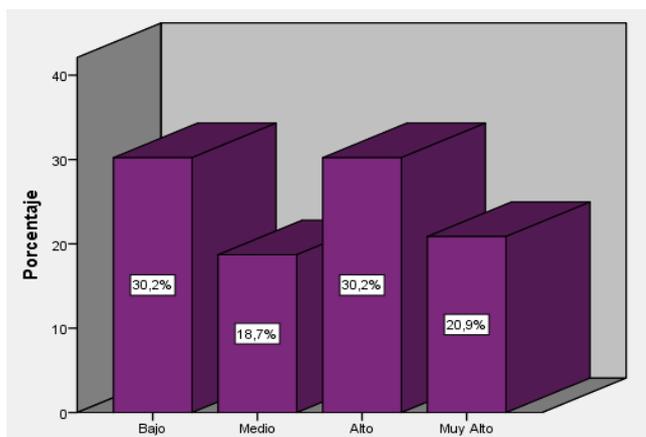


Figura 9.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador ejecución y evaluación de planes de capacitación en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 10*

Interpretación:

La figura 9 muestra que el 51.1% de trabajadores encuestados manifestaron que el indicador ejecución y evaluación de planes de capacitación se encuentra en niveles muy alto a alto, en contraste con el 30.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 11.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión monitoreo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Media	28	20.1
Muy Alta	111	79.9
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: *Propia*

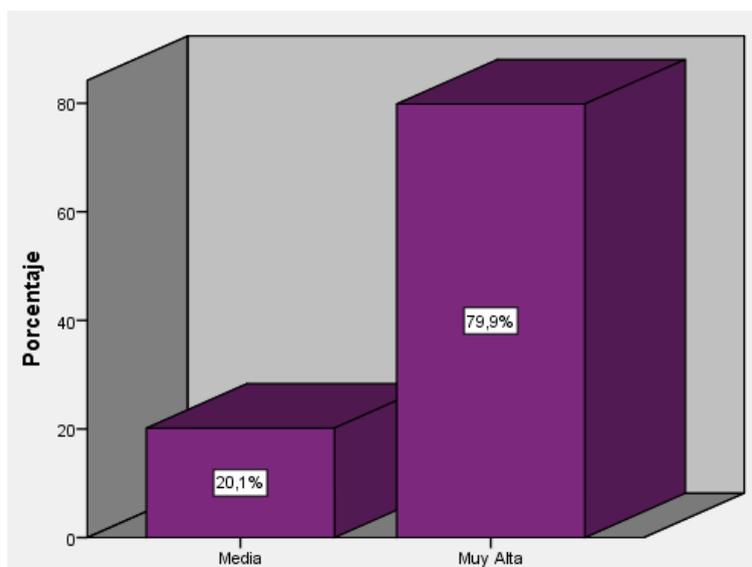


Figura 10.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión monitoreo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 11*

Interpretación:

La figura 10 muestra que el 79.9% de trabajadores encuestados manifestaron que el monitoreo se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 20.1% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 12.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	27	19.4
Medio	1	0.7
Alto	13	9.4
Muy Alto	98	70.5
Total	139	100,0

Fuente: *Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Elaboración: Propia

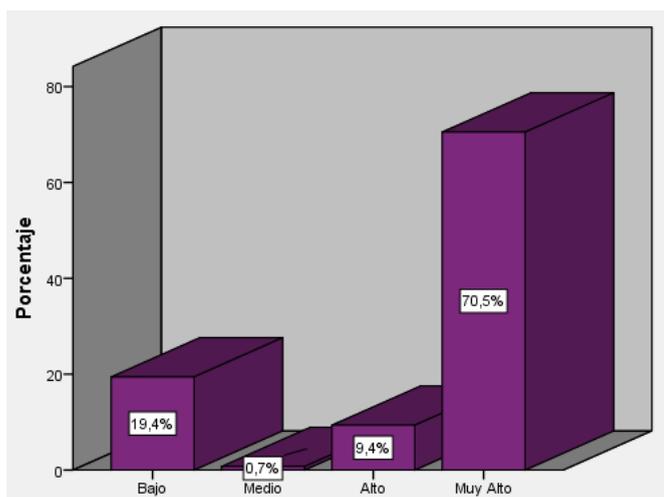


Figura 11.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador planificación en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: *Tabla 12*

Interpretación:

La figura 11 muestra que el 70.5% de trabajadores encuestados manifestaron que el indicador planificación se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 19.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

3.3. *Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel del desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019*

Tabla 13.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Medio	29	20,9
Alto	103	74,1
Muy Alto	7	5,0
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

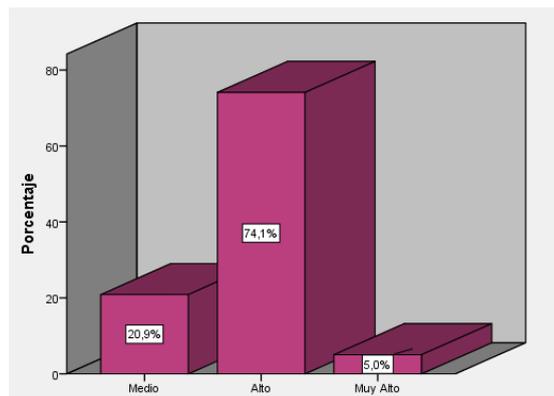


Figura 12.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

La figura 12 muestra que el 74.1% de trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019, se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 20.9% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 14:

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión desempeño de la tarea en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	31	22.3
Medio	23	16.5
Alto	85	61.2
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

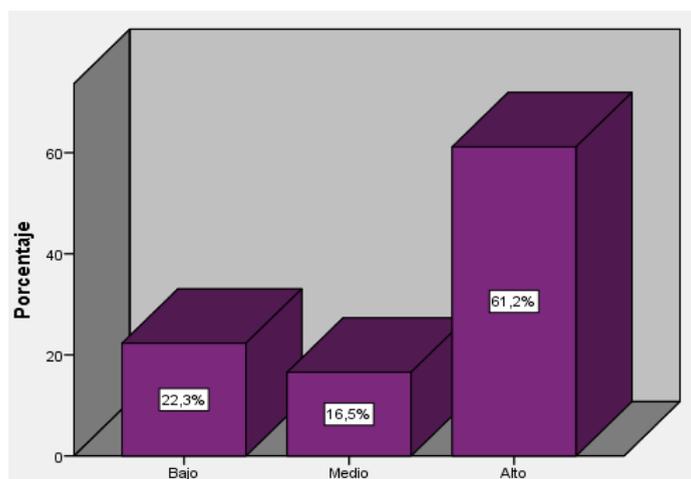


Figura 13.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión desempeño de la tarea en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 14

Interpretación:

La figura 13 muestra que el 61.2% de trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión desempeño de la tarea dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019, se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 22.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 15:

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador conocimiento de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	31	22.3
Medio	11	7.9
Alto	51	36.7
Muy Alto	46	33.1
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

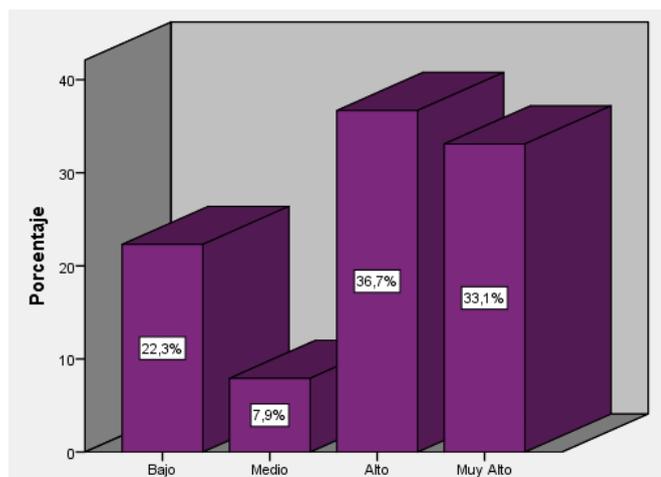


Figura 14.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador conocimiento de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 15

Interpretación:

La figura 14 muestra que el 33.1% de trabajadores encuestados manifestaron que el indicador conocimiento de trabajo, se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 22.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Tabla 16:

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión civismo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Medio	10	7.2
Alto	89	64.0
Muy Alto	40	28.8
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

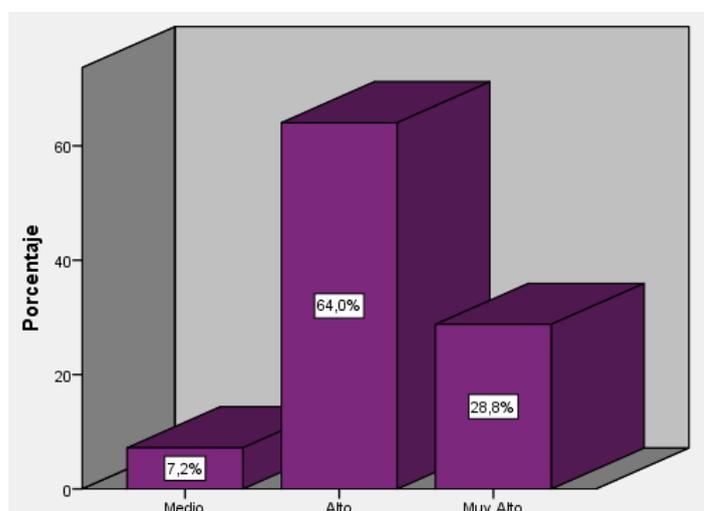


Figura 15.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión civismo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 16

Interpretación:

La figura 15 muestra que el 28.8% de trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión civismo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019, se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 7.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 17.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador compromiso con visión y misión en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Medio	88	63.3
Alto	22	15.8
Muy Alto	29	20.9
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

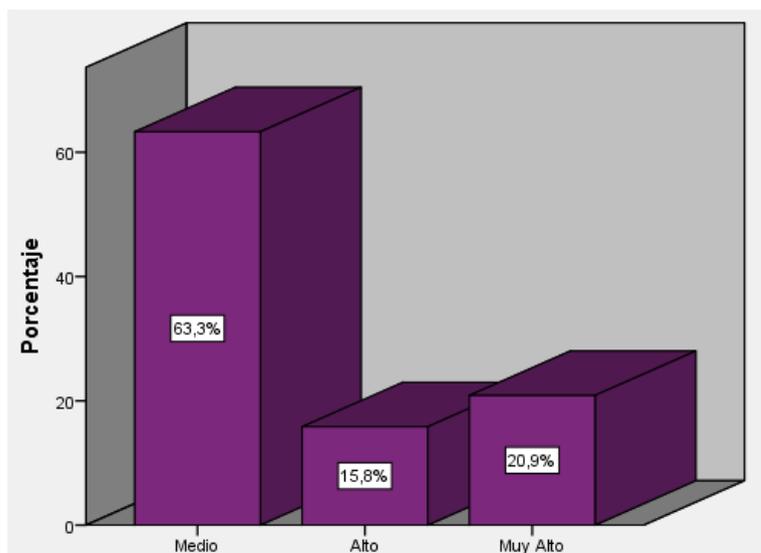


Figura 16.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador compromiso con visión y misión en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

La figura 16 muestra que el 46.7% de trabajadores encuestados manifestaron que el indicador compromiso con visión y misión, se encuentra en un nivel muy alto y alto, en contraste con el 63.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 18.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	Nº	%
Medio	31	22.3
Alto	80	57.6
Muy Alto	28	20.1
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

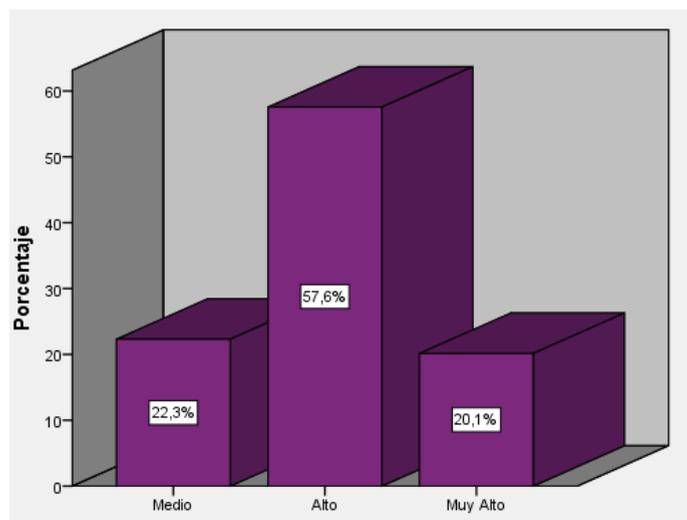


Figura 17.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel de la dimensión productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 18

Interpretación:

La figura 17 muestra que el 77.7% de trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión productividad, se encuentra en un nivel muy alto y alto, en contraste con el 22.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Tabla 19.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador resolución de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Percepción de los trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	4	2.9
Medio	36	25.9
Alto	82	59.0
Muy Alto	17	12.2
Total	139	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a Trabajadores de la Ugel, Chimbote 2019

Elaboración: Propia

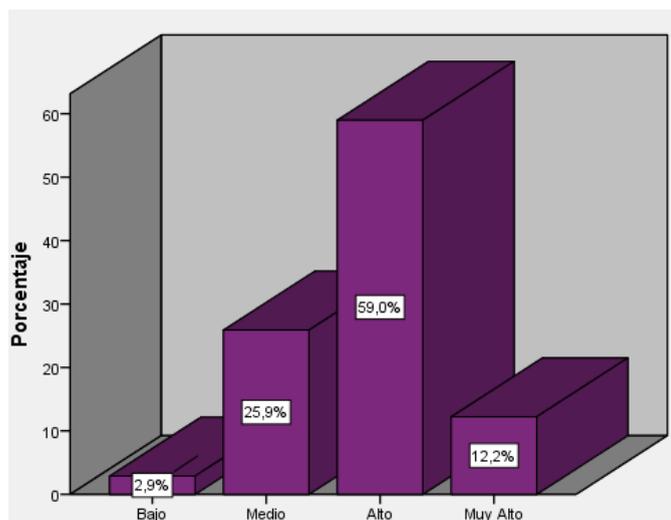


Figura 18.

Percepción de los trabajadores encuestados sobre el nivel del indicador resolución de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019

Fuente: Tabla 19

Interpretación:

La figura 18 muestra que el 59.0% de trabajadores encuestados manifestaron el indicador resolución de trabajo, se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 25.9% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

3.4. Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

Tabla 20.

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desempeño de la tarea de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Desempeño de la tarea
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Desempeño de la tarea	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Interpretación:

Se puede observar la significancia que es 0.000 la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la existencia de relación entre la variable gestión del talento humano y desempeño de la tarea.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para esta relación es de 0,454, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño de la tarea.

Tabla 21.

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión civismo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Civismo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,333
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Civismo	Coefficiente de correlación	,123	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

Interpretación:

Se puede observar que la significancia 0.000 la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la existencia de relación entre la variable gestión del talento humano y civismo.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para esta relación es de 0,333, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero baja entre la gestión del talento humano y el civismo.

Tabla 22.

Relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión productividad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	139	139
	Productividad	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

Interpretación:

Se puede observar que la significancia es 0.000 lo cual es menor a 0.05, por lo tanto, se afirma la existencia de relación entre la variable gestión del talento humano y productividad.

Se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para esta relación es de 0,488, lo que nos permite decir que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la productividad.

IV. Discusión.

Para discutir el objetivo general, nos valdremos del investigador Inca (2015) que en su tesis concluye que la variable gestión del talento humano y la del desempeño guardan una relación positiva moderada con 0,567, ya que, si se gestionara adecuadamente el talento humano, mejor será el desempeño ya que el trabajador se sentirá más a gusto al momento de laborar por la consideración que se tiene dentro de las organizaciones del sector público. Estos resultados mostrados en la investigación consultada se pueden ver corroborados en la presente dada en la tabla 1, donde se afirma la relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño, dentro de la Ugel del Santa. A su vez también, se puede observar que el coeficiente de Rho de Spearman utilizada para estas variables es de 0,474, donde afirma que existe una relación positiva pero moderada entre la gestión del talento humano con el desempeño.

Se puede entonces concluir que, en organizaciones del sector público, la primera variable se relaciona directamente y positivamente con el desempeño, es por ello que, en la Ugel, pone esfuerzos conjuntos en su gestión del trato al personal y del nuevo que va a incorporar, para que así el desempeño de los trabajadores sea mejor brindando una calidad de servicios a los clientes adecuado.

Lo concluido en líneas arriba se puede ver afianzado en la teoría expuesta por Arias (2012) donde dice que es muy importante saber gestionar el talento humano, a través de la importancia que esta requiere ya que permite conocer como es el funcionamiento y desarrollo de una organización a través de una dirección y organización de los elementos humanos, para el crecimiento de las misma organizaciones lo cual generará un mejor desempeño de los trabajadores, al sentirse a gusto laborando en dicha organización que los contrata. (p.56).

Para la discusión del objetivo específico uno, nos valdremos de los resultados dados en Cevallos (2014), en su tesis, concluyó que el 83.5% de los trabajadores encuestados aducen que la variable gestión del talento humano es alta, y solo el 15.5% de los trabajadores la ubican en el nivel medio, esto se debe a que la organización entendió que la clave del éxito laboral, dentro del esfuerzo conjunto que pueden hacer los trabajadores es a través de un proceso adecuado a la hora de incorporar a un elemento humano y tratarlo dentro de la empresa. Los resultados mostrados en la investigación

de Cevallos se pueden ver corroborados con los de la tabla 2 donde en la cual el 81.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto a muy alto.

Esta similitud de resultados nos permite concluir que tanto la organización estudiada por Cevallos como la de la Ugel, encontraron la importancia de gestionar adecuadamente el talento humano para así garantizar el éxito de la organización a través de los procesos que se requieren en el cuidado del elemento humano recién incorporado como el ya establecido en filas. Cabe destacar que a pesar que la Ugel al ser una organización estatal, supo gestionar adecuadamente el talento humano, pudiendo afirmar que es posible tener una buena gestión a pesar de ser una administración pública. Para afianzar lo concluido podemos citar a Rodríguez (2007) que gestionar el talento humano posee la función, de dirigir adecuadamente a los elementos humanos dentro de una empresa a través de la explotación adecuada de las capacidades, conocimientos, entre otras situaciones de los individuos a fin de sumar con el sistema de trabajo precedentes positivos a la empresa. (p.56).

Para reforzar lo encontrado en los resultados del objetivo específico uno, es necesario valerse de Del Canto, Silva y Fernández (2015), en su artículo científico llegó a la conclusión que el 40.8% de los trabajadores evaluados, ubica al proceso de gestión de admisión de personas en un nivel alto, seguido del 34.5%, en el nivel bajo, esta polaridad, se da ya que algunos trabajadores piensan que los procesos dentro de la admisión de personas hechas por las organizaciones estatales no son completamente adecuados como la pueden realizar en una organización privada. Este resultado se puede ver corroborado en la tabla 3 de nuestra investigación donde el 38.8% de trabajadores encuestados manifestaron que la gestión de esta dimensión en un nivel alto, en contraste del 30.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo.

Así también Del Canto, Silva y Fernández, llega a la conclusión que el 30.4% de los trabajadores, muestran que la aplicación de personas, es alta, ya que las organizaciones estatales, aplican personas adecuadas en determinados puestos de trabajo, sin embargo, existe un 32.6% de trabajadores que ubican a esta dimensiones en niveles bajos, y esto se debe a que según ellos aún existe favoritismo de influencias a la hora de satisfacer un puesto de trabajo., esto se contrasta con lo encontrado en la tabla 5, donde el 28.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la aplicación de

personas se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 7.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Se llega a la conclusión que, en la Ugel, no existe una mala gestión en la aplicación de personas, ya que se considera los méritos y habilidades de cada incorporación nueva para poder organizarlas en un determinado puesto de trabajo. Por ello Machado y Duarte (2016) manifiestan que dentro de las empresas y también organizaciones, se debe de considerar a las personas como seres humanos, y no como un recurso o un elemento que se puede explotar buscando solo beneficios productivos. (p.45).

Asu vez Del Canto, Silva y Fernández llegan a la conclusión que el 35.6% de los trabajadores adjuntan que las organizaciones estatales no brindan una buena compensación, ubicándolas en un nivel bajo, y solo un 23.4% de los trabajadores la ubican en un nivel alto.

Estos resultados se contrastan de manera categórica con los encontrados en la tabla 7, donde se muestra que el 39.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la compensación de personas se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 9.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel bajo. Podemos concluir entonces que en la organización estatal peruana la Ugel, se presenta una buena compensación de personas, según criterio de trabajadores, debido a la estabilidad económica del estado al brindar una compensación no solo económica, sino también de profesionales en la interacción de un buen trato con los subordinados a comparación de entidades estatales internacionales. Asi se puede encontrar lo expuesto por Holcomb, Okumus y Bilgihan (2016) donde menciona que las personas son socias en una organización, y estas contribuyen al crecimiento de la misma a través de sus inversiones como lo es, el esfuerzo dentro de ellas, lo que evidencia un aporte indispensable. Esto debe de entenderse en que la organización tiene la obligación aporte de retribuirles el esfuerzo con un salario, permitir otro tipo de incentivo, como desarrollo profesional, personal, gollerías, entre otras. (p.45)

Por ultimo Del Canto, Silva y Fernández llegan a la conclusión que el 82.3% de los trabajadores aduce que en las organizaciones estatales se realizan la actividad de monitoreo constante para evaluar que tan bien se desempeñó cada trabajador en su puesto, alcanzando un nivel alto, solo el 22.5% de los trabajadores aduce que el

monitoreo es de nivel medio. Esto se puede ver corroborado en la tabla 11 de nuestra investigación donde el 79.9% de trabajadores encuestados manifestaron que el monitoreo se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 20.1% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Se llega a concluir que el monitoreo dentro de las entidades estatales es constante, ya que gracias a la contraloría se estimula aún más esta situación para poder de esta manera tamizar a quienes deberían rotar de la organización. Es por ello que Werther y Davis (2008) menciona que el monitoreo, encierra lo relacionado al control de los colaboradores a través del cumplimiento de objetivos organizacionales y si es que el mismo trabajador, se adecua a la exigencia del cumplimiento de funciones del puesto al que se le encomendó.

Para la discusión del objetivo específico dos, nos valdremos de la investigación de Cancinos (2015), en su tesis que el nivel del cumplimiento de los trabajadores relacionado con su desempeño es adecuado, ya que estos cumplen con lo encomendado en las funciones de su cargo, teniendo 78.6% de trabajadores que realiza un desempeño alto. A su vez el desempeño de la tarea es alto con 64.6%, seguido de un 22.4% medio. También se encuentra que el civismo alcanza dentro de los trabajadores un nivel alto con 34.5%, y su productividad con 80.4% de trabajadores en el nivel alto. Esto se debe a que, en la entidad educativa, el desempeño de los trabajadores es adecuado debido a la constante evaluación que se tiene a través de una retroalimentación de estímulos, donde se da prioridad tanto a cumplir las metas como a la satisfacción que debe de poseer el trabajador.

Estos resultados se muestran corroborados de manera coincidente con los encontrados en la presente investigación en la tabla 13 donde el 74.1% de trabajadores encuestados manifestaron que el desempeño se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 20.9% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio, en la tabla 14 donde el 61.2% de trabajadores manifestaron que la dimensión desempeño de la tarea, se encuentra en un nivel alto, en contraste con el 22.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio, en la tabla 16 donde el 28.8% de trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión civismo, se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 7.2% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio, y en la tabla 18 donde el 77.7% de trabajadores encuestados manifestaron que la dimensión

productividad, se encuentra en un nivel muy alto y alto , en contraste con el 22.3% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio.

Se puede llegar a concluir que, en la Ugel, existe un buen desempeño dentro de los trabajadores debido al compromiso que tienen frente a la Ugel, ya que ponen los esfuerzos de su parte a la hora de generar civismo dentro de sus acciones, el cumplimiento de sus tareas y productividad para garantizar así el éxito de la organización estatal. Para reforzar lo concluido, Lyra, y Souza (2015), mencionan que es muy importante realizar la evaluación del desempeño dentro del personal ya que permite ver en qué situación se encuentra la distribución adecuada del personal a través de sus personalidades y características específicas dentro del puesto de trabajo.

Para la discusión del objetivo específico tres, nos podemos valer de Castillo (2018), en su tesis llega a la conclusión que la gestión del talento humano se relación significativamente con las dimensiones del desempeño de los trabajadores, pudiendo decir que si existe una buena gestión del talento humano, también existirá un buen desempeño de las tareas, un mayor civismo a la hora de realizar actividades y una mejor productividad de los trabajadores, por sentirse más a gustos al laborar en estas instituciones. Esta afirmación se puede ver corroboradas por lo encontrado en nuestra investigación en las tablas 18, 19, 20, donde nos muestran que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño por tareas, civismo y productividad.

Se llega a la conclusión que en la Ugel se gestiona adecuadamente el talento humano y por ende este, se siente satisfecho dentro del lugar donde laboran es por ello que se guarda una relación significativa positiva moderada con el desempeño de las tareas, el civismo y la productividad. Es necesario de esta manera cita a Cao y más (2015) que dicen que por tal motivo se dice que la gestión del talento humano es la encargada de generar un buen desempeño de trabajo a través de la explotación adecuada y positiva de las cualidades de los elementos humanos.

V. Conclusiones.

- 5.1. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de la Ugel Santa 2019, donde se muestra aceptación de la hipótesis de investigación ($0.000 < 0.005$). A su vez también, se puede observar que el coeficiente de correlación de la prueba estadística Rho de Spearman utilizada para estas variables es de 0,474, lo que nos permite decir que existe una relación positiva pero moderada, donde se puede afirmar que mientras mejor sea la gestión del talento humano, de alguna manera también lo será el desempeño dentro de la Ugel. (tabla 1)
- 5.2. El nivel de la variable gestión del talento humano, muestra que el 81.6% de trabajadores manifestaron que esta variable se encuentra en un nivel alto y muy alto, en contraste del 19.4% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio; así también el 28.6% manifestaron que la aplicación de personas se encuentra en un nivel muy alto; a su vez se muestra que el 39.6% manifestaron que la compensación de personas se encuentra en un nivel alto; y el 79.9% manifestaron que el monitoreo se encuentra en un nivel muy alto. Se puede afirmar que la Ugel, encontró la importancia de gestionar adecuadamente el talento humano para así garantizar el éxito de la organización. (tabla 2, 3, 5, 7, 9, 11)
- 5.3. Se identificó el nivel de la variable desempeño, donde el 74.1% de trabajadores manifestaron que el desempeño se encuentra en un nivel muy alto, en contraste con el 20.9% de los trabajadores que la ubicaron en un nivel medio, así también el 61.2% manifestaron que el desempeño de la tarea, se encuentra en un nivel alto; a su vez el 28.8% manifestaron que el civismo, se encuentra en un nivel muy alto; y por último el 77.7% manifestaron que la productividad, se encuentra en un nivel muy alto y alto, existe un buen desempeño dentro de los trabajadores debido al compromiso que tienen frente a la Ugel. (tabla 12, 13, 15, 17).
- 5.4. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño donde nos muestran que existe relación significativa, el tipo de la relación es positiva moderada, entre la gestión del talento humano con el desempeño de las tareas, el civismo y la productividad. (tabla 20, 21, 22).

VI.Recomendaciones.

De acuerdo a los resultados donde se muestra una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño, se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la Ugel del Santa evaluar constantemente el cumplimiento adecuado de los procesos de la gestión del talento humano para así llegar a través de una buena gestión a la excelencia en niveles, lo cual permitirá mejorar de alguna manera el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados de la gestión del talento humano, se recomienda al jefe encargado de recursos humanos de la organización, ayudar a superar deficiencias del personal a través de capacitaciones y ayuda constante, para poder de esta manera monitorear el trabajo que realiza el personal dentro de la Ugel. Por otro lado, realizar convenios con universidades u Ongs, que ayuden a capacitar a los colaboradores de acuerdo a temas de vanguardia necesarios para una buena calidad de servicio.

De acuerdo a los resultados del desempeño y sus dimensiones, se recomienda al jefe del área de recursos humanos de la Ugel del Santa, aprovechar las habilidades particulares de cada trabajador a la hora de asignarles las tareas, ya que de esta manera será más fácil su desempeño de tareas de acuerdo a las habilidades poseyentes del mismo.

De acuerdo a los resultados en los cuales se halló la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño, se recomienda al director de la Ugel Santa mejorar las relaciones laborales y buen trato a través de talleres sobre valores y realización de actividades extra laborales lo cuales mejoraran la percepción del trabajadores sobre la gestión del talento humano para que de esta manera se reconozca e incentive un buen desempeño de la tarea, civismo y productividad dentro de la Ugel Santa.

Referencias

- Arias, G. (2012). *Human Resources Administration: for high performance*. (6th ed.). Use: Threshin.
- Barreto, D. (2015) Propuesta de mejora del proceso de evaluación del desempeño en Edpyme raíz en la ciudad de Chiclayo. Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de (<http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/135>)
- Bedoya, D. (2015). The role and importance of human in contemporary organizations. *Review of management & economic Engineering*". Vol. 14, num. 1, pp. 78-86. <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype>
- Busse, R. (2015). Corporate culture, organizational change, and meaning at work: Linking human resources with business ethics. *Human Systems Management*, 33, 47-50.
- Cao, Z., Huo, B., Li, Y. y Zhao, X. (2015). The impact of organizational culture on supply chain integration: A contingency and configuration approach. *Supply Chain Management*, 20, 24-41.
- Cabala, A. and Salgado, E. (2010). The performance of individuals in organizations. Use: IESA.
- Cancinos, A. (2015). *La selección de personal y desempeño*. (Tesis Pre grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Castillo, L. (2018). *Capital intelectual y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de EMAPA San Martín S.A., 2016*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26986/Castillo_CLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cevallos, Y. (2014). Human talent management and its impact on performance. Provincial agricultural management of Santa Elena, year 2013. (Pre-degree thesis). Santa Elena Peninsula State University, Ecuador. Retrieved on September 10, 2018, from <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). México: McGraw Hill

Collings, L. (2015). Human Resource Management Review. *Tourism Management*, 25 (3), pp. 233-235.

28

Contreras, J., Machado, R. y Duarte, S. (2016). Corporate social responsibility in tourism: A study done at the Alvarado Marine Zoo. *Hospitality and Tourism*, 32, 49-51

Cuesta, A. y Valencia, M. (2018). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Ingeniería Industrial*, vol. 39, núm. 2, 2018, pp.135-145. Universidad Libre, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488004/index.html>

Del Canto, E., Silva, A. and Fernández, V. (2015). Motivation and management of human capital in the context of Venezuelan local governments. *Telos*, vol. 17, no. 2, May-August, 2015, pp. 177-195. Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo Private University, Venezuela. Recovered from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99340840001>

Font, X., Guix, M. y Bonilla-Priego, M. (2016). Corporate social responsibility in cruising: Using materiality analysis to create shared value. *Tourism Management*, 53, 175-186.

Ford, K. (2015). Talent Management and Its Relationship to Successful Veteran Transition Into the Civilian Workplace: Practical Integration Strategies for the HRD Professional. *Advances in Developing Human Resources*, 45, pp 67-68.

- Gestión (2014). Nuevo modelo de RR.HH.: La gestión del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/nuevo-modelo-rr-hh-gestion-talento-debe-responsabilidad-areas-77805>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Holcomb, R., Okumus, X. y Bilgihan, L. (2016). Human social responsibility: What are the top three in Orlando, theme park reports. *Rosen College of Hospitality Management*, 34, 56-67.
- Hughes, C. (2018). The Role of HRD in Using Diversity Intelligence to Enhance Leadership Skill Development and Talent Management Strategy. *Advances in Developing Human Resources* 24 (2), 264-278.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. (Tesis). Universidad Santo Tomas
- Jha, S. y Cox, D. (2015). Corporate social responsibility and social capital. *Banking and Finance Magazine*, 19, 25-30
- Jesus, M. y Batista, T. (2014). The corporate social responsibility in the Algarve. *Tourism & Management Studies*, 10, 111-120.
- Kim, M. y Kim, Y. (2014). Human social responsibility and shareholder value of restaurant firms. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 120-129.
- Kohtamaki, M., Thorgren, S., & Wincent, J. (2016). Organizational identity and behaviors in strategic networks. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31, 36-46

- Lyra, F. y Souza, M. (2015). Human social responsibility in the tourism sector: A study at a theme park in Santa Catarina - Brazil. *Journal Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24 (2), 264-278.
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16, pp175-186.
- Mellahi, K. (2015). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45, pp67-68.
- Mondy, N. (2010) *Human Resources Administration*. (5th ed). Use: Pearson
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Santa Fe: Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Treabajo (2003). *Clasificación internacional uniforme de ocupaciones*. CIUO-88. Ginebra.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2018). *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas*. OCDE, 1-11.
- Olleros, M. (2005). *The process of recruitment and selection of personnel*. Low Countries: 2000 Management Editions.
- Pathirana, J. (2019). Organizational culture and business performance: an empirical study. *International Journal of Economics and Management*. 24 (2), 264-278.
- Perea, J. (2006). *Human resources management: systemic approach in a global perspective*. *Journal of Research in Psychology*. Yale University, v.9, n.1
Lima Jun. 2006. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008

- Pimienta, J. (2012) *The competences in university teaching: frequently asked questions*. (1st ed). Use: Pearson
- Prudencio, J. (2015). *Strategic management of the organizations of the human capital magazine. Organizations in contest Magazine, vol. 1, no. 1, January-June, 2015, pp. 13-70*. Methodist University, Sao Paulo Sao Bernardo do Campo, Brazil. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534256520001>
- Quintanilla, I. (2002). *Companies and people: Knowledge management and human capital*. Ibiza: Díaz de Santos editions
- Robbins S y Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson
- Rodríguez, D. y Torres N. (2016). *La gestión humana en entidades financieras y de seguros* (Tesis Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 10 de Septiembre del 2018, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7019/6417>
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. and Sánchez, S. (2010). On the employability of university graduates in Catalonia: from diagnosis to action. *Education Magazine*, (351), 107-137. Recovered from http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re351/re351_05.pdf
- Samper, D. y Okumus F. (2018). Human social responsibility practices, organizational culture, company reputation and hotel performance. *Sustainable tourism newspaper*. (12), 24-25

- Swales, S. (2016). The Cultural Evolution of Talent Management: A Memetic Analysis. *Human Resource Development Review*. (15), pp3.
- Tsutsui, K. (2015). *Human Social Responsibility in a Globalizing World (Business and Public Policy)* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ventura, R. y Gonzales, J. (2009) *Educación, trabajo y diferencias en el tamiz de la organización social: Conversaciones abiertas*, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Wherter and Davis (2008) *Human resources administration. The human management of companies*. (10th ed) .Use: McGRAW-HILL / INTER-AMERICAN EDITORS.
- Yiu, R. (2019). Working in corporate DNA: a case study of Ocean Park Hong Kong. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23, 36-37.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

Problema de investigación	Objetivos	VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la UGEL Santa 2019?	<p>General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. Determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019. 	Gestión del talento humano	Proceso organizacional que comprende una serie de normas, políticas, acciones o prácticas para la dirección y evaluación de las personas dentro de la organización (Chiavenato, 2009).	Proceso de dirección de personas dentro de una organización que comprende: Admisión, Aplicación, Compensación, Capacitación y desarrollo y evaluación del desempeño	Admisión de personas	Reclutamiento Selección Inducción	1 2 3	Ordinal Muy bueno (63 - 75) Bueno (51 - 62) Regular (39 - 50) Malo (27 - 38) Muy malo (15 - 26)
		Aplicación de personas	Diseño de actividades Salario	4,5 6				
		Compensación de personas	Beneficios sociales Incentivos	7 8				
		Capacitación y desarrollo	Planes de capacitación	9				
			Ejecución y evaluación de planes de capacitación	10				
			Planes de desarrollo	11				
			Ejecución y evaluación de planes de desarrollo	12				
		Monitoreo	Planificación	13				
			Medición de desempeño	14				
			Comunicación de resultados	15				
		Desempeño de tareas	Conocimiento de Trabajo	1,2,3,4	Ordinal Muy Alto (109 - 135) Alto (72- 108) Medio (55 - 71) Bajo (28 - 54) Muy Bajo (27)			
		Civismo	Capacidad de Análisis	5,6,7,8				
			Compromiso con visión y misión	9				
			Colaboración y Cooperación	10				
			Confianza y Conocimiento	11, 12				
		Productividad	Retos laborales	13, 14				
			Resolución de Trabajo	15, 16				
			Ausentismo	17,18,19, 20				
			Comportamiento	21,22,23				
			Despreocupación	24,25,26, 27				
Desempeño	Es cumplir responsablemente sus obligaciones, haciéndolo de la mejor manera, logrando un nivel alto que evidencia capacidad, habilidad actitud y valor en el trabajo realizado, frente a los esfuerzos conjuntos. (Robbins y Judge 2014).	Es la valoración que se le da al esfuerzo, predisposición del trabajador, frente a la consideración de las dimensiones desempeño de la tarea, civismo y productividad, el cual se midió a través de un cuestionario de escala de Likert.						

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL Santa 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la gestión del talento humano, según la siguiente escala:

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

INDICADORES	Valoración				
Admisión de personas					
1. Utilizas tus conocimientos intelectuales para realizar propuestas o recomendaciones para la mejora de la gestión de la organización.					
2. Compartes tus conocimientos intelectuales con tus compañeros de labores a fin de optimizar el trabajo dentro de la organización					
3. Consideras importante contar con la experiencia laboral que facilite tu desarrollo profesional dentro de la organización.					
Aplicación de personas					
4. Tienes acceso a la información institucional que facilite los procesos de desarrollo y mejora de tu actividad laboral en la organización.					
5. Existen diferentes mecanismos de vinculación y cooperación entre la organización y otras organizaciones de gestión educativa a nivel provincial, regional y nacional.					

6. Existen diferentes mecanismos de vinculación y cooperación con los medios de comunicación local y regional para difundir los logros obtenidos por la Ugel Santa.					
Compensación de personas					
7. Se realizan actividades institucionales para la preservación del medio ambiente y promoción de iniciativas ecológicas.					
8. Se cuenta con alianzas estratégicas y de cooperación con diferentes organizaciones para desarrollar acciones de defensa del medio ambiente.					
Capacitación y desarrollo					
9. En la organización se promueven relaciones sociales con organizaciones sindicales educativas.					
10. En la organización se promueven relaciones sociales con otras organizaciones locales, regionales o nacionales a fin de fomentar el empleo y la calidad de vida.					
11. Se mantiene relaciones de cooperación con agentes sociales para fortalecer la reputación e imagen de la organización.					
12. Compartes con tus compañeros de labores el sentimiento de pertenencia e identificación con la organización, para tu desarrollo.					
Monitoreo					
13. Compartes con tus compañeros de labores el sentimiento de compromiso con el desarrollo de la organización					
14. En el trabajo te sientes feliz y ello te automotiva para desempeñarte mejor					
15. Compartes con tus compañeros de trabajo los valores afectivos característicos de tu organización					

FICHA TÉCNICA

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Técnica:** Encuesta
- 1.2. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.3. Lugar:** Chimbote
- 1.4. Forma de aplicación:** Individual
- 1.5. Autores:** Luis Alejandro Gonzales Torres
Michael José Moreno Reyes
- 1.6. Medición:** Gestión del talento humano
- 1.7. Administración:** Colaboradores
- 1.8. Tiempo de aplicación:** 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de Gestión del talento humano en la UGEL Santa 2019.

III.-INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario sobre gestión del capital humano consta de 15 ítems correspondiendo 3 a la dimensión de Admisión de personas, 7 a la dimensión de Aplicación de personas, 2 a la dimensión de Compensación de personas, 4 a la dimensión de Capacitación y desarrollo y finalmente 3 a la dimensión de Evaluación del desempeño.
2. El sistema de calificación para las dos dimensiones es: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5), sumando un puntaje máximo de 75.
3. Los niveles para describir el nivel de capital humano son: Muy bueno, bueno, regular, malo, muy malo

IV.-MATERIALES:

Cuestionarios sobre la gestión del talento humano para ser desarrolladas por los colaboradores de la UGEL Santa 2019, lápices, lapiceros, borradores y tajadores.

V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados e ítems definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario sobre la gestión del talento humano, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,80$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,80	15

VII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Admisión de personas	Reclutamiento	1
	Selección	2
	Inducción	3
Aplicación de personas	Diseño de actividades	4,5
	Salario	6
Compensación de personas	Beneficios sociales	7
	Incentivos	8
Capacitación y desarrollo	Ejecución y evaluación de planes de capacitación	9
	Planes de capacitación	10
	Planes de desarrollo	11
	Ejecución y evaluación de planes de desarrollo	12
Monitoreo	Planificación	13
	Medición de resultados	14
	Comunicación de resultados	15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variables	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Muy Bajo	15	3	3	2	4	3
Bajo	16 - 30	4 - 6	4 - 6	3 - 4	5 - 8	4 - 6
Medio	31 - 45	7 - 9	7 - 9	5 - 6	9 - 12	7 - 9
Alto	46 - 60	10 - 12	10 - 12	7 - 8	13 - 16	10 - 12
Muy Alto	61 - 75	13 - 15	13 - 15	9 - 10	17 - 20	13 - 15

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel del desempeño en Santa 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción desempeño, según la siguiente escala:

CUESTIONARIO DESEMPEÑO		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	Usted tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	Se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
3	Cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4	Conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
5	Cuenta con la capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
6	Analiza las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo					
7	Aporta algún proyecto para la mejora del funcionamiento de la empresa					
8	Utiliza criterios adecuados para desempeñarse de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo					
Civismo						
9	Considera usted que su trabajo está de acorde con la misión - visión institucional					
10	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo..					

11	Considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes					
12	Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo					
13	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros.					
14	Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros.					
Productividad						
15	Plantea estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
16	Constantemente llega tarde a su centro de labor.					
17	Presenta a tiempo sus informes de avance.					
18	Justifica sus constantes retrasos a su centro de trabajo.					
19	Cuenta con independencia para la toma de decisiones dentro del área.					
20	Se siente identificado con la organización.					
21	Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					
22	No tiene registro de salidas antes del horario establecido.					
23	Constantemente muestra su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades para optimizar el tiempo en el trabajo.					
24	No tiene dificultades para trabajar en equipo.					
25	Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades.					
26	Propone estrategias para alcanzar los objetivos en un menor tiempo.					
27	Es más eficiente cuando trabajan en conjunto.					

FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO

I.- DATOS INFORMATIVOS:

1. Técnica: Encuesta
2. Tipo de instrumento: Cuestionario “Desempeño”
3. Lugar: Saga Falabella Chimbote
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Autoras: Sandra Ruestas y Marisol Aguirre
6. Medición: Nivel del desempeño
7. Administración: Trabajadores de la Ugel
8. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II.-OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar el nivel del desempeño de la Ugel Chimbote 2019

III.-INSTRUCCIONES:

4. La guía de la encuesta sobre el nivel del desempeño laboral de 36 ítems correspondiendo a cada una de las dimensiones de esta variable.
5. El sistema de calificación para las tres dimensiones es: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), siempre (5). Sumando un puntaje máximo de 180.
6. Las dimensiones a medir en el desempeño laboral son: funciones, comportamiento y rendimiento.

IV.-MATERIALES: fotocopia del instrumento, lápices, lapiceros y borradores.

V.- VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de Operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario del Desempeño Laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el

cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,852$ resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	27

VIII. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Desempeño de la tarea	1,2,3,4,5,6,7,8
Civismo	9,10,11,12,13, 14
Productividad	15,16,17,18,19, 20, 21,22,23,24,25,26,27

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Muy Bajo	27	8	6	13
Bajo	28 - 54	9 - 16	7 - 12	13 - 26
Medio	55 - 71	17 - 24	13-18	27-39
Alto	72- 108	25 - 32	19- 24	40 -52
Muy Alto	109 - 135	33 - 40	25-30	53-65

Anexo 3. Validez y confiabilidad.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Pulido Joo, Luis Alexander
Maestro en Gestión del Talento Humano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

[Firma]
DNI N° 71035942

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Manilla Faján Samuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración de Negocios



DNI N°

99875785

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

OBJETIVO: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cardona Sernapue, Manuel Antonio
Magister en Gestión del Talento Humano

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:



DNI N° 02855165

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño

OBJETIVO: Identificar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Cardoza Sernaque, Manuel Antonio*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magíster en Gestión del Talento Humano*


DNI N° *02855165*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño

OBJETIVO: Identificar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Martillo Fayán Samuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Administración de Negocios



DNI N°

44875785

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño

OBJETIVO: Identificar el desempeño de los trabajadores de la Unidad de la UGEL Santa 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL- Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Pulido Joo, Luis Alexander

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Gestión del Talento Humano.



DNI N° 71038942

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
,819	27

Nivel de Confiabilidad Aceptado

Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	2.30	0.90
ITEM 2	2.60	0.93
ITEM 3	2.40	1.15
ITEM 4	2.40	1.37
ITEM 5	2.60	0.93
ITEM 6	2.30	1.12
ITEM 7	2.80	0.84
ITEM 8	2.60	1.60
ITEM 9	2.10	0.76
ITEM 10	2.40	0.93
ITEM 11	2.50	0.94
ITEM 12	1.90	0.98
ITEM 13	1.90	0.76
ITEM 14	2.60	0.93
ITEM 15	2.30	0.90
ITEM 16	2.50	1.16
ITEM 17	2.30	0.90
ITEM 18	2.40	1.15
ITEM 19	3.00	0.88
ITEM 20	2.30	0.90
ITEM 21	2.60	0.93
ITEM 22	2.70	0.23
ITEM 23	2.10	0.54
ITEM 24	2.80	0.17
ITEM 25	2.60	0.93
ITEM 26	2.70	0.23
ITEM 27	2.10	0.54

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió el nivel del desempeño de los trabajadores de la Ugel, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con sede Trujillo con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.819$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE **Acceptable**, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

Anexo 4. Base de datos.

Base de datos de gestión del talento humano.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	3	5	4	4	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5
E2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E3	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E6	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E7	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E8	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E9	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E10	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E11	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E12	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E13	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E14	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E15	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E16	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E17	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E18	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E19	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E20	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E21	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E22	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E23	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E24	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E25	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E26	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E27	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E28	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E29	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E30	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E31	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E32	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E33	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E34	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E35	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E36	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E37	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E38	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E39	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E40	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E41	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E42	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E43	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5

E44	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E45	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
E46	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E47	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E48	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E49	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E50	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E51	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E52	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E53	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E54	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E55	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E56	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E57	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5
E58	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E59	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E60	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E61	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E62	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E63	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E64	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E65	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E66	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E67	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E68	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E69	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E70	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E71	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E72	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E73	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E74	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E75	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E76	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E77	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E78	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E79	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E80	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E81	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E82	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E83	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E84	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E85	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E86	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E87	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E88	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E89	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E90	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E91	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E92	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3

E93	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E94	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E95	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E96	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E97	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E98	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E99	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E100	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E101	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E102	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E103	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E104	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E105	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E106	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E107	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E108	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E109	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E110	3	5	4	4	5	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5
E111	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E112	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E113	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E114	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E115	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E116	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3
E117	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E118	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E119	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E120	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E121	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E122	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E123	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E124	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E125	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E126	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E127	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E128	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E129	1	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3
E130	1	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3
E131	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	5	5	5	5	5
E132	3	3	2	3	4	3	4	2	4	1	5	5	5	5	5
E133	1	2	3	5	5	3	5	1	5	2	5	5	5	5	5
E134	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5
E135	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5
E136	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5
E137	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5
E138	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5
E139	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3

Base de datos del desempeño

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27
E1	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E2	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E3	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E5	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E6	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3
E7	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E10	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E11	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E12	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E13	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	2	1
E14	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E15	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E16	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3
E17	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E18	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E19	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	2	4	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E20	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E21	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E22	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E23	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E24	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E25	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E26	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3
E27	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E28	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E29	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E30	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E31	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E32	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E33	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	2	1
E34	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E35	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E36	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3

E37	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E38	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E39	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	5	5	4	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1
E40	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E41	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E42	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E43	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E44	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E45	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
E46	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E47	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E48	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E49	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E50	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E51	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E52	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E53	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E54	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	1	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E55	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3
E56	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	
E57	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E58	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E59	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E60	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E61	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E62	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E63	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
E64	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E65	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3
E66	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	
E67	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E68	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E69	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E70	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E71	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E72	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E73	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E74	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E75	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	2	1	
E76	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
E77	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3
E78	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3
E79	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5
E80	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E81	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	3	5	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1

E82	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E83	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E84	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E85	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E86	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E87	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	
E88	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	
E89	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	
E90	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E91	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	5	5	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
E92	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E93	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
E94	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E95	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E96	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	3	5	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
E97	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E98	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
E99	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E100	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E101	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	1	
E102	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E103	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
E104	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E105	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E106	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E107	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	
E108	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	
E109	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	
E110	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E111	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E112	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E113	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E114	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3		
E115	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	
E116	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	1	2	1	5	
E117	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E118	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	3	5	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
E119	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	
E120	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	
E121	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
E122	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1	
E123	5	5	5	4	3	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E124	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	3	
E125	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	
E126	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	1	5	

E127	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
E128	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	5	5	5	4	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	
E129	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	
E130	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E131	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	
E132	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E133	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	2	3	5	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E134	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1
E135	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5
E136	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
E137	5	5	4	5	3	3	1	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	2	1
E138	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1
E139	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1

Anexo 5. Constancias.

“Año De La Lucha Contra La Corrupción y La Impunidad”

Nuevo Chimbote, 30 de Setiembre 2019

Solicito: Permiso para realizar
trabajo de investigación

Lic. María Ynes del Carmen Valverde Cueva
Directora de la Ugel Santa

Presente.-

Yo Michael José Moreno Reyes, identificado con el DNI N° 72695980, con domicilio urb. Nicolás garatea Mz 25 Lt 06 Distrito de Nuevo Chimbote y mi compañero Luis Alexander Gonzales Torres identificado con el DNI N° 72447994 con domicilio Las delicias Mz 30 Lt 31 del distrito Nuevo Chimbote, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que cursando el Décimo Ciclo de la carrera profesional de ADMINISTRACION en la universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud; permiso para realizar trabajo de investigación en su institución que se honra en dirigir sobre “Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019” para obtener el grado de licenciado en Administración.

Atentamente,

Luis Alejandro Gonzales Torres

DNI: 72447994

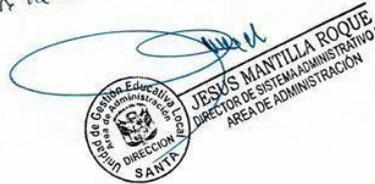
Michael Jose Moreno Reyes

DNI: 72695980



Nu ch. 01 OCT. 2019

Visto lo solicitado por los Alumnos de la escuela profesional de Administración se da el permiso correspondiente para llevar a cabo su trabajo de investigación



Anexo 6. Evidencias.



Acta de Aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa 2019, de los estudiantes

Gonzales Torres Luis Alejandro y Moreno Reyes Michael José

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 02 de Diciembre de 2019



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

Captura de pantallazo de Turnitin

Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	21 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	aguaalc10ento.blogspot... Fuente de Internet	<1 %
4	www.abacolombia.org... Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 50 Número de palabras: 11457 Text-only Report High Resolution Activado

Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

GONZALES TORRES LUIS ALEJANDRO

D.N.I. : 72447994

Domicilio : LAS DELICIAS MZ30 LT21- NUEVO CHIMBOTE

Teléfono : Fijo : Móvil : 936746755

E-mail : lagt_20@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GONZALES TORRES LUIS ALEJANDRO

MORENO REYES MICHAEL JOSE

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
2019

Año de publicación : 2019

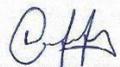
4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 18/12/2019

Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

MORENO REYES MICHAEL JOSÉ

D.N.I. : 72695980

Domicilio : URB.NICOLAS GARATEA MZ25 LT 6

Teléfono : Fijo : 043-316762 Móvil : 981050562

E-mail : maicolmoreno97@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Título : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GONZALES TORRES LUIS ALEJANDRO

MORENO REYES MICHAEL JOSE

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : ..18/12/2019

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
GONZALES TORRES LUIS ALEJANDRO

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)



DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
MORENO REYES MICHAEL JOSÉ

INFORME TÍTULADO:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11/12/2019

NOTA O MENCIÓN: Trece (13)




DR. MANUEL ANTONIO ESPINOZA DE LA CRUZ
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN