



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano en servidores de la Ugel Concepción, 2020**

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

**AUTOR:**

**Br. Campos Villar, Jhony (ORCID: 0000-0002-8825-9812)**

**ASESOR:**

**Dr. Alarcón Díaz, Mitchell Alberto (ORCID: 0000-0003-0027-5701)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Políticas Públicas**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme estar aun en esta vida lidiando con esta misma; a mis dos hijos que son la fuerza motriz para continuar concluyendo ciertos objetivos.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme aun estar de pie,  
y poder gozar de salud.

A mi madre, que siempre fue  
inspiración y alegría en los momentos  
más nefastos de la vida

## **Página del jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

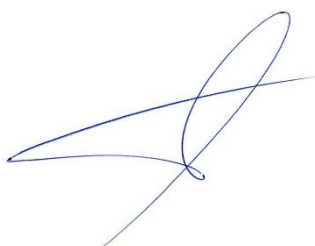
Yo, Jhony Campos Villar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Ate; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano en administrativos y docentes de la UGEL Concepción región Junín 2020”, presentada, en 27 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio del 2020



---

Jhony Campos Villar

DNI N° 42046968

## Índice

<b>Carátula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Página del jurado</b> .....	iv
<b>Declaratoria de Autenticidad</b> .....	v
<b>Índice</b> .....	vi
<b>Índice de tablas</b> .....	vii
<b>Índice de figuras</b> .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MÉTODO</b> .....	8
<b>2.1 Tipo y diseño de investigación</b> .....	8
<b>2.2 Variables y Operacionalización</b> .....	8
<b>2.3 Población, muestra y muestreo</b> .....	9
<b>2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	9
<b>2.5 Procedimiento</b> .....	11
<b>2.6 Método de Análisis de datos</b> .....	11
<b>2.7 Aspectos éticos</b> .....	11
<b>III. RESULTADOS</b> .....	13
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	18
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	20
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	21
<b>REFERENCIAS</b> .....	22
<b>ANEXOS</b> .....	27

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de la variable de Gestión del Talento Humano .....	10
Tabla 2. Validez de contenido por expertos del instrumento de Gestión del Talento Humano .....	10
Tabla 3. Resultados de la variable de Gestión del Talento Humano de administrativos y docentes de la Ugel Concepción .....	13
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general .....	15
Tabla 5. Contrastación de hipótesis específica 1 .....	15
Tabla 6. Contrastación de hipótesis específica 2 .....	16
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específica 3 .....	17

## Índice de figuras

Figura 1 . Diseño de investigación (Arias, 2012).....	8
Figura 2. Resultados de la variable de Gestión del Talento Humano de administrativos y docentes de la Ugel Concepción. ....	14



## RESUMEN

La investigación en estudio tiene el objetivo de diagnosticar si existen diferencias en la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción, tomando como referencia la teoría de Chiavenato (2009), que menciona la gestión del talento humano está referido a las personas que son socios de la organización y ya no son vistas como simples recursos o un material más, los socios cuentan con destrezas, habilidades, capacidades y aspiraciones, esto hace que sean cada vez más competentes y por ende la organización tenga mayor éxito y se a competitiva. El tipo de investigación es básica, con diseño descriptivo y enfoque cuantitativo. La población está constituida por 62 administrativos y 828 docentes en la Ugel Concepción, la muestra considera a 60 administrativos y 197 docentes y se utiliza como instrumento el cuestionario. Los resultados para la variable refieren que el grupo de administrativos presenta un 1.7% (inadecuada), 10% (moderada) y 88.3% (adecuada), respecto el grupo correspondiente a docentes presenta un 0.0% (inadecuada), 10.7% (moderada) y 89.3% (adecuada). La conclusión de la investigación es que existe diferencias en la gestión del talento humano de los administrativos y docentes en la Ugel Concepción; ( $p=,042$ ).

Palabras clave: Gestión del talento humano, diferencias, administrativos, docentes.

## ABSTRACT

The research study has the objective of diagnosing whether there are differences in the management of human talent in administrative and teaching staff at the Ugel Concepción, taking as a reference the theory of Chiavenato (2009), that mentions the management of human talent is referred to people who they are partners of the organization and are no longer seen as simple resources or another material, the partners have skills, abilities, capacities and aspirations, this makes them increasingly competent and therefore the organization is more successful and competitive . The type of research is basic, with a descriptive design and a quantitative approach. The population is made up of 62 administrators and 828 teachers in the Ugel Concepción, the sample considered 60 administrative and 197 teachers and the questionnaire is used as an instrument. The results for the affected variable that the administrative group presents 1.7% (inadequate), 10% (moderate) and 88.3% (adequate), compared to the group corresponding to teachers presents 0.0% (inadequate), 10.7% (moderate) and 89.3% (adequate). The conclusion of the research is that there are differences in the management of human talent of administrative and teaching staff in Ugel Concepción; ( $p = , 042$ ).

Keywords: Management human talent, differences, administrative, teaching.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en el contexto del sector público es poco explorada (Thunnissen, 2016; Boselie y Thunnissen, 2017; Mahfoozi, Salajegheh, Ghorbani y Sheikhi, 2018). Las organizaciones del sector público se enfrentan a la creciente competencia por talento y sufren de una escasez crónica de personas con talento. (Gallardo-Gallardo y Thunnissen, 2016; Thunnissen y Buttiens, 2017). Es obvio que obtener beneficios de recursos humanos talentosos requieren una gestión adecuada y este es uno de los principales desafíos para las organizaciones (Saadat y Eskandari, 2016; Mousa y Ayoubi, 2019), gestión del talento con un enfoque basado en el conocimiento (Mohammad, Gholam y Mohammad, 2017).

Hoy en día uno de los grandes desafíos críticos que tiene que enfrentar las instituciones, organizaciones y empresas en el mundo son la retención del talento, la atracción y el desarrollo (Gallardo, Thunnissen y Scullion, 2019). En la actualidad es importante que las empresa públicas y privadas tengan un equipo de trabajo adecuado para que la organización tenga éxito. El propósito de la gestión del talento humano es la selección y conservación de los colaboradores en la organización y la forma en que los gerentes y administradores de talento humano integran los métodos estratégicos del personal para lograr incentivarlos, y a su vez se puedan adaptar a cambios continuos para mejoramiento a fin de convertirse en el punto clave de la organización (Galvis y Cárdenas, 2016, Yazdanshenas, 2019). Para incluir a los colaboradores como parte de la organización, se requiere comprometer al personal como sujetos de su personalidad que tenga relación con el trabajo que desempeñan (Rondón y Ammar, 2006). Estas exigencias abarcan la necesidad de mejorar las capacidades productivas de los colaboradores, factor crucial para la productividad de la organización (Del Ángel, 2017). Así también, Uribe (2015), manifiesta que en América Latina el debate de los sectores públicos en gestión de talento humano no ha logrado ser prioridad y tampoco se articule. A lo largo de las décadas las gestiones del talento humano continúan siendo un reto para toda organización, esto se da porque en la mayoría de organizaciones no se ha ejecutado un estudio donde se identifique y determine los principales factores, lo que conlleva a no poder establecer estrategias para manejar y afrontar el presente reto.

La sociedad en el Perú se caracteriza por su desarrollo constante de la ciencia y del conocimiento, donde se necesita de un cambio en la gestión, donde el centro son las personas que producen conocimiento; es decir, una gestión del recurso humano (Cuentas, 2018). Así también, Quiroz y Torres (2019) refieren que el concepto tradicional de gestión del talento humano pone cada vez más énfasis en el control y productividad a través de una estructura burocrática en donde los jefes son los que dan las ordenes a los empleados y estos últimos lo deben obedecer (sujetos pasivos). Esta situación, la falta de autonomía de comunicación y el control excesivo, por lo general conllevan a situaciones de riesgos físicos y mentales de los empleados, así también, tiene consecuencias en el costo que tiene que asumir la organización por rotación del personal, falta de motivación, ausencia y la disminución en la productividad laboral, sumándole a esto la mala atención a los clientes.

En el sector público, específicamente en las organizaciones educativas, se observa que hace falta la gestión del talento, debiéndose a que solo se realiza seguimiento al cumplimiento de normas legales para los procesos de contratación del personal, establecidas por el Ministerio de Educación. Es así que todos los años sale directivas que se tiene que cumplir, aunque estas no se ajusten al contexto para el cual se está, pues estas son generales para todo el país. Se puede decir que la gestión del talento humano ha sido dejada de lado, pues los empleados por lo general han sido considerados mero trabajadores, no se les ha valorado ni reconocido sus destrezas, capacidades y habilidades, dejando de lados las características que tiene cada persona en particular.

En la Ugel Concepción, es una institución que establece lineamientos para garantizar la asistencia de directores, docente, personal administrativo y estudiantes para dar cumplimiento a los indicadores de desempeño a nivel Institución Educativa. Es así, que es importante que se cumpla sus objetivos, pero para esto se tiene que tener una gestión de los recursos humanos para que contribuir a que los servidores se integren para el logro de los objetivos. Sin embargo, la Ugel Concepción cuenta con trabajadores que están contratados en varios regímenes: DL 276 del régimen público, Contrato Administrativo de Servicios (CAS), locador de servicios y otros, del cuales el ultimo recorta algunos derechos que los otorga otros regímenes como vacaciones si pago alguno, gratificaciones recortadas, sin CTS,

etc., que generan condiciones de trabajo desfavorables afectando el compromiso laboral. Además, esta institución, no hay evidencia que la mayoría del personal haya recibido capacitación, así tampoco de otorgamiento de reconocimiento por la labor realizada. Por ello, que el propósito de esta investigación verificar la percepción de la gestión del talento humano en dos grupos de servidores de la Ugel Concepción, 2020, en este caso los dos grupos serán los docentes y los administrativos.

A lo que se refiera a los antecedentes internacionales, Rondón y Ammar (2016) determinan que debe haber una clara definición de los derechos, deberes y actividades de cada personal para la gestión del talento humano. Serrat (2017) y García, Carbonell, López y Amador (2018), refieren que lo que se percibe en referencia a gestión del talento humano en organizaciones educativas es positiva. Así también, Ghavidel y Nasirpour (2019); McDonnell, Collings, Mellahi, y Schuler (2017) mencionan que, en la actualidad, el éxito de las organizaciones se debe al factor del recurso humano. En este sentido, uno de los factores que hace que los recursos personales de la organización sean superiores a los competidores es el factor de los talentos y habilidades de los trabajadores, y la gestión de talento humano de los empleados, y la gestión del talento en la organización es esencial para optimizar el recurso humano. La gestión del talento humano es importante en las instituciones públicas, siendo estos introducidos mediante modelos organizacionales de forma integrada sistemática y vinculada a las necesidades de desarrollo y crecimiento, sistémica y vinculada a las necesidades colectivas de desarrollo y de crecimiento, con el fin de tener personal formado bajo los paradigmas de la gestión de talento humano. (García, 2019; Yaw, Opoku y Afum, 2020).

Así mismo, Borrero (2018); Ingram y Glod (2016), mencionan que el fin de los procesos de gestión del talento humano en las organizaciones ha trascendido vertiginosamente a medida que en los procesos referidos a tomas de decisiones se tiene un liderazgo de vanguardia y capacitado en aptitudes y actitudes necesarias. Vera y Blanco (2019); Mensah (2018); Shet (2019) mencionan que la gestión del talento humano mejora el desempeño de los colaboradores en las organizaciones; por ello para que las organizaciones sean más competitivas se necesita que la gestión del talento humano desarrolle estrategias, elementos y herramientas necesarias y que sean efectivas. Es así que Bali y Dixit (2016);

Montes (2018); Swailes y Blackburn (2016), afirman que las competencias que poseen los profesionales cumplen de forma satisfactoria las exigencias que tiene las organizaciones, es así menciona que los profesionales egresados deben incluir en su perfil profesional aspectos técnicos y teóricos que le brinden herramientas para que se desarrollen de manera eficiente y competitiva. Vallejo y Portalanza (2017); Yaseen, Shatnawi y Obeidat (2018), mencionan que la gestión del talento humano en las organizaciones es un elemento vital, que debe direccionar las estrategias y políticas a los esfuerzos de atraer y retener talentos, lo que permite genera una mejor propuesta de valor y competitiva. El valor diferencial creado por empleados talentosos y su contribución a las organizaciones en la economía global hipercompetitiva y compleja ha hecho de la gestión del talento una prioridad estratégica para las organizaciones. (Narayanan y Rajithakumar, 2018; Mensah, Bawole, y Wedchayanon, 2016; Kwame, 2019).

A lo que se refiere a antecedente nacionales, Galiano, Soria, Mena y Buenaño (2017) mencionan que la gestión del talento tiene la función de promover la adecuada administración de la formación, evaluación, integración y remuneración de los colaboradores de una empresa, institución u organización, con el fin de llegar a los objetivos y metas planificadas. Bendezú (2020), indica que la gestión del talento humano está relacionada con la satisfacción de las labores por los colaboradores en la organización educativa privada. Así mismo, Jara, Asmat y Alberca (2018), indica que la gestión del talento humano incide en el mejoramiento de la gestión pública y el desempeño de los colaboradores de organización. Así también, Calderón (2018), menciona que la gestión de talento humano ha adquirido importancia en los últimos años, por lo cual es necesario desarrollar una política del talento humano en caso de hoteles, es importante recalcar la importancia de los sectores económicos pues tiene relación directa con los factores que ayudan el proceso de globalización, las nuevas técnicas permitirán que este sector sea as eficiente en sus procesos.

Así también tenemos a Bustos, Villarroel, Ariza, Guillo, Palacios, Cortez, Cañizares, Núñez, y Huamán (2015) que menciona que es necesario modificar el eje del concepto de la gestión de los recursos humanos, basado en el que se busca resolver las satisfacciones de la necesidad de la salud de la población, siendo en esta perspectiva, la gestión de recursos

humanos una parte que ayudara a resolver esta necesidad. Flores (2017), dice que la gestión del talento humano en las empresas de transporte tiene debilidades en la evaluación, orientación y acompañamiento del personal, lo que resulta no lograr un aumento del desarrollo personal y profesional de los trabajadores, por ello no se puede mejorar la calidad del servicio que ofrece. Estrada, Rojas y Delgado (2017), menciona que la gestión del talento humano es crucial; donde el éxito de la organización dependerá mucho del personal, de lo que hacen y cómo lo hacen. Cáceres, Rosas y Elías (2017), mencionan que la gestión del talento humano, mediante instrumentos, hacen que las organizaciones cumplan con sus metas, teniendo como aliados a sus trabajadores.

En el marco teórico revisado se ha utilizado la propuesta del autor Chiavenato (2009), quien define la gestión del talento humano como que está referido a las personas que ahora son socios de la organización y ya no son vistas como simples recursos o un material más. Estos socios tienen cuentan con destrezas, habilidades, capacidades y aspiraciones, esto hace que sean cada vez más competentes. Stoner (2002), precisa que la gestión del talento humano es como la función administrativa que tiene como objeto, el desarrollo, reclutamiento, organización e instrucción de los colaboradores de la institución, empresa u organización, a los cuales se le tiene que dar una utilidad máxima utilidad en relación a sus capacidades, destrezas y habilidades. Marina (2003), indico que debido a los cambios actuales que se viene dando, donde prima la competitividad, el aprendizaje y la innovación, es indispensable que las organizaciones sean estratégicas para poder aprovechar todas las potencialidades de los colaboradores para su organización, esto debe realizarse con creatividad para proponer nuevas estrategias y con un esfuerzo compartido, con el objeto de que el trabajo se de en equipo en forma eficiente, y se logre maximizar los resultados. De acuerdo con ello, Pedraza, Amaya y Conde (2010) dice que la gestión del talento humano en estos tiempos está ligada a la administración del recurso, pero incluye nuevos conceptos basado en métodos que buscan mejorar la calidad mediante el capital humano con el objeto de tener competitividad.

En cuanto se refiere a las dimensiones de la variable de la gestión del talento humano, consideramos, con base a la propuesta teórica de autor Chiavenato (2009), que propone que para tener una buena gestión se debe tener cierto proceso, entre ellos está la

planificación del personal que es prever las necesidades del personal de una organización, la integración que conlleva las fases de reclutamiento, selección y la inducción del personal y el desarrollo que involucra la capacitación y la formación del personal.

Partiendo de este contexto y sobre nuestro problema general, cabe preguntar ¿Existen diferencias en la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción? y como consecuencia, se desprende para los problemas específicos, ¿Existen diferencias en la dimensión de planificación de personal de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción?, ¿Existen diferencias en la dimensión de integración de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción?, ¿Existen diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción?

De acuerdo al modo, el objetivo principal que conducirá nuestra tesis será diagnosticar si existen diferencias en la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción y nuestros objetivos específicos, nos permitirán diagnosticar, las dimensiones de la gestión del talento humano, planificación, la integración y el desarrollo en administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

Esto que nos lleva a plantear como hipótesis principal que: Existen diferencias en la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción y las hipótesis específicas son: Existe diferencias en la dimensión de planificación del personal de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción, Existe diferencias en la dimensión integración de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción, Existe diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Desde la perspectiva de la justificación teórica nos permitirá sobre la variable de gestión del talento humano en la educación, permitiendo incrementar el conocimiento teórico



científico y responder a la problemática descrita, tendiente a la búsqueda de solucionar el problema.

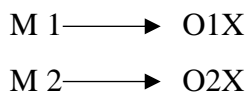
Desde la perspectiva de la justificación práctica los resultados que obtendremos servirán para posteriores estudios de investigación en el área educativo público, ya que se tendrá un diagnóstico real de la problemática sobre la gestión del talento humano.

Desde la perspectiva de la justificación metodológica porque esta investigación utilizará la metodología científica enfoque cuantitativo y de tipo básico que a otros investigadores les podrá servir como un patrón a seguir.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de este trabajo es básica, pues nos permitirá aportar un nuevo conocimiento Arias, (2012), este estudio examina el problema planteado que va según los fundamentos teóricos (Mejía, 2005); el diseño es el descriptivo comparativo, es cuando se recolecta en dos o más muestras con el objetivo de poder observar el comportamiento de estas (Sánchez y Reyes, 1996), las estrategias utilizadas para responder al problema, es no experimental, pues se realizan sin manipular las variables, dado que estas ya ocurrieron naturalmente Hernández, Fernández y Batista (2014), y es de tipo transversal, dado que los instrumentos de medición son aplicados a todo el grupo poblacional o a subgrupos, esto se da en un solo momento, tiempo único, de acuerdo con Liu (2008); Tucker (2004) citados por Hernández, et al., (2014); Además, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que emplea la recopilación de información para comprobar la hipótesis planteada, sustentándose en el análisis estadístico y el cálculo numérico, así también, facilito la observación de la variable con el fin de ser medidas y comparadas. Por tanto, nuestro diseño dos grupos y dos observaciones en un momento sobre una variable única, se presenta de esta manera:



Dónde:

M 1 y 2: es el grupo de comparación

O 1 y 2: son las observaciones

X: la variable única

*Figura 1 .* Diseño de investigación (Arias, 2012)

### 2.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual: La Gestión del Talento Humano está referido a las personas que ya no son consideradas un material o un cualquier recurso, ahora son considerados socios

de la organización que cuentan con destrezas, habilidades, capacidades y aspiraciones, esto hace que sean cada vez más competitivos (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Cuestionario que sirve para medir la Gestión del Talento Humano, que fue adaptado por Gil (2018) que tomo como referencia la teoría de Chiavenato (2009), donde toma las dimensiones: Planificación, Integridad y Desarrollo. Se utilizará 36 indicadores determinado en 36 preguntas del cuestionario-encuesta, con cinco valores, los cuales van del 1 al 5 donde: (1) es siempre, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) casi nunca y (5) nunca.

### **2.3 Población, muestra y muestreo**

La población se define como un conjunto de todos los elementos que perteneces a un espacio donde se desarrolla el estudio de investigación (Carrasco, 2017). Nuestra población está constituida por 62 administrativos y 828 docentes de la Ugel Concepción.

La muestra es un grupo de la población, es decir un subgrupo de elementos de la población (Hernández et al. 2014). Nuestra muestra considera a 60 administrativos y 197 docentes.

Aplicaremos muestreo No Probabilístico, es llamado también muestras sugeridas, es un procedimiento que considera la selección según las características de la investigación, sin considerar el criterio estadístico de generalización (Hernández et al. 2014).

Así también, se empleará un muestreo intencional, que es llamando muestreo opinático o de juicio, es cuando el propio investigador selecciona a los entrevistados que el considere apropiados.

### **2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se utilizó la técnica de encuesta para este estudio, esta técnica utiliza preguntas que va dirigido a una cantidad considerada de personas, donde el cuestionario es la manera de

explotar información o datos que se necesita entender y calcular (Hernández, Fernández y Baptista,2010). El instrumento a utilizar es el cuestionario, que Hernández et al. (2014), la define como el grupo de ítems que se presenta de manera de juicios o afirmaciones a los participantes.

En esta investigación se aplica un solo cuestionario llamado “Gestión de talento humano” que fue propuesto por José Jaime Gil Alvitez en el año 2018 en cual cuenta con 38 ítems divididos en 3 dimensiones que son: Planificación, Integridad y Desarrollo, estas están constituidas por 12 ítems cada una. Los valores del instrumento van del 1 al 4, donde 1 es malo, 2 es regular, 3 es bueno y 4 es muy malo; este autor tomo como referencia a Idalberto Chiavenato, 2009.

La confiabilidad según Hurtado (2010), es cuando grado de aplicación repetida del instrumento a medir en una muestra, con idénticas condiciones, produce resultados iguales. Mediante el coeficiente de alfa de Cronbach se evalúa el instrumento de recolección de datos. La confiabilidad de nuestro instrumento tiene los siguientes valores:

Tabla 1.

*Estadística de fiabilidad de la variable de Gestión del Talento Humano*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.938	36

La validez se define según Hernández et al. (2014), como “la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p. 121). En esta tesis se utilizó un instrumento que fue validado según juicio de 2 expertos conocedores del tema en estudio y de investigación, dando veredicto que el instrumento tiene validez y puede ser aplicado.

Tabla 2.

*Validez de contenido por expertos del instrumento de Gestión del Talento Humano*

N°	Experto	Calificación
----	---------	--------------

---

1	Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
2	Maria del Carmen E. Ancaya Martinez	Aplicable

---

Fuente: Certificado de validez

## **2.5 Procedimiento**

Se solicitó la autorización del director de la Ugel Concepción, mediante una carta de presentación solicitando la aplicación del instrumento de la investigación, esto fue aprobado; luego se procedió a identificar a los docentes y administrativos y se procedió a la aplicación del instrumento, los datos recolectados fueron analizados para posteriormente concluir sobre la investigación.

## **2.6 Método de Análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva que Hernández et al. (2014) indica que para describir la información de las características, perfiles y propiedades de los procesos, grupos, objetos o comunidades en estudio.

Así también se utilizó la estadística inferencial que Hernández et al. (2014) señala que es la estadística que generaliza los datos de la muestra a una población y sirve para probar hipótesis y estimar parámetros.

Se utilizó la prueba U de Mann-Whitney, ya que esta prueba demuestra si existe diferencias entre dos grupos con variables cuantitativas con distribución no normal. Así también se aplica la prueba Wilcoxon ya que se compara dos muestras (Rivas, Moreno y Talavera, 2013).

## **2.7 Aspectos éticos**

Con respecto a los aspectos éticos se puede señalar que la investigación cuantitativa cumplió con los términos señalados por la Universidad César, pues se declara la fiabilidad

de la información recolectados. Además, la información buscada fue debidamente citada según la norma internacional APA. Respecto a los resultados del trabajo, estos no han sido manipulados o copiados de otros estudios. Así también, los participantes en las encuestas de este trabajo no han sido mencionados, pues se considera la confidencialidad de los encuestados.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

Tabla 3.

*Resultados de la variable de Gestión del Talento Humano de administrativos y docentes de la Ugel Concepción*

		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inad.	1	1.7	1.7	1.7
Grupo	Mod.	6	10.0	10.0	11.7
1	Adec.	53	88.3	88.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	
Válido	Inad.	0	0.0	0.0	0.0
	Mod.	21	10.7	10.7	10.7
Grupo	Adec.	176	89.3	89.3	100.0
2	Total	197	100.0	100.0	

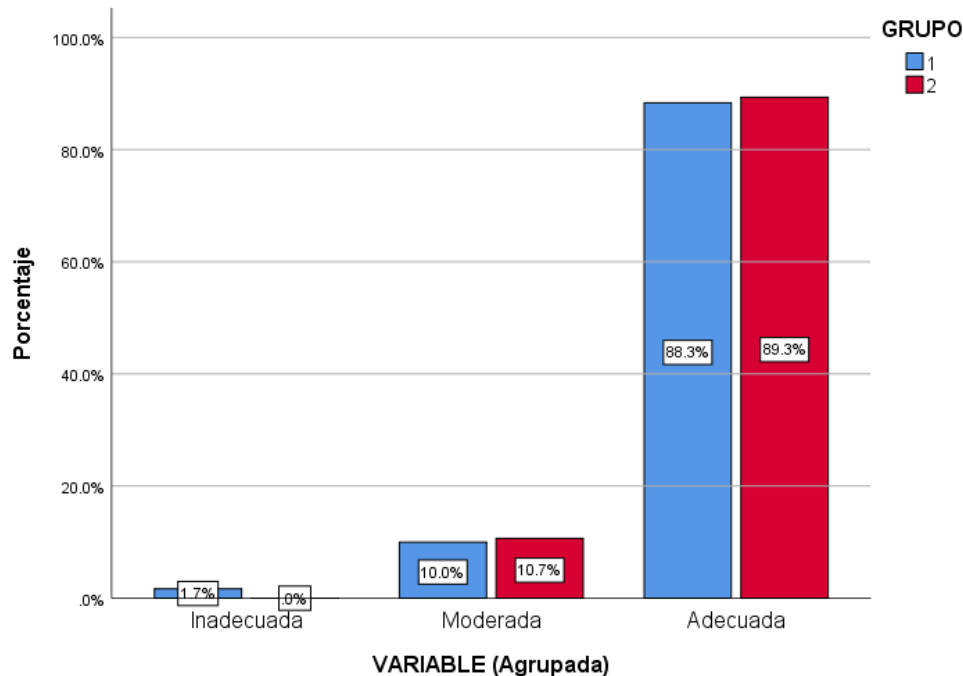


Figura 2. Resultados de la variable de Gestión del Talento Humano de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

En la Tabla 3 y en la Figura 2 se puede observar el nivel de la variable de Gestión de Talento Humano respecto al grupo 1 correspondiente a administrativos presenta un 1.7% (inadecuada), 10% (moderada) y 88.3% (adecuada), respecto al grupo 2 correspondiente a docentes presenta un 0.0% (inadecuada), 10.7% (moderada) y 89.3% (adecuada).

### Resultados inferenciales

#### Contrastación de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe diferencias entre la gestión del talento de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

H<sub>a</sub>: Si existe diferencias entre la gestión del talento de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

Regla de decisión:

P valor  $\geq$  ,050: la H<sub>0</sub> se anula

P valor  $<$  ,050: la H<sub>0</sub> se rechaza



Tabla 4.

*Contrastación de hipótesis general*

VARIABLE (Agrupada)	
U de Mann-Whitney	584.000
W de Wilcoxon	7670.000
Z	-.257
Sig. asintótica (bilateral)	.042

a. Variable de agrupación: GRUPO

Los resultados muestran un valor p de .042, valor que se encuentra por debajo de .005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

*Contrastación de hipótesis específica 1*

H0: No existe diferencias en la dimensión de planificación del personal de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Ha: Si existe diferencias en la dimensión de planificación del personal de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción

Tabla 5.

*Contrastación de hipótesis específica 1*

DIMEN1 (Agrupada)	
U de Mann-Whitney	590.500
W de Wilcoxon	2508.500
Z	-.024
Sig. asintótica (bilateral)	.044

a. Variable de agrupación: GRUPO

Los resultados muestran un valor p de .044, valor que se encuentra por debajo de .005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

#### Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe diferencias en la dimensión de integración de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Ha: Si existe diferencias en la dimensión de integración de la gestión del talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Tabla 6.

#### *Contrastación de hipótesis específica 2*

DIMEN2 (Agrupada)	
U de Mann-Whitney	575.500
W de Wilcoxon	2525.500
Z	-.584
Sig. asintótica (bilateral)	.006

a. Variable de agrupación: GRUPO

Los resultados muestran un valor p de .006, valor que se encuentra por debajo de .005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

#### Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión del de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Ha: Si existe diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.

Tabla 7.

*Contrastación de hipótesis específica 3*

DIMEN3 (Agrupada)	
U de Mann-Whitney	583.000
W de Wilcoxon	7667.000
Z	-.183
Sig. asintótica (bilateral)	.041

a. Variable de agrupación: GRUPO

Los resultados muestran un valor p de .041, valor que se encuentra por debajo de .005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

#### IV. DISCUSIÓN

La hipótesis general de la presente investigación estuvo dirigida a verificar si existía diferencias de la variable X entre los grupos 1 y 2, teniendo como resultado una diferencia significativa de ( $p= ,042$ ). Es decir, si existe diferencias entre los grupos 1 y 2 referente a la variable X y se acepta  $H_a$ . Rondón y Ammar (2016) menciona que 62,5% de los directivos respondió que si se hace mientras que el 55,8% de docentes respondió que no se realiza gestión del talento humano. Para Chiavenato (2008), menciona la importancia que tiene la gestión de talento humano en la institución, por lo cual se le debe dar mayor importancia.

La hipótesis específica 1 de la presente investigación estuvo dirigida a verificar si existía diferencias en la dimensión planificación de personal entre los grupos 1 y 2, teniendo como resultado una diferencia significativa de ( $p= ,044$ ). Es decir, si existe diferencias en la dimensión planificación de personal entre los grupos 1 y 2 y se acepta  $H_a$ . Cuentas (2017), en su estudio en una institución educativa superior público mencionan que el 71% de los docentes desconoce y 29% conoce, mientras en los directivos 90% desconoce, la contratación de personal calificado según las necesidades. Para Guth (2001), la planificación personal es prever de personal adecuado a la institución, teniendo en cuenta el talento humano necesario que pueda maximizar el beneficio de la institución.

La hipótesis específica 2 de la presente investigación estuvo dirigida a verificar si existía diferencias en la dimensión integración entre los grupos 1 y 2, teniendo como resultado una diferencia significativa de ( $p= ,006$ ). Es decir, si existe diferencias en la dimensión integración entre los grupos 1 y 2 se acepta  $H_a$ . Este resultado similitud con el estudio de Cáceres, Rosas y Elías (2017), donde se ve una diferencia entre gestores públicos de la institución de un policlínico de Essalud, donde los médicos refieres que tiene 20% de nivel medio, 60% de nivel alto y 20% de nivel muy alto, mientras los administrativos es 100% nivel medio, respecto a la integración. Para Chiavenato (2017), la integración es proveer a la organización de talentos que son requeridos en función a las necesidades de esta. Así mismo, Guth (2001) menciona que la integración cobra importancia porque debe haber

un plan para el personal este satisfecho con el trabajo que desempeña, así mismo, tener una relación cordial con sus compañeros de trabajo.

La hipótesis específica 3 de la presente investigación estuvo dirigida a verificar si existía diferencias en la dimensión desarrollo entre los grupos 1 y 2, teniendo como resultado una diferencia significativa de ( $p= ,041$ ). Es decir, si existe diferencias en la dimensión desarrollo entre los grupos 1 y 2 se acepta  $H_a$ . Este resultado tiene similitud con el estudio de Rondón y Ammar (2016) donde se ve una diferencia entre los gestores públicos de las instituciones educativas, donde los directivos respondieron un 62,5% siempre y un 37,5% nunca, mientras los docentes respondieron un 86,5% nunca y un 12,5% a veces, respecto a la dimensión de desarrollo del personal. Chiavenato (2017), menciona que el desarrollo del personal es el conjunto de estrategias de apoyo al personal de una institución, el cual involucra capacitación, desarrollo personal como de la organización, con el fin de que el personal tenga herramientas para ser más competitivo, desempeñándose cada vez mejor en la institución y fuera de ella.

## **V. CONCLUSIONES**

### Primera

De acuerdo al objetivo general. Se concluye que existe diferencias en la gestión del talento humano de los administrativos y docentes en la Ugel Concepción; ( $p=,042$ ).

### Segunda

De acuerdo al primer objetivo que específico planteado. Se concluye que existe diferencias en la dimensión de planificación de personal entre administrativos y docentes en la Ugel Concepción; ( $p=,044$ ).

### Tercera

De acuerdo al segundo objetivo que específico planteado. Se concluye que existe diferencias en la dimensión integración entre administrativos y docentes en la Ugel Concepción.; ( $p=,006$ ).

### Cuarta

De acuerdo al tercer objetivo que específico planteado. Se concluye que existe diferencias en la dimensión desarrollo entre administrativos y docentes en la Ugel Concepción.; ( $p=,041$ ).

## **VI. RECOMENDACIONES**

### Primera

Se sugiere que el encargado de la Ugel Concepción refuerce la gestión del talento humano de su institución tanto de administrativos y docentes para que estas no tengan diferencias.

### Segunda

Se sugiere que el encargado de la Ugel Concepción refuerce la planificación personal, con el objetivo de prever personal calificado según los objetivos de la institución.

### Tercera

Se sugiere que el encargado de la Ugel Concepción refuerce la integración, con el objetivo de proveer talento en función a las necesidades de la institución, así se deben sentir satisfechos con su puesto de trabajo y mantengan una buena relación con sus compañeros.

### Cuarta

Se sugiere que el encargado de la Ugel Concepción refuerce la integración, el desarrollo con el fin de que el personal se desempeñe cada vez mejor y sea más competitivo, tanto en la institución o fuera de ella.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.)*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Bali, M., y Dixit, S. (2016). Employer Brand Building for Effective Talent Management. *International Journal of Applied Sciences and Management*. Vol. 2, N° 1, 183-191.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Borrero, R. (2018). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia.
- Boselie, P. y Thunnissen, M. (2017). Talent Management in the Public Sector: Managing Tensions and Dualities. *The Oxford Handbook of Talent Management*.
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillo, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Núñez, M. y Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Anales de la Facultad de medicina. vol.76 no.spe. ISSN 1025-5583*.
- Cáceres, G., Rosas, E. y Elías, A. (2017). Estímulos organizacionales y el compromiso laboral del Policlínico Manuel Manrique Nevado, Essalud, Lambayeque. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. Vol. 4, Núm. 2.
- Calderón, J. (2018). Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco. *Revista de Investigación Valdizana, ISSN: 1995 - 445X*.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*, 3ª Edición. Mexico: McGraw-Hill.
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación vol.27 n°3*.
- Del Ángel, E. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 9, 79-83.
- Flores, L. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad de servicio y rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de pasajeros interregional del sur



- del Perú, periodo 2015- 2016. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano*. Vol. 6, No.4, pp. 348-361.
- Galiano, N., Soria, E., Mena, A. y Buenaño, M. (2017). Propuesta de un modelo de gestión para la administración de talento humano de una cooperativa de Ahorro y Crédito. *Revista Publicando*, 4 N°11. (2).2017, 606-619.ISSN 1390-9304.
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38, 31-56.
- Galvis, L, y Cárdenas, N. (2016) Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Revista apuntes de la administración*. Vol.1 Núm. 1.
- García, Y. (2019). Conjugación del talento humano y la gestión pública de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Vol. V. N °8.
- García, A., Carbonell L., López, P. y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba.
- Ghavidel, M. y Nasirpour, K. (2019). Identifying and Explaining the Dimensions of Teacher Talent Management Using the Grounded Theory. *International Journal of Schooling*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5° edic. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° edic. México.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (3a. ed.)*. Bogotá-Caracas.
- Ingram, T. y Glod, W. (2016). Talent Management in Healthcare Organizations - Qualitative Research Results. *Procedia Economics and Finance*. Volume 39, 2016, Pages 339-346
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (218). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, 2018.
- Kwame, J. (2019). Talent Management and Employee Outcomes: A psychological Contract Fulfillment Perspective. *Public Organization Review*, 19, 325-344.

- Mahfoozi, A., Salajegheh, S., Ghorbani, M., y Sheikhi, A. (2018). Developing a talent management model using government evidence from a large-sized city, Iran. *Conget – business & management*.
- Marina, G. (2003). *Administración de recursos humanos*. Madrid: Pearson
- Mausa, M., y Ayoubi. (2019). Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing: A study of academics in Egyptian public business schools. *Journal of Management Development*. Vol. 38.
- Mensah, J. (2018). The psychology of talent management. In A. Farazmand (Ed.), *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Cham: Springer.
- Mensah, J., Bawole, N., y Wedchayanon, N. (2016). Unlocking the “black box” in the talent management employee performance relationship: Evidence from Ghana. *Management Research Review*, 39 (12), 1546–1566.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., y Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11 (1), 86–128.
- Mohammad, R., Gholam T., y Mohammad, T. (2017). Talent Management Process with a Knowledge-Based Approach: The Case of Economic and Financial Affairs Office. *Journal of Economic & Management Perspectives; Mersin*, Tomo 11, N.º 4, (2017) 1466-1471.
- Narayanan, A., y Rajithakumar, M. (2018). Talent management and employee retention: an inclusive research framework. *Human Resource Development Review*.
- Pecino, V., Mañas, M., Diaz, P., Lopez, J. y Llopis., M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Revista anal de psicología*, vol. 31, nº2 (mayo), 658-666.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Venezuela.
- Quiroz, G. y Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, Vol. 25 Nº2: pp. 157-164.
- Rondón, M, y Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas (U. P. Libertador, Ed.) *Revista de Investigación*, 40 (88), 148-165.

- Rivas, R., Moreno, J., y Talavera, J. (2013). Investigación clínica XVIDiferencias de medianas con la U de Mann-Whitney. *Rev. Med Inst Mex Seguro Soc.*;51(4):414-9
- Saadat, V., y Eskandari, Z. (2016). Talent management: The great challenge of leading organizations. *International Journal Organizational Leadership* 5 (2016), 103-109.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Ed. Los Jazmines.
- Serrat, O. (2017). A Primer on Talent Management. Knowledge Solutions, 385-393.
- Shet, S. (2019). Strategic talent management – contemporary issues in international context. *Journal Human Resource Development International*. Vol. 23. Pág.98-102.
- Stoner, J. (2002). Administración. México: Pearson
- Swales, S., & Blackburn, M. (2016). Employee reactions to talent pool membership. *Employee Relations*, 38 (1), 112–128.
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38 (1), 57–72.
- Thunnissen, M y Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Sage journals*.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM*, 145 - 168.
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, vol. 29, núm. 74, 2019.
- Yazdanshenas, M. (2019). Promoting human capital through talent management practices: Contextual role of psychological contracts. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Vol. 40 N° 3.
- Yaseen, H., Shatnawi, Y., y Obeidat, B. (2018). Reviewing the Literature of the Effect of Talent Management on Organizational Effectiveness. *Journal of Social Sciences*. Vol. 7 N° 2.
- Yaw, L., Opoku, A., y Afum. (2020). Improving Performance of Public Universities in Ghana Through Talent Management: Does Leadership Support Matter?. *Global Journal of Management and Business*, Vol 2o, No 10-A.

Zuñiga, C. (2016). Gestión del talento humano y la gestión de procesos en las instituciones educativas de la Policía Nacional de la UGEL 02 y 03, Lima 2015.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del talento humano en servidores de la Ugel Concepción, 2020							
Autor: Br. Jhony Campos Villar							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): HABILIDADES GERENCIALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Existen diferencias entre la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción?	Objetivo general Diagnosticar si existen diferencias entre la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción	Existen diferencias entre la gestión del talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción.		Objetivos Desempeño Estrategias		ESCALA: Ordinal	
Problema específico 1 ¿Existen diferencias en la dimensión planificación de personal de la gestión de talento humano respecto a administrativos y	Objetivo específico 1 Diagnosticar si existe diferencia entre la dimensión de planificación de personal de gestión de talento humano en	Hipótesis específicas:1 Existe diferencias en la dimensión planificación de personal de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.	<b>Planificación de personal</b>	Responsabilidad Planificación	1 - 12	VALORES Siempre Casi siempre A veces Casi nunca	Adecuado (24 a 55) Moderado (56 a 88) Inadecuado (89 a 120)

<p>docentes en la Ugel Concepción?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Existen diferencias en la dimensión integración de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Existen diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción?</p>	<p>administrativos y docentes de la Ugel Concepción.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Diagnosticar si existe diferencia entre la dimensión de integración gestión de talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción.</p>	<p>Hipótesis específicas:2</p> <p>Existe diferencias en la dimensión integración de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.</p> <p>Hipótesis específicas:3</p> <p>Existe diferencias en la dimensión desarrollo de la gestión de talento humano respecto a administrativos y docentes en la Ugel Concepción.</p>	<p><b>Integración</b></p>	<p>Socialización</p> <p>Comunicación</p> <p>Buenas relaciones</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Consensuado</p>	13 - 24	<p>Nunca</p>		
	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Diagnosticar si existe diferencia entre la dimensión de desarrollo de gestión de talento humano en administrativos y docentes de la Ugel Concepción.</p>			<p><b>Desarrollo</b></p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Formación profesional</p> <p>Capacitación</p> <p>Orientación al usuario</p> <p>Funciones</p> <p>Formación de liderazgo</p>			25-36

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS		
<p>TIPO: Básico.</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo comparativo,</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional.</p> <p>M → OX</p> <p>Dónde:</p> <p>M: es el grupo de estudio</p> <p>O: Es la observación</p>	<p>POBLACIÓN: 62 administrativos y 828 docentes de la Ugel Concepción.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra no probabilística (intencional).</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 45 administrativos y 30 docentes</p>	<p>Variable X: Gestión del Talento Humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Encuesta de Gestión del Talento Humano</p> <p>Estructura. Está conformada por 36 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son:</p> <p>Planificación del personal</p> <p>Integración</p> <p>Desarrollo</p>	<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se usará el índice de U de Mann-Whitney</p>		

X: la variable única					
<b>MÉTODO:</b> Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.					



## Anexo 2. Encuesta de Gestión del Talento Humano

Estimado señor a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre la Gestión del Talento Humano que se mide en su institución-Ugel Concepción tanto a administrativos y docentes.

El presente documento es estrictamente anónimo, por lo cual se les agradecerá que respondan a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus experiencias, su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa

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

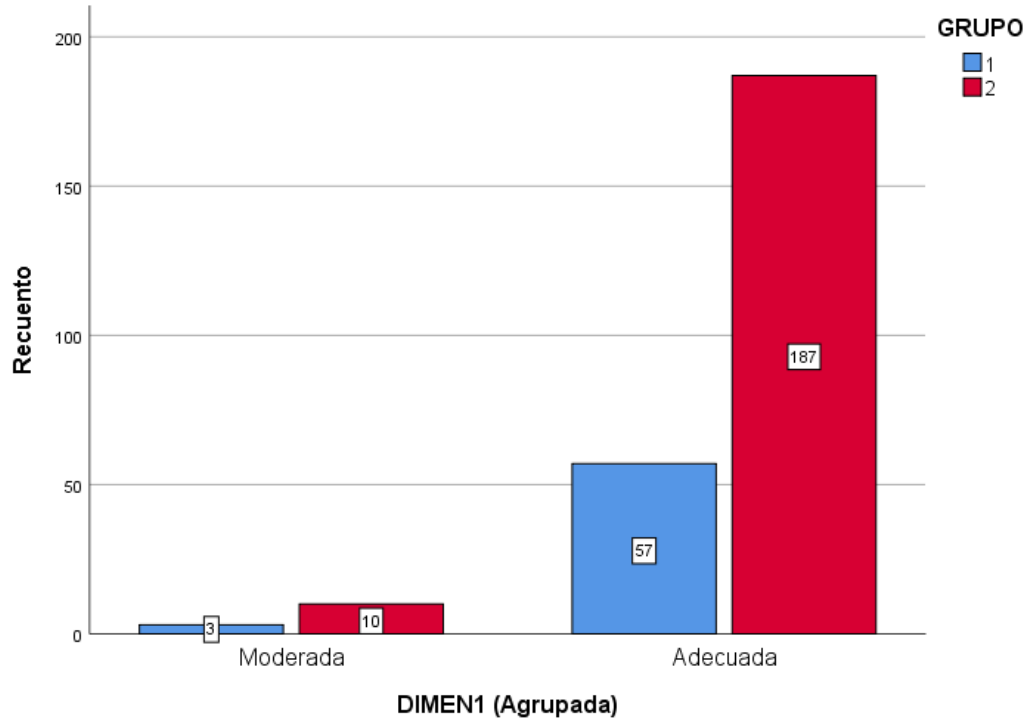
Dimensiones	Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Planificación del talento humano</b>	1	Los servidores conocen la labor que desempeñan dentro de la institución					
	2	Las condiciones laborales en las que realiza sus actividades son las adecuadas					
	3	Cada servidor/docente cumple responsablemente su labor en la institución					
	4	Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la institución					
	5	La contratación del personal se hace según las necesidades de la institución					
	6	Su institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión					
	7	Su institución diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del servidor/docente					

	8	Su institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) ACTUALIZADO					
	9	Su institución tiene su Manual de Organización y Funciones (MOF) ACTUALIZADO					
	10	Su institución tiene su Reglamento interno (RI) ACTUALIZADO					
	11	Su institución tiene su Plan Anual de Trabajo (PAT) ACTUALIZADO					
	12	Su institución tiene su Reglamento de organización y funciones (ROF) ACTUALIZADO					
<b>Integración</b>	13	Existe adecuadas relaciones sociales en su institución					
	14	Existe adecuadas relaciones sociales entre los directivos y los servidor/docente					
	15	Existe adecuadas relaciones sociales entre los servidores y los usuarios					
	16	Los directivos se comunican de forma asertiva con los servidores/docentes					
	17	Los servidores/docentes se comunican de forma permanente con los usuarios					
	18	La comunicación entre los servidores/docentes es la adecuada					
	19	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son consensuados					
	20	Se fomenta las buenas relaciones entre los servidores					
	21	Se fomenta las buenas relaciones entre directivos y servidores/docentes					

	22	Se fomenta las buenas relaciones entre servidores/docentes y usuarios					
	23	Se fomenta las buenas relaciones entre directivos y usuarios					
	24	Se brinda reconocimiento a los miembros de las institución por los logros obtenidos					
<b>Desarrollo</b>	25	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
	26	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los servidores/docentes					
	27	Se promueve la formación profesional de los servidores/docentes en su institución con incentivos					
	28	Los problemas dentro de las institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente					
	29	Los directivos se capacitan constantemente					
	30	Se brinda constante capacitación a los servidores/docentes					
	31	Los servidores/docentes orientan adecuadamente a los usuarios					
	32	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los servidores/docentes por medio de talleres					
	33	Se delega funciones acorde a las especialidades de los servidores/docentes					
	34	Se promueve las pasantías de los servidores/docentes para mejorar la capacidades					

	35	Se incentiva al servidores/docentes asumir cargos más elevados y complejos					
	36	Se promueve la formación de líderes.					

**Anexo 3. Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano**



*Figura 3.* Resultados de la dimensión de planificación del talento huamno de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

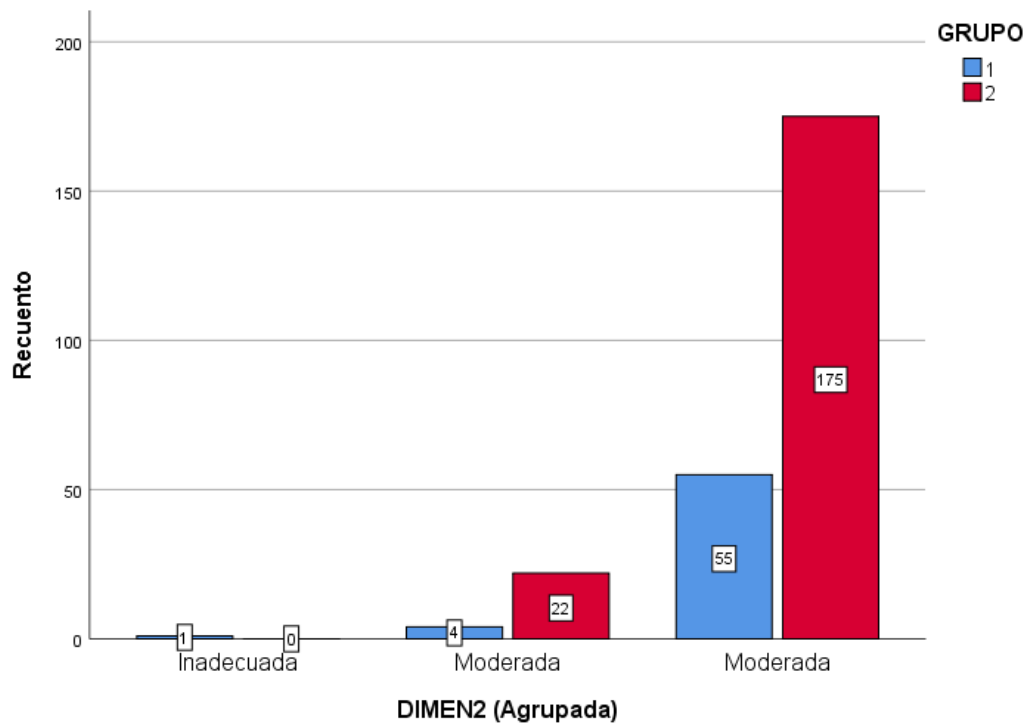


Figura 4. Resultados de la dimensión de integración de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.

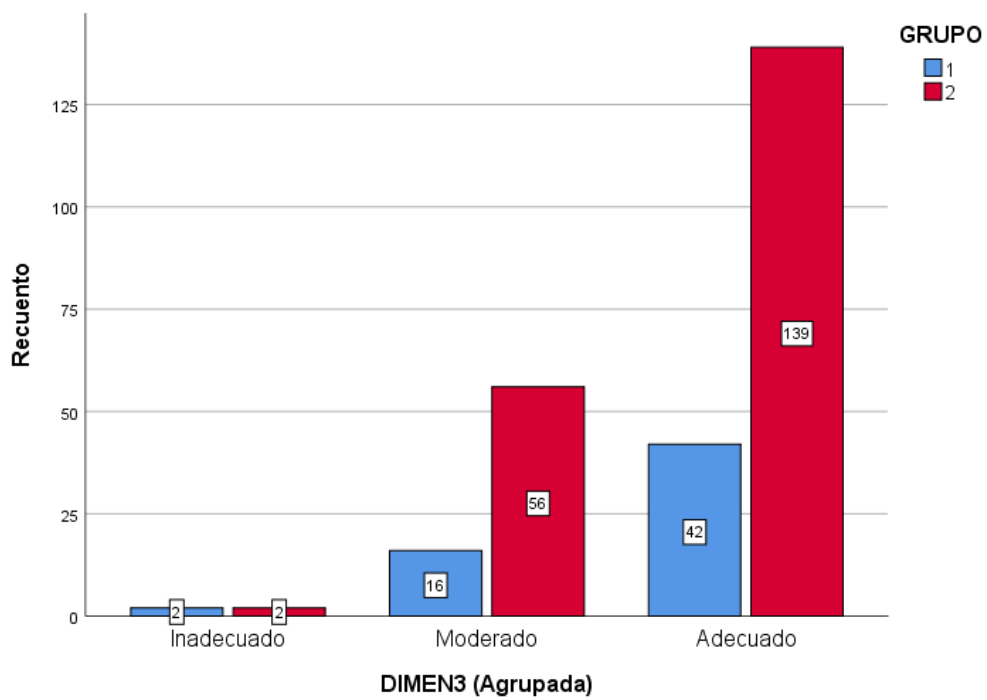


Figura 5. Resultados de la dimensión de desarrollo de administrativos y docentes de la Ugel Concepción.