



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores
públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima

Metropolitana, 2021

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

AUTORA:

Ruiz Villavicencio, Roxana Miriam (ORCID: 0000-0002-0877-345X)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por el gran amor y cariño que me brinda y, por haberme formado con valores y principios.

Roxana Miriam

Agradecimiento

Mi reconocimiento a los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su valioso apoyo en la realización del presente trabajo de investigación.

Roxana Miriam

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	17
4.1. Resultados descriptivos	17
4.2. Prueba de hipótesis	21
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	31
VII.RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	16
Tabla 2 Análisis de confiabilidad	16
Tabla 3 Nivel de Gestión del talento humano	17
Tabla 4 Dimensiones de la variable gestión del talento humano	18
Tabla 5 Nivel de Desempeño Laboral	19
Tabla 6 Dimensiones de la variable desempeño laboral	20
Tabla 7 Hipótesis General	22
Tabla 8 Hipótesis 1	22
Tabla 9 Hipótesis 2	23
Tabla 10 Hipótesis 3	24

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación	14
Figura 2	Nivel de gestión del talento humano	18
Figura 3	Dimensiones de la variable de gestion de talento humano	19
Figura 4	Nivel de desempeño laboral	20
Figura 5	Dimensiones de la variable desempeño laboral	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. La investigación es básica, diseño no experimental, correlacional, se identificó y describió las variables gestión de talento humano y desempeño laboral. La población estuvo conformada por 68 colaboradores. El instrumento aplicado fue un cuestionario por variable, constituido por 17 ítems cada una, las cuales fueron valoradas por tres expertos. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS. De los resultados obtenidos se concluye que cuanto mejor se gestione el talento humano tendremos un mejor desempeño laboral en los servidores de la UGEL N°07 de Lima Metropolitana.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and job performance of public servants at UGEL No. 07 Metropolitan Lima, 2021. The research is basic, correlational non-experimental design, the variables were identified and described management of human talent and job performance. The population was made up of 68 collaborators. The instrument applied was a questionnaire per variable, consisting of 17 items each, which were assessed by three experts. The SPSS program was used for data processing. From the results obtained, it is concluded that the better the human talent is managed, we will have a better work performance in the servers of the UGEL N ° 07 of Metropolitan Lima.

Keywords: Human talent management, job performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las distintas organizaciones requieren personal competitivo que cubra un puesto de trabajo en forma idónea, permitiendo generar un mejor rendimiento en las tareas encomendadas, facilitando conseguir los objetivos trazados en las instituciones. Por tanto, el recurso humano debidamente capacitado digitalmente, fortalece el posicionamiento competitivo, el cual se logra con el desarrollo de las habilidades del personal, manteniendo su constante capacitación, renovación de conocimiento y su progreso.

El desafío de las organizaciones debe centrarse en buscar perfeccionar la capacidad y productividad de los colaboradores; como su buen desempeño, así también el liderazgo y la constante planificación de capacitaciones. Zegarra (2020), lo cual se evidencia en los problemas que afrontan las organizaciones para coberturar la demanda por competencias siendo mayores en América Latina con un 36%, en comparación con el 22% en África Sub-Sahariana y en Asia del Este y Pacífico, 17% en Asia del Sur, 15% en OCDE y el 14% en Europa del Este y Asia Central. OIT (2017). En tal sentido, las empresas están poniendo énfasis, en generar valor a partir de una gestión eficaz permitiendo la optimización de los recursos. En este contexto Pérez (2017) menciona que las organizaciones deben invertir en el desarrollo de los recursos humanos, incrementando su conocimiento teniendo presente la competencia tecnológica, tomando iniciativas para fomentar la competencia en el mercado laboral, asimismo se requiere mayor esfuerzo para difundir la tecnología y mejorar la productividad labor. Samargandi (2018). Considerando por ello, que una adecuada gestión del personal se refleja en el cumplimiento de compromisos. Sheihaki et al. (2016).

Ruiz (2020), refiere que el futuro de las organizaciones se interrelaciona directamente con el capital humano, que actúan como un todo, requiriendo que sus integrantes se encuentren capacitados para asumir en forma adecuada y oportuna la adaptación a los cambios, reconociendo el papel trascendental de la fuerza laboral surgiendo por ello la necesidad de contar con servidores satisfechos. Álvarez et al. (2019). El talento del personal en una organización es primordial y se considera como clave para mantener un nivel competitivo en el mercado, y retenerlo para alcanzar sus objetivos. Khandelwal & Shekhawat (2018).

La gestión del talento también es considerada como una estrategia de las organizaciones para retener al personal con mayor capacidad, habilidades y competencias y tener una ventaja frente a sus competidores. Narayanan., et al (2018). Debe tenerse en cuenta que los aumentos de productividad, no solo se encuentran asociados con aumentos a la remuneración, existe la brecha de productividad y compensación bajo otras condiciones Brill (2017). Hay otros incentivos que influyen en el desempeño del colaborador, como identificar a los mejores trabajadores y divulgar su trabajo, lo cual impacta directamente en la productividad y a la vez contribuye al intercambio de las mejores prácticas. Song et al. (2018). Debido al avance tecnológico y la internacionalización del comercio, es necesario que las organizaciones públicas o privadas, requieran implementar estrategias que permitan generar el valor agregado en sus recursos humanos. En Panamá, la capacitación es un tema de mucho interés, como lo hace notar Baptista y Flores (2014) precisando que, con bajos niveles de capacitación, difícilmente se alcanza niveles de productividad, teniendo en cuenta que los trabajadores son los que hacen posible el éxito de las organizaciones y son los pilares fundamentales de su desarrollo y competitividad en las instituciones. El servidor público es un personal que tiene conocimientos, competencias y valores ligados al bienestar común Kravariti, & Johnston (2019).

En el Perú, se aprobó, la Ley del Servicio Civil, con la finalidad que, el sector público logre mejorar sus niveles de atención en los servicios que prestan, con el objetivo de lograr un servicio de calidad, asimismo, que los servidores públicos puedan desarrollarse y obtenga el reconocimiento que merecen. El Minedu en el marco de la modernización del Estado, firmó un convenio con el ente rector que gestiona al personal del sector público, para poner en marcha estrategias orientadas a mejorar el desempeño de los colaboradores del sector.

Ante lo acotado, se evidencia la problemática en los servicios que brindan las instancias de gestión educativas descentralizadas, en tal sentido, se formuló el siguiente problema general de investigación ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021? Así también, se formularon los problemas específicos siguientes: (1) ¿Qué relación existe entre admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021?, (2) ¿Qué

relación existe entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021? (3) ¿Qué relación existe entre compensación de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021?

La investigación tiene su justificación teórica, en observar con objetividad la relación que existe entre las variables. Borda (2013) señala que la justificación es un requisito fundamental y relevante al realizar una investigación, determinando cuál es el aporte que se brinda al desarrollar el estudio. Respecto a la justificación metodológica, Hernández et al. (2014) indican que se da mediante la aplicación de técnicas para obtener conocimientos veraces y coherentes. La justificación práctica es proponer recomendaciones que puedan solucionar los problemas relacionadas con las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. Así también se formularon los objetivos específicos siguientes: (1) Identificar la relación que existe entre admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021; (2) Identificar la relación que existe entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021; (3) Identificar la relación que existe entre compensación de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.

Se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021 y se formularon las hipótesis específicas siguientes: (1) Existe relación significativa entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021; (2) Existe relación significativa entre desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021 y; (3) Existe relación significativa entre compensación de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de nivel internacional, los trabajos de investigación a citar guardan significativa relación con el presente estudio, los cuales brindarán un soporte al análisis teórico de resultados, aportes desde diferentes perspectivas en poblaciones diferentes, entre los cuales se citó a: Anchundia & Cuesta (2018) Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí, que concluye entre otros aspectos, que ante los cambios y la globalización que atravesamos, la satisfactoria implementación de procesos trascendentales en el sistema de gestión requiere la estructuración de indicadores y normas que fortalezcan la selección de personas, su desempeño, evaluación, las condiciones laborales y la justa remuneración, por consiguiente, es necesario evaluar las capacidades del personal por ello, considera de gran relevancia la preparación de perfiles profesionales desde las universidades para mejorar su productividad laboral. Álvarez-Indacochea et al. (2018) en su investigación titulada; Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. Estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, el instrumento fue la guía de análisis documental, concluyendo que son necesarios los modelos de ED porque permiten orientar adecuadamente a las IES, proyectando resultados satisfactorios, asimismo, mencionan que los colaboradores deben actuar en forma conjunta tanto el jefe como el subordinado, para mejorar el clima laboral. Asimismo, Altamirano (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación; indicó que el personal que adquiere destrezas por la capacidad, actitud y conocimientos en el puesto que ocupa tiene un valor agregado porque contribuye en mayor medida al logro de objetivos de la entidad, asimismo, estableció que las dimensiones (conocimiento, habilidad, juicio, actitud) influye significativamente en el desempeño laboral con valores ($p = 0,004 < 0,05$; $r = 0,439$), ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,872$), ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,777$), ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,764$) respectivamente. Así también, Zans (2017) en su investigación sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa,

UNAN – Managua en el período 2016; de enfoque cuantitativo, sobre los resultados obtenidos se precisa que en la entidad hay poco liderazgo, el desempeño laboral es bajo pero, las tareas se cumplen en los plazos y que las tomas de decisiones se realizan individualmente, en tal sentido, si mejora el ambiente en la organización incide en forma positiva en las funciones y el desarrollo de las labores de los colaboradores. En esa misma línea, Calle (2020) trato sobre Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A. Guayaquil, 2020, investigación correlacional, diseño no experimental, se concluyó que la gestión de talento influye significativamente en el rendimiento en la tarea de los colaboradores con valores de 0,788, asimismo, se estableció que la gestión de talento influye en el rendimiento en las funciones respecto a su entorno, con un nivel en la escala de Pearson en un 0,784, la gestión influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores con valores de 0,741.

En referencia a los estudios previos de nivel nacional, se citó a Rojas y Vílchez (2018) estudio de enfoque cuantitativo, en el cual se demostró la relación estadística con valores ($p = 0,000$) entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, así también, se establece que existe una correlación significativa entre gestión del talento humano y las dimensiones (calidad de trabajo, trabajo en equipo) con valores ($p = 0,007$), ($p = 0,007$), respectivamente, los datos obtenidos demostraron que las variables guardan relación, considerando que se pueden brindar mejores oportunidades para los colaboradores de acuerdo a su desempeño. Orozco (2018), en su estudio de tipo aplicada, de corte transversal, de enfoque cuantitativo, en el cual se determina la relación entre la gestión del talento y desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad de San Juan de Lurigancho ($Rho = 0,550$); así también, determino la correlación significativa entre las dimensiones (admisión de personas, el desarrollo de personas, compensación de personas) y el desempeño laboral con valores ($Rho = 0,451$), ($Rho = 0,480$) ($Rho = 0,574$) respectivamente, concluyendo que se debe fortalecer las capacidades del personal a fin de mejorar el desarrollo de sus labores. Cabe citar a Del Castillo (2017) en su estudio; Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016, de enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo aplicada. Se encuestó a 82 trabajadores, a través

del cuestionario, concluyendo con un valor ($Rho=0.775$) que demuestra concordancia positiva entre ambas variables, en tal sentido, si mejora las capacidades del personal mejorará su desempeño. Asimismo, se consideró a Nolberto (2017), investigación referente a la “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral ($Rho= 0.819$), así también existe correlación significativa entre las dimensiones (selección de personal, la capacitación de personal y calidad de vida laboral) con valores ($Rho = 0.640$), ($Rho=0,613$), ($Rho =0,756$) respectivamente, señalando que el desarrollo y fortaleza en la gestión del personal permitirá un eficiente y productivo trabajo en el desarrollo de las tareas. En el trabajo de investigación desarrollado por Panduro (2020), con un enfoque cualitativo, se estableció una relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda, ($Rho=0,826$) y un p-valor ($0,000 < 0,01$). También se estableció que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones (logros laborales, las aptitudes, las percepciones) con valores ($Rho= 0,817$) y un p-valor $0,000$; ($Rho=0,806$) y un valor p-valor $0,000$; ($Rho=0,826$) y ($p=0,000 < 0,01$), respectivamente. En tal sentido, cuanto mejor sea la gestión del talento de los colaboradores, esta repercute más en el desempeño de los colaboradores.

La teoría referente a gestión del talento humano, según Chiavenato (2011) señala que, el personal no debe ser considerado como simples recursos, se les atribuye cualidades como seres con inteligencia, habilidades, conocimiento, actitudes, con anhelos de superación entre otros aspectos, las organizaciones necesitan de personal con iniciativa, con habilidades, capacidades, competencias y experiencia, así como, cubrir sus necesidades, objetivos personales, a fin de motivarlos, y que se sientan reconocidos por las organizaciones, esto permitirá un buen desempeño en el desarrollo de sus tareas, además de considerarse parte de la organización, se involucran en el logro de los objetivos, considerando que el desarrollo en la gestión del personal, son indispensables para alcanzar las metas institucionales. Por tanto, la continua capacitación, el trabajo en equipo, mantener los canales de comunicación abiertos, contribuye a mejorar el ambiente laboral,

condiciones adecuadas para el desarrollo idóneo de las labores a realizar. Asimismo, considera que el personal debe tener la orientación y supervisión en las actividades que realiza, a fin de evaluar los resultados de su trabajo y poder analizar su desempeño. Es importante destacar que el recurso de mayor importancia de las organizaciones se encuentra en la cabeza del personal, por consiguiente, se debe reconocer el valor que merece.

Además, podemos mencionar que es de gran importancia mantener actualizados los procedimientos de gestión y la administración referente al recurso humano, mediante capacitaciones frecuentes, facilitando el logro de conocimientos y su perfeccionamiento, asimismo, se podrá optimizar las tareas encomendadas, logrando alcanzar productividad interna y a la vez el crecimiento y expansión para la organización. Pardo y Díaz (2014). Cabe agregar, que el enfoque de gestión estratégica de talento adoptado por las empresas, tuvieron éxito considerando que, por el talento del personal se ejecutaron estrategias con mayor rapidez que sus competidores, por tanto, se puede colegir que el talento y las entidades dependen entre sí, buscando lo mejor redundando en sus propios logros, considerando que en tanto, el talento contribuya a alcanzar los objetivos de la organización, las mismas apoyaran al desarrollo del personal. Stefan et al. (2019). En este contexto, es necesario que las organizaciones empiecen a considerar la gran relevancia de generar colaboradores competitivos, por cuanto, se requiere la proyección de recursos para la capacitación constante de los colaboradores, para que se encuentren preparados y puedan afrontar cualquier situación que se presente. Duque y Parra (2015). Así también, Nando & Abad (2016) mencionan que en la gestión del recurso humano se debe tener en cuenta varios factores que se relacionan entre sí, tales como las capacidades de actuación ante cualquier evento de crisis, que valor se le da al sentido de compromiso y responsabilidad en cualquier labor que se le encomienda al colaborador en la entidad. Según Gómez (2006) es importante reforzar la motivación y el incentivo, así como, el aprendizaje constante a través de capacitaciones alineadas a las metas de las entidades.

Cuesta (2010) sostiene que la gestión de recursos humanos tiene como finalidad gestionar el trabajo de las personas en la organización y estas son las que brindan conocimiento, considera que la percepción de la gestión de los recursos humanos sesgada, con una visión limitada solo al acuerdo de partes para cumplir

con las tareas y ubicarlas en las listas por su rendimiento, participar en los convenios con los Sindicatos para velar por las condiciones laborales y la seguridad social es una concepción clásica, lo que se busca ahora es que la gestión de personal tenga una dirección estratégica, proponiendo valorar al recurso humano como decisivo para enfrentar la competitividad frente a la globalización del mercado, en este contexto, se debe concebir que las tomas de decisiones de la alta dirección influyen en el personal, debiendo buscar por ello la mejora continua, incluyendo las interacciones con el medio que los rodea. El sistema que gestiona el personal, no solo es el conjunto de sus integrantes o procedimientos dentro de la organización, sino es una interacción entre sus partes, constituyéndose en una integridad. Pardo (2013) contempla la posibilidad de permitirle al colaborador su desarrollo integral en sus potencialidades, habilidades y talentos, tanto físico e intelectual, sostiene que las personas deben trascender, adquirir destrezas y plantea que su progreso debe ser continuo, permanente, agrega además, que es necesario comprender la capacidad que tienen las personas para hacer cambios y transformaciones, tanto, en la sociedad como en las organizaciones. Por cuanto, el desarrollo del talento humano logra brindar mejores resultados en el medio laboral, así como en su entorno social, que coadyuva a garantizar su pleno bienestar, condición que lograra conseguir sus metas y objetivos. El individuo se siente reconocido esto genera ser el mismo enriqueciendo y creando nuevas expectativas para el disfrute de sus logros.

Sobre las dimensiones de la gestión del talento humano, según Chiavenato (2011) se tiene como: Primera dimensión, Admisión de personas; son las actividades a realizar para contratar personal para desarrollar tareas que necesita cubrir la organización se relaciona con: Reclutamiento y selección de personal; se establece requisitos, capacidades, conocimientos que debe cumplir el postulante, el mismo que alcanza no solo aspectos técnicos, sino también cualitativos, éticos que permitan garantizar que el personal a contratar contribuirá al logro de objetivos de la organización.

Segunda dimensión: Desarrollo de personas; no solo implica la acumulación de conocimiento e información para el desempeño de sus labores, se requiere el desarrollo de sus competencias mediante brindarle conocimientos nuevos, métodos de trabajo, capacitarlos adecuadamente, permitirles brindar soluciones,

con la finalidad que se involucren con los objetivos formulados por la organización y puedan desempeñarse eficientemente en sus labores.

En ese sentido, se identifica como fortalezas del personal, la iniciativa, el apoyo de la organización para el uso de estas fortalezas, las oportunidades en su desarrollo y la autonomía, así también, los recursos para desarrollar el trabajo y la teoría de las demandas como probables actitudes proactivas que pueden contribuir a mejorar la condición personal y laboral del trabajador, promoviendo su compromiso en la organización y su rendimiento laboral, precisándose que las organizaciones deben incentivar a sus trabajadores a capitalizar sus fortalezas, para que puedan lograr ser auténticos, sentirse cómodos y superarse. Bakker & Van (2018).

Como tercera dimensión: La compensación de personas; la retribución económica motiva al personal porque les permite cubrir sus necesidades básicas, alimentación, vestimenta y vivienda. La compensación económica es fundamental para incentivar a los trabajadores, la misma que tiene un alcance de ámbito personal, familiar e institucional, el personal que se considera bien remunerado por el trabajo desarrollado tiene un óptimo desempeño, asimismo, la entidad debe reconocer el esfuerzo y valorar lo necesario que es el personal para la organización. Por otro lado, la estructura de la compensación tiene influencias profundas en la motivación del colaborador, incluyéndose los incentivos como necesaria para mejorar su rendimiento. Lazear (2018). La compensación en algunos casos no mejora el desempeño del trabajador porque consideran que la compensación es una obligación de parte de la organización, sin embargo, el clima laboral influye para que se sientan satisfechos y puedan tener un desempeño eficiente. Idris (2020).

Así también, si las normas que rigen una organización, la remuneración y los beneficios son lo suficientemente idóneos, para considerar satisfechos a los colaboradores, la retención de empleados será elevada, en consecuencia, las organizaciones podrán ser líderes por tener mayor ventaja en relación a otras organizaciones al tener personal satisfecho y retenido, por tanto, si se desea éxito es necesario tener buenos beneficios, remuneraciones atractivas, mantener altas normas en la organización, estas condiciones incrementara por un lado la lealtad de los trabajadores y por otro se tendrá tasas elevadas de retención. Iqbal et al.

(2017). Se debe tomar en cuenta el salario emocional como primordial en la retención del talento, engloba varios factores que busca reemplazar las necesidades genuinas del trabajador con la finalidad de mantenerlo leal a la organización, el mantener a un personal talentoso es reconocer el valor que este tiene. Augusto et al. (2018).

Sobre el desempeño laboral Sánchez & Calderón (2012), menciona que básicamente se ciñe en la medida que cada trabajador colabora con alcanzar los objetivos de la organización, considera que evaluar al personal es necesario, pero realizar dicha evaluación es difícil de implementarla adecuadamente, si bien esta herramienta tiene un costo alto, y requiere tiempo lograr su desarrollo las organizaciones tienen la necesidad de utilizarla. Cabe agregar que la motivación extrínseca se utiliza para poder atraer a los trabajadores, las organizaciones tienen la posibilidad de dirigir el uso de esta motivación para poder contratar personal adecuado. Turner (2017).

Respecto a la evaluación de desempeño laboral. Pérez (2009), refiere que las entidades aplicando la evaluación pueden conocer los aspectos más relevantes del comportamiento y labores que se le da más valor en sus trabajadores. Es un medio para regular adecuadamente la relación de equidad y retribuir el trabajo con justicia, de esta manera se motivará a los colaboradores para que trabajen con eficiencia y con lealtad, la misma que será recompensada. La entidad debe atender con rapidez los conflictos y problemas que se presenten y de ser el caso tomar las medidas correctivas que se requieran, así como estimular entre los trabajadores las promociones. En la misma línea precisa que el desempeño se evalúa como una práctica frecuente, no entendiéndose la necesidad e importancia en muchos casos de realizarla con criterios de objetividad que aseguren una idónea evaluación, este proceso busca determinar el rendimiento, capacidades y comportamiento del trabajador en la ejecución de sus labores en el cargo que desempeña, por consiguiente la evaluación se utiliza para orientar, controlar y dirigir a los trabajadores de la manera más justa y poder verificar la eficacia del personal seleccionado en los procesos de contratación. Al seleccionar a un postulante, se está proyectando su futuro rendimiento y mediante la evaluación se comprobará si se ha realizado correctamente dicha selección. Por otro lado, puede brindar data respecto al clima laboral, hacer reajustes entre el puesto o cargo y el trabajador,

así como, la adaptación al puesto o cargo a ocupar, se podrá saber las expectativas, motivaciones y habilidades de cada trabajador y poder asignarles las labores adecuadamente.

Rivero-Remírez (2019) refiere que para determinar que los colaboradores de una organización cumplan un buen trabajo, se debe emplear la evaluación en su desempeño afín de alcanzar las metas propuestas en la organización; el desempeño se encuentra ligado con las labores realizadas diariamente por el trabajador en el cumplimiento de tareas, funciones y compromisos respecto al puesto o cargo y su rendimiento, en los profesionales de la salud la evaluación tiene como característica la organización, y la utilidad que le da a los concomimientos que posee, así como las habilidades que desarrolla en la práctica y como se relaciona con el equipo de trabajo, con las pacientes y con su entorno familiar. El medio globalizado en el que se encuentran las organizaciones, las obliga a prepararse para afrontar los retos con éxito, encontrándose fortalecida con el compromiso y apoyo del personal, acompañado de una gestión adecuada en la evaluación de su desempeño, con la finalidad de establecer una interacción activa entre los trabajadores y administrativos, obteniendo una óptima calidad en la realización de sus labores cotidianas.

El compromiso laboral se puede reflejar en el desempeño laboral en forma inmediata mientras que el compromiso organizacional se encuentra en el ámbito de creencia del trabajador que la organización busca mantener una relación con el trabajador, así también, es necesario fomentar la comunicación de los trabajadores, en tal sentido, los programas de comunicación que estimulen el compromiso deben contener una comunicación abierta y demostrar que se toma en cuenta lo manifestado por los trabajadores, si se logra, es probable que los trabajadores se encuentren muy concentrados en sus labores así como, mantengan buenas relaciones entre ellos, perdurables en el tiempo y beneficiosas. Walden et al. (2017).

Enríquez (2014) mencionó que el desempeño es un conjunto de capacidades y rendimiento del colaborador en el desarrollo de sus funciones, este desempeño se puede modelar mediante un programa desarrollado por un supervisor. Guerra-López (2007), considera que la evaluación tratada en forma sistematizada puede generar como resultado final mejoras para el buen desempeño

de las tareas a realizar.

El reconocimiento, la libertad en el trabajo, los beneficios, las condiciones de trabajo, las políticas, la seguridad en el trabajo y las relaciones interpersonales son factores motivacionales que conducen a la satisfacción laboral. Al-Ababneh et al (2017).

Robbins y Coulter (2014), refieren que el desempeño es el producto final de la ejecución de una tarea, considerando el tiempo empleado, para ello se requiere un previo aprendizaje, que bien puede lograr óptimos resultados con el logro de las tareas encomendadas, ahora bien, los gerentes tienen que evaluar el desempeño de los trabajadores, considerando que las actividades desarrolladas tengan la calidad requerida para que se puedan cumplir los objetivos trazados, bajo esos criterios, los gerentes necesitan retroalimentar a sus trabajadores con la finalidad de que ellos tengan conocimiento de cómo están realizando sus labores, en muchos casos la retroalimentación alcanza los resultados esperados, en otros es necesario adoptar acciones disciplinarias para solucionar el problema. Se pueden emplear controles previos, este tipo de control puede evitar problemas futuros, porque permite accionar antes que ocurran los problemas. La evaluación a realizar debe ser lo más objetiva posible, teniendo presente que la información obtenida será útil para adoptar medidas tanto al supervisor, como para la toma de decisiones, estas evaluaciones dan lugar a identificar a los trabajadores más eficientes y poder brindarles los incentivos, motivaciones y recompensas que merezcan. El desarrollo de estrategias podrá aumentar el desempeño de los trabajadores,

Dessler y Varela (2011) consideran que los profesionales que se encargan de administrar los recursos humanos en una organización, reconocen la importancia de enfocarse en el buen desempeño de las labores de los trabajadores, precisando que al realizar de manera eficiente la gestión en el desempeño laboral podrán lograr el rendimiento y productividad idónea de los colaboradores dentro de la empresa. Es imprescindible que los directores de las entidades privadas y públicas incidan en gestionar las capacidades, habilidades, competencias del personal lo cual implica la adecuada selección de personal para ocupar un puesto en la organización, desarrollar liderazgo, capacitaciones continuas, así como la justa retribución al trabajo realizado para obtener el buen desempeño del trabajador, lo cual se reflejara en la mejora de la productividad. Este estudio

considera las siguientes dimensiones planteadas por Robbins y Judge (2013), para la primera dimensión: Desempeño de la tarea, en esta conducta se reconoce como la adecuada ejecución de las labores que tiene que realizar, así como, las responsabilidades desempeñadas por el trabajador que permitirán alcanzar los objetivos de la entidad, que se reflejan en la producción de un objeto o el brindar un servicio, o a la realización de labores a nivel administrativo, en los puestos de trabajo que le corresponda.

Como segunda dimensión el autor propone el Civismo, el cual se denota a las acciones que contribuyen a mejorar el clima laboral en la organización, la misma que puede plantearse como la ayuda, pese a que no se lo soliciten, demostrar empatía, contribuir al logro de los objetivos, tratar a sus pares con respeto, brindar críticas constructivas y lograr un ambiente acogedor del lugar de trabajo y como tercera dimensión se plantea la falta de productividad, en este aspecto se puede considerar las conductas que dañan directamente a la organización, como el caso del robo, o perjuicios a la propiedad de la organización, o actuar agresivamente con sus pares y faltar a su centro laboral constantemente.

III. METODOLOGÍA

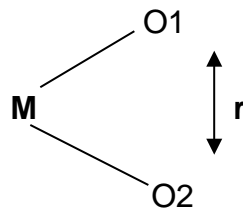
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, porque se originó en un marco teórico y brinda respuesta a una problemática desde el análisis de las bases teóricas, con el objetivo de acumular información veraz a fin de incrementar conocimientos teóricos Méndez y Astudillo (2016).

Cauas (2015) refiere en relación a los niveles de investigación, que es el grado de profundidad para estudiar fenómenos o hechos de la realidad. Este estudio es de nivel correlacional, que tiene como propósito conocer las características de relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores en la UGEL N°07 Lima Metropolitana. El diseño es de tipo no experimental y transversal, en los diseños no experimentales, no se manipulan las variables de estudio. Baena (2014) afirma que es el estudio realizado sin adulterar el estado de las variables, los hechos son observados en su ambiente natural en un determinado tiempo.

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

M : Muestra

O1 : Gestión del talento humano

O2 : Desempeño laboral

R : Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Ñaupas et al. (2018) mencionaron que la definición de la variable en el enfoque cuantitativo, es fundamental en toda investigación, por ser esenciales en una hipótesis. Quiceno et al. (2017) manifestaron que el estudio cuantitativo es un procedimiento de recopilación de información para el análisis de las variables, cuya información por lo habitual son de tipo estadístico para dar una noción argumentada al hecho investigado Muñoz (2015) Las variables cualitativas son todas lo que se pueden medir con estadística descriptiva.

La variable gestión del talento humano, destaca las capacidades de cada trabajador en la organización, generando interrelación entre el personal con la entidad, con el objetivo de atender sus requisitos y aspiraciones, darles respaldo y contribuir a un crecimiento personal apto para ensalzar la personalidad del trabajador, considera que es la parte más significativa de la organización y, la gestión demanda incluir, escoger, orientar, premiar, desarrollarse, apoyar y brindar seguimiento y apoyo a los trabajadores. Chiavenato (2011).

La definición operacional de la variable gestión del talento humano se plantea operativamente en tres dimensiones: Admisión de personas con sus indicadores; Reclutamiento de personas y selección de personas; Desarrollo de personas con sus indicadores; Hábitos y comportamiento y; Compensación de personas con sus indicadores; Remuneración, beneficios y servicios sociales.

La variable desempeño laboral, es el producto final de la ejecución de una tarea, considerando el tiempo empleado, para ello se requiere un previo aprendizaje, que bien puede lograr óptimos resultados con el logro de las tareas encomendadas. Robbins y Coulter (2014)

La definición operacional de la variable desempeño laboral se planteó operativamente en tres dimensiones: Desempeño de tarea con sus indicadores; Cumplimiento de obligaciones, responsabilidad, motivación y eficacia; Civismo con sus indicadores; Relación interpersonal, actitud y trabajo en equipo y; Falta de productividad con sus indicadores individualismo y falta de cooperación.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población puede ser definida como un conjunto, que cuenten con las mismas particularidades las cuales son pasibles de ser observados. Salas (2018). También se puede definir como un grupo de individuos que se agrupan por un determinado propósito, en un mismo espacio, tiempo y que presentan similares características, la población permite establecer cuál será el grupo de estudio. La presente investigación tiene como población los servidores públicos que trabajan en la UGEL N°07 Lima Metropolitana.

La muestra según Salazar et al. (2018) puede ser la selección del 100% de la población manejable de sujetos, en esta investigación se utilizó como la muestra (censal) a 68 servidores públicos que laboran (en total) en la UGEL N°07 Lima Metropolitana.

El muestreo, es no probabilístico, por conveniencia, a los colaboradores que se encuentren laborando en la actualidad en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, para el presente trabajo de investigación se realizó encuestas a 68 servidores del área administrativa. Cabe acotar, que se establece una muestra censal en consideración que, todos los servidores integran la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se refiere a los procedimientos y herramientas utilizadas a fin de recopilar información relevante para probar o contrastar las hipótesis de investigación. Sánchez et al. (2018).

El cuestionario es el instrumento mediante el cual se recaban datos, los

cuales tienen que ser respondidas por escrito por el encuestado. La realización del cuestionario requiere de validez y confiabilidad. Hernández y Mendoza (2018).

En el presente estudio, se utilizó la técnica de la encuesta, a fin de recabar información de las variables. El cuestionario para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral está estructurado en 17 preguntas por cada variable.

Según Hernández et al. (2014), la validez se caracteriza por ser el grado en que un instrumento mide a la variable, utilizando la práctica de validar dicho instrumento, a lo que es referido como validez de expertos.

Los presentes instrumentos fueron sometidos a validación de juicio de expertos conformado por dos doctores docentes metodológicos y un doctor docente temático, los cuales hicieron la valoración de cada ítem bajo los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, considerando como criterio final la aplicabilidad de los instrumentos.

Tabla 1

Juicio de expertos

N°	Experto	Validador	Aplicabilidad
1	Dr. Felipe Guizado Oscco	Docente Metodólogo	Aplicable
2	Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Docente Metodólogo	Aplicable
3	Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado	Docente temático	Aplicable

La confiabilidad está relacionada al grado de certeza, que produce la aplicación de manera repetitiva de un instrumento al mismo sujeto, produciendo efectos iguales sin dejar de ser consistentes o coherentes.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de talento humano	.790	17
Desempeño laboral	.860	17

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación se presentó la Carta P. 0371-2021-UCV-VA-EPG-F01/J de fecha 12 de junio de 2021 ingresada por la mesa de partes virtual de la UGEL N°07 Lima Metropolitana, indicando la finalidad de la investigación y solicitando el permiso para la recopilación de datos, se aplicó el cuestionario a 68 servidores públicos vía medios virtuales a través de dispositivos electrónicos. Después de recopilada la información se realizó el análisis en el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis se realiza sobre la base de datos empleando el programa SPSS con la finalidad de obtener resultados descriptivos y obtener conclusiones referentes de las hipótesis planteadas, basándose en la data organizada obtenida de las encuestas a los servidores públicos de la UGEL N°07 Lima Metropolitana.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se respetó el Código de ética y se realizó bajo el consentimiento de las autoridades de UGEL N°07 Lima Metropolitana, se utilizó la información obtenida de manera confidencial, respetando las políticas de la entidad, con el propósito de implementar mejoras en el estudio de las variables. El trabajo se rigió por el respeto, a los servidores públicos encuestados como a la propiedad intelectual. La base de datos recopilada ha sido guardada y utilizada únicamente para el presente estudio sin fines de lucro.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

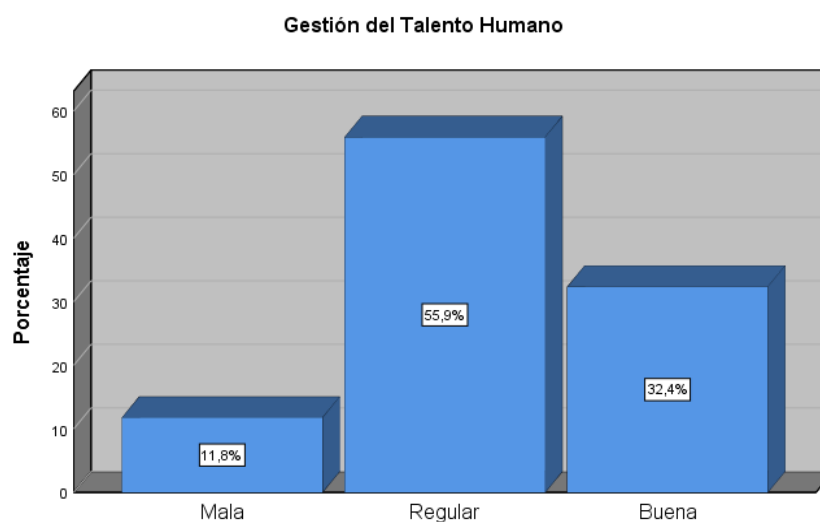
Tabla 3

Nivel de Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mala	8	11,8	11,8
	Regular	38	55,9	55,9
	Buena	22	32,4	32,4
	Total	68	100,0	100,0

Figura 2

Nivel de gestión del talento humano



En la tabla 3 y figura 2, sobre la gestión de talento humano percibido por los servidores de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, se observa que el 32.4% tiene un nivel bueno, el 55.9% un nivel regular y el 11.8% es malo.

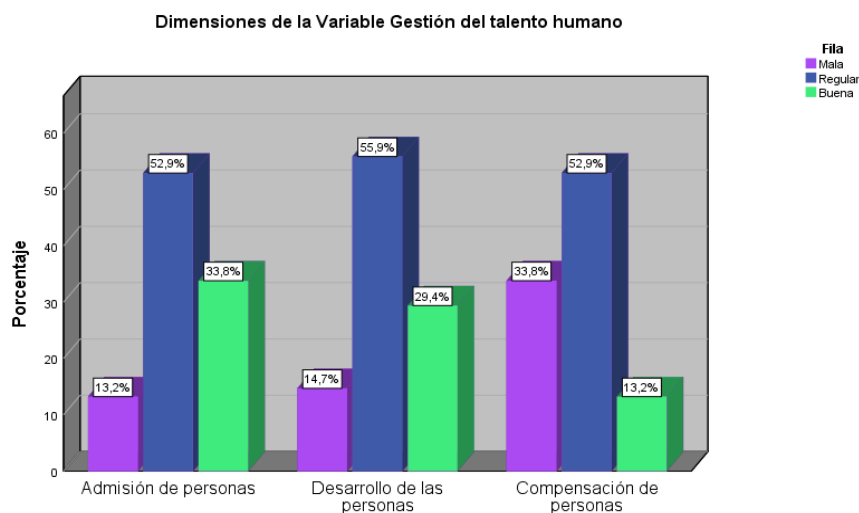
Tabla 4

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

	Admisión de personas		Desarrollo de las personas		Compensación de personas	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	13,2%	10	14,7%	23	33,8%
Regular	36	52,9%	38	55,9%	36	52,9%
Buena	23	33,8%	20	29,4%	9	13,2%
Total	68	100,0%	68	100,0%	68	100,0%

Figura 3

Dimensiones de la variable gestión del talento humano



En la tabla 4 y figura 3, se puede visualizar sobre la dimensión de admisión de personas que el 33.8% presentan un nivel bueno, el 52.9% un nivel regular y el 13.2 % un nivel malo, en relación a la dimensión desarrollo de personas, el 29.4% tiene un nivel bueno, el 55.9% regular y el 14.7 % un nivel malo y en relación a la compensación de personas, el 13.2% presentan un nivel bueno, el 52.9% un nivel regular y el 33.8% un nivel malo.

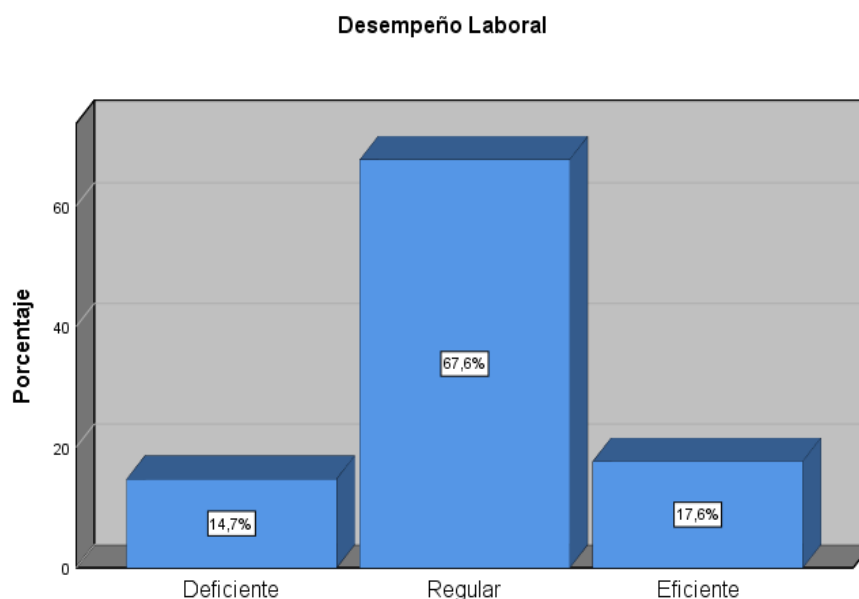
Tabla 5

Nivel de Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Deficiente	10	14,7	14,7
	Regular	46	67,6	67,6
	Eficiente	12	17,6	17,6
	Total	68	100,0	100,0

Figura 4

Nivel de desempeño laboral



En la tabla 5 y figura 4 sobre el desempeño laboral percibido por los servidores de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, se observa que el 17.6% se encuentra en un nivel eficiente, el 67.6% en un nivel regular y el 14.7% en un nivel deficiente.

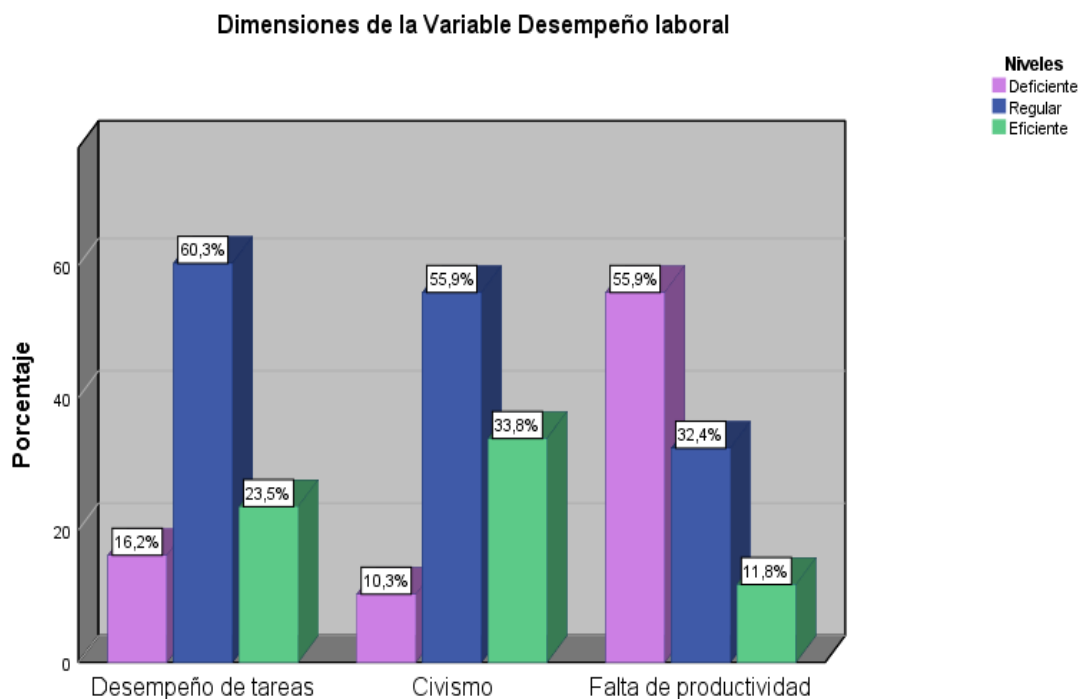
Tabla 6

Dimensiones de la variable desempeño laboral

	Desempeño de tareas		Civismo		Falta de productividad	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	16,2%	7	10,3%	38	55,9%
Regular	41	60,3%	38	55,9%	22	32,4%
Eficiente	16	23,5%	23	33,8%	8	11,8%
Total	68	100,0%	68	100,0%	68	100,0%

Figura 5

Dimensiones de la variable desempeño laboral



En la tabla 6 y figura 5, se puede visualizar que sobre la dimensión de desempeño de tareas el 23.5% presenta un nivel eficiente, el 60.3% un nivel regular y el 16.2% un nivel deficiente, en relación al civismo el 33.8% se encuentra en un nivel eficiente, el 55.9% en un nivel regular y el 10.3% en un nivel deficiente, así también en relación a la falta de productividad, el 11.8 % presentan un nivel eficiente, el 32.4% un nivel regular y el 55.9% un nivel deficiente.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

H_a: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

Tabla 7*Hipótesis General*

			Gestión del talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Toma de decisión: La Tabla 7 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho= 0,863^{**}$), muestra una correlación positiva alta.

Hipótesis específica N°1:**Prueba de contrastación de hipótesis específica 1:**

H_0 : No existe relación significativa entre la admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

H_a : Existe relación significativa entre la admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

Tabla 8*Hipótesis 1*

			Admisión de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Toma de decisión: La Tabla 8 evidencia que existe correlación significativa

($p=0,000 < 0,05$) entre la admisión de personas y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho= 0,912^{**}$), muestra una correlación positiva muy alta.

Hipótesis específica N°2

Prueba de contrastación de hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación significativa entre desarrollo de las personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

H_a : Existe relación significativa entre desarrollo de las personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021

Tabla 9

Hipótesis 2

			Desarrollo de las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Toma de decisión: La Tabla 9 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado ($Rho= 0,825^{**}$), muestra una correlación positiva alta.

Hipótesis específica N°3

Prueba de contrastación de hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación significativa entre compensación de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana,

H_a : Existe relación significativa entre compensación de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 10*Hipótesis 3*

			Compensación personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

Toma de decisión: La Tabla 10 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la dimensión compensación de personas y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado ($Rho= 0,826^{**}$), muestra una correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se desarrolla en atención de los objetivos formulados, sobre el objetivo general los resultados del análisis evidencian que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, por tanto, se rechaza la hipótesis nula. El resultado ($Rho=0,863^{**}$) muestra una correlación positiva alta, la explicación de este resultado es que cuanto mejor se gestione el talento humano tendremos un mejor desempeño laboral. Cabe agregar, que según los resultados descriptivos sobre la gestión de talento humano de los servidores públicos de la UGEL 07 de Lima Metropolitana, el 32.4% percibe que tiene un nivel bueno, el 55.9% un nivel regular y el 11.8% es malo. En tal sentido, un mayor porcentaje considera que la gestión de talento se encuentra en un nivel moderado.

Estos hallazgos fueron contrastados con estudios previos, como el realizado por Altamirano (2020), quien indicó que el personal que adquiere destrezas por la capacidad, actitud y conocimientos en el puesto que ocupa tiene un valor agregado porque contribuye en mayor medida al logro de objetivos de la entidad, asimismo, estableció que las dimensiones de gestión del talento humano (conocimiento, habilidad, juicio, actitud) influye significativamente en el desempeño laboral con valores ($p =0,004 < 0,05$; $r = 0,439$), ($p =0,00 < 0,05$; $r = 0,872$), ($p =0,00 < 0,05$; $r = 0,777$), ($p =0,00 < 0,05$; $r = 0,764$) respectivamente. En esa misma línea, los resultados obtenidos por Rojas y Vílchez (2018) estudio de enfoque cuantitativo, en el cual se demostró la relación estadística con valores ($p =0,000$) entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, así también se estableció que existe una correlación significativa entre gestión del talento humano y las dimensiones (calidad de trabajo, trabajo en equipo) con valores ($p=0,007$), ($p=0,007$), respectivamente, los datos obtenidos demostraron que las variables guardan relación, considerando que se pueden brindar mejores oportunidades para los colaboradores de acuerdo a su desempeño. A su vez, los estudios realizados por Calle (2020), en su investigación correlacional, diseño no experimental, en el cual se concluyó, que la gestión de talento humano influye significativamente en el rendimiento en la tarea de los colaboradores con valores de 0,788, asimismo se determinó un nivel de

influencia de la gestión de talento que influye en el rendimiento, escala de Pearson con valores 0,784, y como la gestión y rendimiento de los trabajadores influyen significativamente con valores de 0,741.

De acuerdo con los resultados, se determina la relación significativa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo cual infiere que si se gestiona adecuadamente los recursos humanos esto es, brindarle al trabajador la posibilidad de desarrollarse plenamente, en sus competencias, habilidades y capacidades tanto en su ámbito laboral como personal. Estos hallazgos están dentro del marco de la teoría formulada por Chiavenato (2011), quien señala que las personas no deben ser consideradas como simples recursos, se les atribuye cualidades como seres con inteligencia, habilidades, conocimiento, actitudes, con anhelos de superación entre otros aspectos, las organizaciones necesitan de personal con iniciativa, con habilidades, capacidades, competencias y experiencia, así como, cubrir sus necesidades, objetivos personales, a fin de motivarlos, y que se sientan reconocidos por las organizaciones, esto permitirá un buen desempeño en el desarrollo de sus tareas, además, de considerarse parte de la organización, se involucrarán en el logro de los objetivos, considerando que el desarrollo en la gestión del personal, son indispensables para alcanzar las metas institucionales

Con respecto al objetivo específico (1), se determinó que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la admisión de personas y el desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula. El resultado ($Rho= 0,912^{**}$), muestra una correlación positiva muy alta, lo cual precisa que cuanto se gestione mejor la admisión de personas tendremos un mejor desempeño laboral. Según los resultados descriptivos el 33.8% de los servidores de la UGEL 07 perciben que la admisión de personas se encuentra en un nivel bueno, el 52.9% un nivel regular y el 13.2 % un nivel malo, como se puede observar, la mayor cantidad de servidores perciben que la admisión de personas no se encuentra en un buen nivel. Estos resultados se contrastaron con los estudios realizados por Anchundia & Cuesta (2018), que concluyen entre otros aspectos, que ante los cambios y la globalización que atravesamos, la satisfactoria implementación de procesos trascendentales en el sistema de gestión requiere la estructuración de indicadores y normas que fortalezcan la selección de personas, su desempeño, evaluación, las condiciones laborales y la justa remuneración, por consiguiente es necesario evaluar las

capacidades de los trabajadores, por ello, considera de gran relevancia la preparación de perfiles profesionales desde las universidades para mejorar su productividad laboral, en esa línea también se cita el estudio de investigación de Orozco (2018), estudio de tipo aplicada, de corte trasversal, de enfoque cuantitativo, en el cual se determinó la relación entre la gestión del talento y desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad de San Juan de Lurigancho ($Rho = 0,550$); así también determino la correlación significativa entre las dimensiones (admisión de personas, el desarrollo de personas, compensación de personas) y el desempeño laboral con valores ($Rho=0,451$), ($Rho=0,480$) ($Rho=0,574$) respectivamente, concluyendo que se debe fortalecer las capacidades del personal a fin de mejorar el desarrollo de sus labores. Bajo esos lineamientos Pérez (2009), considera que al seleccionar a un postulante, se está proyectando su futuro rendimiento y mediante la evaluación se comprobará si se ha realizado correctamente dicha selección. Por otro lado, puede brindar data respecto al clima laboral, hacer reajustes entre el puesto o cargo y el trabajador, así como, la adaptación al puesto o cargo a ocupar, se podrá saber las expectativas, motivaciones y habilidades de cada trabajador y poder asignarles las labores adecuadamente.

En consideración a los resultados, la admisión de personal competente permitirá cubrir las exigencias que requiere la entidad conllevando a un buen desempeño laboral, dichos hallazgos coinciden con lo considerado en el marco teórico de Cuesta (2010) quien señala que la gestión de personal debe tener una dirección estratégica, proponiendo valorar el recurso humano como decisivo para enfrentar la competitividad, en este contexto, se debe concebir que el sistema que gestiona el personal, no solo es el conjunto de sus integrantes o procedimientos dentro de la organización, sino es una interacción entre sus partes, constituyéndose en una integridad.

En atención al objetivo específico (2); se evidenció que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre desarrollo de personas y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado ($Rho= 0,825^{**}$), muestra una correlación positiva alta, lo cual significa que cuanto mejor se desarrollen las personas tendrán un mejor desempeño. Según los resultados descriptivos, el 29.4% de los servidores de la UGEL 07 de Lima Metropolitana perciben que el

desarrollo de personas tiene un nivel bueno, el 55.9% regular y el 14.7 % un nivel malo, la mayor cantidad de trabajadores perciben que el desarrollo de personas en la gestión no es la mejor y que requieren atención. Los resultados se contrastaron con los obtenidos por Nolberto (2017) estudio de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral ($Rho = 0.819$), asimismo, que existe correlación significativa entre las dimensiones (selección de personal, selección de personal, la capacitación de personal) y calidad de vida laboral con valores ($Rho = 0.640$), ($Rho = 0,613$), ($Rho = 0,756$) respectivamente, señalando que el desarrollo y fortaleza en la gestión del personal permitirá un eficiente y productivo trabajo en el desarrollo de las tareas. De la misma forma, los resultados de Zans (2017), estudio de enfoque cuantitativo, quien precisa que, si mejora el ambiente del clima en la organización, incidirá en forma positiva en el cumplimiento de las tareas y funciones de los trabajadores. En ese sentido Bakker & Van (2018) identifican como fortalezas del personal, la iniciativa, el apoyo de la organización para el uso de estas fortalezas, las oportunidades en su desarrollo y la autonomía, así también, se considera en el uso de fortalezas los recursos del trabajo y la teoría de las demandas como probables actitudes proactivas que pueden contribuir a mejorar la condición personal y laboral del trabajador, promoviendo su compromiso en la organización y su rendimiento laboral, precisándose que las organizaciones deben incentivar a sus trabajadores a capitalizar sus fortalezas, para que puedan lograr ser auténticos, sentirse cómodos y superarse.

Bajo este contexto, el trabajador debe lograr su pleno desarrollo en su entorno personal y laboral, para un buen rendimiento laboral. As también Rivero-Remírez (2019) refiere que para determinar que los colaboradores de una organización cumplen un buen trabajo, se debe emplear la evaluación en su desempeño afín de garantizar los objetivos propuestos, el desempeño se encuentra ligado con las labores realizadas diariamente por el trabajador en el cumplimiento de tareas, funciones y compromisos respecto al puesto o cargo y su rendimiento, en los profesionales de la salud la evaluación tiene como característica la organización, y la utilidad que le da a los concomimientos que posee, así como las habilidades que desarrolla en la práctica y como se relaciona con el equipo de

trabajo, con las pacientes y con su entorno familiar. Aunado a lo señalado Duque y Parra (2015), mencionan que las organizaciones deben considerar la gran relevancia de generar colaboradores competitivos, por cuanto, se requiere la proyección de recursos para la capacitación constante de los colaboradores, para que se encuentren preparados y puedan afrontar cualquier situación que se presente.

Estos hallazgos se alinean a la teoría propuesta por Robbins y Coulter (2014), quienes refieren que, la evaluación a los trabajadores debe ser lo más objetivo posible, teniendo presente que la información obtenida será útil para adoptar medidas tanto al supervisor, como para la toma de decisiones, estas evaluaciones dan lugar a identificar a los trabajadores más eficientes y poder brindarles los incentivos, motivaciones y recompensas que merezcan. El desarrollo de estrategias puede aumentar el desempeño de los trabajadores.

Con relación al objetivo específico (3); se observó en los resultados que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la compensación de personas y el desempeño laboral, por tanto, rechazamos la hipótesis nula. El resultado ($Rho=0,826^{**}$), muestra una correlación positiva alta, lo cual significa que cuando se brinde una adecuada compensación al personal tendrán un mejor desempeño. En los resultados descriptivos se observa que el 13.2% de los servidores públicos de la UGEL 07 Lima Metropolitana perciben un buen nivel en sus compensaciones, el 52.9% un nivel regular y el 33.8% un nivel malo, la mayor proporción de trabajadores consideran que la compensación que reciben es regular. Los hallazgos obtenidos se contrastaron con los estudios realizados por Álvarez-Indacochea, et al. (2018), investigación de tipo descriptivo, diseño no experimental, el instrumento fue la guía de análisis documental, concluyendo que son necesarios los modelos de ED porque permiten orientar adecuadamente a las IES, proyectándose a resultados satisfactorios, asimismo, mencionan que los colaboradores deben actuar en forma conjunta tanto el jefe como el subordinado, cabe señalar que la compensación no solo puede entenderse desde un enfoque únicamente económico también tiene influencias en la motivación al trabajador, Así también el trabajo de investigación desarrollado por Panduro (2020), con un enfoque cualitativo, se estableció una relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento con el desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac

San Martín de Porres Ltda. ($Rho=0,826$) y un p-valor ($0,000 < 0,01$). También se estableció que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones (logros laborales, las aptitudes, las percepciones) con valores ($Rho= 0,817$) y un p-valor 0,000; ($Rho=0,806$) y un valor p-valor 0,000; ($Rho=0,826$) y ($p=0,000 < 0,01$), respectivamente. En tal sentido, cuanto se gestione mejor en el ámbito de aptitudes y percepciones esta repercute en el cumplimiento de tareas de los trabajadores. Asimismo, Lazear (2018), considera que la estructura de la compensación tiene influencias profundas en la motivación del colaborador, incluyéndose los incentivos como necesaria para mejorar su rendimiento, bajo esos criterios Idris (2020) establece que la compensación en algunos casos no mejora el desempeño del trabajador, porque consideran que la compensación es una obligación de parte de la organización, sin embargo el clima laboral influye para que se sientan satisfechos y puedan tener un desempeño eficiente. En este orden de ideas, y los resultados obtenidos, no solo incrementar las remuneraciones del personal contribuye a mejorar el buen desempeño laboral. Como se observa estos estudios concuerdan con lo manifestado con Chiavenato (2011) respecto a la compensación de personas; considerada como la retribución económica que motiva al personal porque les permite cubrir sus necesidades básicas, alimentación, vestimenta, vivienda, asimismo la compensación respecto a la motivación al trabajador, cuando la entidad reconoce el esfuerzo del trabajador y valora lo necesario que es para la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. El resultado ($Rho= 0,863^{**}$), muestra una correlación positiva alta, lo cual indica que cuanto mejor se gestione el talento tendremos un mejor desempeño de los trabajadores.

Segunda:

Existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. El resultado ($Rho= 0,912^{**}$), muestra una correlación positiva muy alta, lo cual señala que cuanto mejor se gestione la admisión de personal se obtendrá un mejor desempeño.

Tercera:

Existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la dimensión desarrollo de personas y el desempeño laboral, de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. El resultado, ($Rho=0,825^{**}$), muestra una correlación positiva alta, lo cual indica que cuanto mejor se desarrollen las personas tendrán un mejor desempeño laboral.

Cuarta:

Existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre la dimensión compensación de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021. El resultado ($Rho= 0,826^{**}$), muestra una correlación positiva alta, lo cual significa que cuando se brinde una adecuada compensación al personal tendrán un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al área de recursos humanos de la UGEL N°07 de Lima Metropolitana, desarrollar las capacidades del personal a través de capacitaciones, seminarios, talleres entre otros, fomentando el trabajo en equipo, con la finalidad de permitir su desarrollo integral con un progreso continuo, lo que conllevará a que el personal se sienta reconocido y se identifique con la entidad, obteniendo como resultados un mejor desempeño laboral.

Segunda:

Se sugiere, al área de personal de la UGEL N°07 de Lima Metropolitana, en el proceso de contratación de personal establecer criterios claros sobre el perfil del personal requerido, considerando aspectos técnicos, cualitativos y éticos que permita garantizar que el personal que ingrese a la UGEL N°07, cumpla con las labores encomendadas y que cubra las expectativas deseadas.

Tercera:

Sobre el desarrollo del personal, se sugiere al área de recursos humanos la UGEL N°07 de Lima Metropolitana, desarrollar las competencias del personal, identificando y capitalizando sus fortalezas, brindándoles oportunidades para su desarrollo personal, motivándolos a sentirse cómodos en su centro de trabajo y a superarse, lo cual fomentará su compromiso con la entidad y su mejor desempeño laboral.

Cuarta:

Respecto a la compensación de personas, se sugiere al área de personal de la UGEL N°07, realizar evaluaciones formativas sobre el desempeño laboral y difundir periódicamente en los medios que cuente la entidad, a los trabajadores que ostenten el mejor desempeño laboral, a fin de brindarles el reconocimiento que merecen.

REFERENCIAS

- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Maestría en Gestión del Talento Humano).
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>.
- Al-Ababneh, M., Al-Sabi, S., Al-Shakhsheer, F., & Masadeh, M. (2017). *The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan*. *International Business Research*, 10(3), 133. doi:10.5539/ibr.v10n3p133.
- Álvarez-Indacochea, B., Indacochea-Ganchozo, B., Álvarez-Indacochea, A., Figueroa-Soledispa, M., & Yoza-Rodríguez, N. (2018). *Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos*. Manabí: Universidad Estatal del Sur de Manabí. Recuperadode:
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422/pdf>.
- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). *Satisfacción laboral en una organización humana de la Bahía de Guayaquil*. 35(35), 87-96.
Doi: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Anchundia, A., & Cuesta, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Universidad y Sociedad*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T., & Graziano, G. (2018). *Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 74-80.
iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf
- Baena, G. (2017) *Metodología de la Investigación*. (3era Ed.) México: Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Bakker, A., & Van Woerkom, M. (2018). *Strengths use in organizations: A positive approach of occupational health*. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 59(1), 38–46. <https://doi.org/10.1037/cap0000120>.
- Baptista, D., & Flores, R. (2014). *Capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Panamá*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13829/capacitacion-y-reclutamiento-de-personal-en-los-establecimientos-de-panama>.
- Borda, M. (2013). *El Proceso de Investigación: visión general de su desarrollo*. Barranquilla: Universidad del Norte. Recuperado a partir de file. <https://docplayer.es/70914611-El-proceso-de-investigacion-vision-general-de-su-desarrollo.html>.
- Brill, M., Holman, C., Morris, C., Raichoudhary, R., & Yosif, N. (2017). *Understanding the labor productivity and compensation gap*. https://ecommons.cornell.edu/xmlui/bitstream/handle/1813/77533/BLS_BT_N_Understanding_the_labor_productivity.pdf?sequence=1
- Calle, J. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55887>.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia. https://www.academia.edu/11162820/variables_de_Daniel_Cauas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. 9a Edición. Bogotá: Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_chiavenato.pdf.
- Cuesta, A. (2010) *Gestión del talento humano y del Conocimiento* 1a Edición: Bogota, D.C. Ecoe ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo 2016*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8939>

Dessler, G. y Varela, J. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ta Edición). México D.F.: Pearson Education.

<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>

Duque, E., & Parra, M. (2015). *Análisis de los modelos de medición de calidad percibida del servicio aplicados en la industria de hospitalidad*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 2 (2). Doi:[10.16967/rpe.82](https://doi.org/10.16967/rpe.82)

Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México Universidad de Morelos, facultad de Ciencias administrativas

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/99>

Gómez, R. (2006). *El Liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Universidad & Empresa. Universidad del Rosario Bogotá, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf>

Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Indiana, EEUU: Autor House

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill

Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). *The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia*. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735. doi:[10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))

Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). *Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention*. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7. Doi:[10.4172/2315-7844.1000229](https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000229).

Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (2018). *Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover*. *SSRN Electronic Journal*. doi:[10.2139/ssrn.3186397](https://doi.org/10.2139/ssrn.3186397)

Kravariti, F., & Johnston, K. (2019). *Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management*. Public

- Management Review, 1–21. doi:10.1080/14719037.2019.1638439
- Méndez, A., y Astudillo, M. (2016). *La investigación en la era de la información. Guía para realizar la bibliografía y fichas de trabajo*. México: Trillas
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. Babahoyo - Ecuador. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/2050/1/T-UTBCEPOS-MAE-000044.pdf>.
- Nando, M., & Abad, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Palibrio.
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2018). *Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework*. *Human Resource Development Review*, 153448431881215. Doi: 10.1177/1534484318812159
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017. (Tesis de maestría inédita)*. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.
- Lazear, E. P. (2018). *Compensation and Incentives in the Workplace*. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195-214. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.32.3.195>.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cualitativa- Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5ta.ed.). Bogotá: ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OIT (2017). *El Futuro de La formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y Lineamientos para su fortalecimiento*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional-CINTERFOR. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_568878.pdf
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. (Tesis*

- de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>
- Pardo, C. E. y Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39–48. doi:10.1016/s2215-910x(14)70018-7
- Pardo, P. (2013) *Gestión del Talento Humano*. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales A.C.*
[http://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf).
- Panduro, J. (2020), *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto. (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>
- Pérez, A. (2009) *Evaluación del desempeño laboral*. Academia Accelerating the world's research
https://www.academia.edu/15107796/Evaluaci%C3%B3n_del_Desempe%C3%B1o_Laboral?auto=download.
- Pérez, O. (2017). *4 errores en la gestión de recursos humanos y cómo resolverlos*. *Blog PeopleNext*. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com.mx/4-errores-en-la-gesti%C3%B3n-de-recursos-humanos-y-como-resolverlos>.
- Quiceno, D., Penagos, L., Ramírez, L., Díaz, L., Gava, M y Meléndez, E. (2017) *Estudio cuantitativo sobre las concepciones de Ciencia, metodología y enseñanza para profesores en formación*. *Revista Lasallista de Investigación*. Corporación Universitaria Lasallista Antioquia, Colombia
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69551301014.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 ed.). México: Pearson.
[https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento Organizacional 15 a Edición Stephen P Robbins and Timothy A Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15_a_Edici%C3%B3n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Prentice-Hill.
- Rojas, R, & Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el*

- desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima*. Enero 2018. (Tesis de maestría) Universidad Norbert Wiener <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Rivero-Remírez, Y. (2019) *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Revista Archivo Medico de Camagüey. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Ruiz, E. (2020). *Programa de auditoría al sistema de gestión integrado de capital humano aplicado a la empresa de recuperación de materias primas de Ciego Ávila*. <https://www.contraloria.gob.cu/investigaciones/programa-de-auditoria-al-sistema-de-gestion-integrado-de-capital-humano-aplicado-la>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (Universidad Ricardo Palma): <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, J. & Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*, (32), pp. 54-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>
- Samargandi, N. (2018). *Determinants of Labor Productivity in MENA Countries*. *Emerging Markets Finance and Trade*, 54(5), 1063–1081. doi:10.1080/1540496x.2017.1418658
- Salas, A. (2018). *Métodos Estadísticos para la Investigación Científica*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/240>
- Salazar, V., Andrade, C. y Campoverde, C. (2018). *Lavado de activos y las empresas de seguros en el Ecuador*. Revista Publicando. 5(14). Recuperado de <https://bit.ly/2CsMuIR>
<https://blog.acsendo.com/sin-categoria/problemas-de-recursos-humanos/>
- Sheihaki Tash, M., Cheshmeh Ali, E., & Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International*

- Journal of Economics and Finance*, 8(6), 226. doi:10.5539/ijef.v8n6p226
- Song, H., Tucker, A., Murrell, K., & Vinson, D. (2018). *Closing the Productivity Gap: Improving Worker Productivity Through Public Relative Performance Feedback and Validation of Best Practices*. *Management Science*, 64(6), 2628–2649. doi:10.1287/mnsc.2017.2745
- Stefan J., Ralf B. & Huub R. (2019): *Examining talent pools as a core talent management practice in multinational corporations*, *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579748>
- Turner, A. (2017). *How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations?* *Cogent Education*, 4(1), 1337543. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2017.1337543>
- Walden, J., Jung, E., & Westerman, C. (2017). *Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation*. *Journal of Public Relations Research*, 29(2-3), 73–89. doi:10.1080/1062726x.2017.1329737
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zegarra, C. (2020). *Gestión de talento en la era digital, estrategia clave para impulsar el valor de una compañía*. Obtenido de <https://www.liderempresarial.com/gestion-de-talento-en-la-era-digital-estrategia-clave-para-impulsar-el-valor-de-una-compania/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Gestión de talento humano</i>	<i>La gestión de talento humano destaca las capacidades de cada trabajador en la organización, generando interrelación entre el personal con la entidad, con el objetivo de atender sus requisitos y aspiraciones, darles respaldo y contribuir a un crecimiento personal apto para ensalzar la personalidad del trabajador. Chiavenato (2011).</i>	<i>La definición operacional de la variable gestión del talento humano se plantea operativamente en tres dimensiones</i>	<i>Admisión de personas</i> <i>Desarrollo de las personas</i> <i>Compensación de personas</i>	<i>Reclutamiento de personas</i> <i>Selección de personas</i> <i>Hábitos</i> <i>Comportamientos</i> <i>Remuneración</i> <i>Beneficios</i> <i>Servicios sociales</i>	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10 11,12,13 14 15 16,17	<i>Ordinal con Likert</i> <i>Deficiente (1)</i> <i>Regular (2)</i> <i>Bueno (3)</i> <i>Excelente (4)</i>	<i>Cuestionario</i>

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Instrumento</i>
<i>Desempeño laboral</i>	<i>La variable desempeño laboral, es el producto final de la ejecución de una tarea, considerando el tiempo empleado, para ello se requiere un previo aprendizaje, que bien puede lograr óptimos resultados con el logro de las tareas encomendadas. Robbins y Coulter (2014)</i>	<i>La definición operacional de la variable desempeño laboral se planteó operativamente en tres dimensiones.</i>	<i>Desempeño de tareas</i> <i>Civismo</i> <i>Falta de productividad</i>	<i>Cumplimiento de obligaciones</i> <i>Responsabilidad</i> <i>Motivación</i> <i>Eficiencia</i> <i>Relación interpersonal</i> <i>Actitud</i> <i>Trabajo en equipo</i> <i>Individualismo</i> <i>Falta de cooperación</i>	1 2 3 4,5 6,7 8,9 10,11,12 13,14 15, 16, 17	Ordinal con Likert Deficiente(1) Regular(2) Bueno(3) Excelente(4)	<i>Cuestionario</i>

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia						
Título: Gestión de talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021						
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión de talento humano			
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021?	Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021	Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Admisión de personas	Reclutamiento de personas	1,2,3	Ordinal con Likert Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)
				Selección de personas	4,5,6	
			Desarrollo de las personas	Hábitos	7,8,9,10	
Comportamientos	11,12,13					
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Compensación de personas	Remuneración	14	
(1) ¿Qué relación existe entre admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021?	(1) Identificar la relación que existe entre admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021	(1) Existe relación significativa entre la admisión de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021		Beneficios	15	
				Servicios sociales	16,17	
			Variable 2: Desempeño laboral			
(2) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de	(2) Identificar la relación que existe entre el	(2) Existe relación significativa entre	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Desempeño de tareas	Cumplimiento de obligaciones	1	Ordinal con Likert Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)
				Responsabilidad	2	
				Motivación	3	
Eficiencia	4,5					

<p>las personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>(3)¿Qué relación existe entre compensación de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>desarrollo de las personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021</p> <p>(3) Identificar la relación que existe entre compensación de personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p>desarrollo de las personas y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021</p> <p>(3) Existe relación significativa entre compensación de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021.</p>	Civismo	Relación interpersonal	6,7	
				Actitud	8,9	
				Trabajo en equipo	10,11,12	
			Falta de productividad	Individualismo	13,14	
				Falta de cooperación	15, 16, 17	

Anexo 3: Ficha técnica.

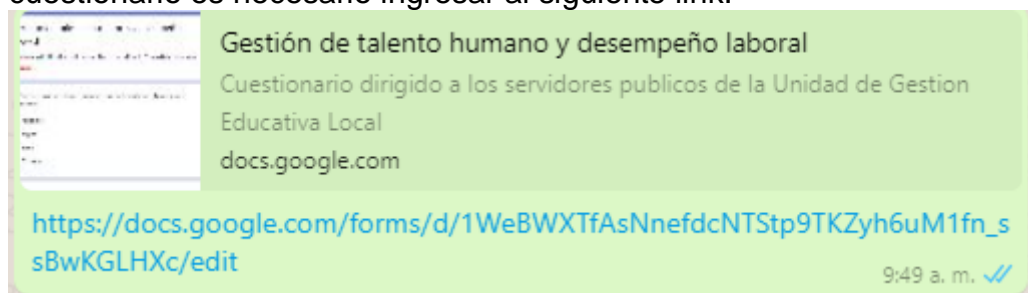
Ficha Técnica

Variables	Gestión del talento humano Desempeño laboral
Instrumento	Cuestionario
Autor	Roxana Miriam Ruiz Villavicencio
Objetivo	Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL N°07 Lima Metropolitana, 2021
Lugar	UGEL 07 Lima Metropolitana
Técnica	Encuesta
Duración	10 minutos
Descripción	El cuestionario será desarrollado por cada servidor público de la UGEL 07, conformado por 17 ítems, siendo analizado mediante la escala de medición ordinal de Likert
Estructura	Los ítems cuentan con 04 alternativas con valoraciones: Excelente (1), Bueno (2), Regular (3) y Deficiente (4)

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

El presente instrumento se utiliza a fin de recabar la percepción de los servidores públicos de la UGEL N°07 de Lima Metropolitana sobre la gestión de talento humano en la entidad y el desempeño laboral, se agradece anticipadamente su colaboración.

La respuesta que brinde es confidencial y reservada, para realizar el llenado del cuestionario es necesario ingresar al siguiente link.



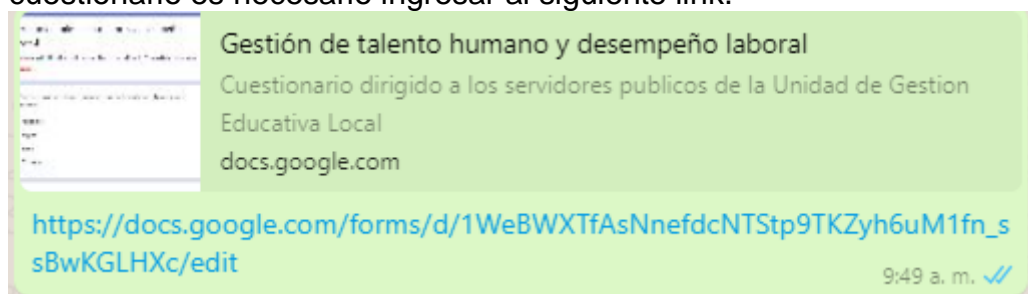
Cuestionario sobre la variable 1: Gestión de talento humano

Puede marcar la alternativa que mejor valora en cada ítem, con respuestas alternativas como: Excelente, Bueno, Regular y Deficiente.

N°	Items	Escala de valoración			
		Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
GESTION DE TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS					
1	¿Cómo percibo el perfil requerido para el personal en relación a la función que desempeña?				
2	¿Cómo percibo el proceso de selección de personal?				
3	¿Cómo percibo el proceso de selección de personal?				
4	¿Cómo considero las evaluaciones para la selección de personal calificado?				
5	¿Cómo considero la cobertura de puestos en los procesos de selección?				
6	¿Cómo califico el involucramiento del personal seleccionado con los objetivos institucionales?				
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LAS PERSONAS					
7	¿Cómo califico el programa de capacitaciones en la institución?				
8	¿Cómo considero el fortalecimiento de las capacidades del personal?				
9	¿Cómo percibo los cursos de actualización para el personal?				
10	¿Cómo considero que se fomenta el desarrollo de habilidades del personal?				
11	¿Cómo califico la motivación en las actividades laborales desarrolladas con eficiencia?				
12	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a corto plazo?				
13	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a largo plazo?				
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN DE PERSONAS					
14	¿Cómo considero la remuneración percibida por mis labores en la institución?				
15	¿Cómo considero los incentivos laborales por los cumplimientos de metas y objetivos trazados en la institución?				
16	¿Cómo percibo las oportunidades de ascenso y promoción que tenemos los trabajadores en la institución?				
17	¿Cómo considero los beneficios sociales reconocidos por la institución por las labores desempeñadas?				

Cuestionario sobre la variable 2: Desempeño laboral

La respuesta que brinde es confidencial y reservada, para realizar el llenado del cuestionario es necesario ingresar al siguiente link.



Puede marcar la alternativa que mejor valora en cada ítem, con respuestas alternativas como: Excelente, Bueno, Regular y Deficiente.

N°	Items	Escala de valoración			
		Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREA					
1	¿Cómo percibo las acciones que se desarrollan para evaluar el cumplimiento de metas y objetivos de la institución?				
2	¿Cómo considero las acciones que desarrollan los jefes para evaluar mi desempeño laboral en forma individual?				
3	¿Cómo considero que evalúan mi sentido de responsabilidad en el cumplimiento de mis labores en los plazos establecidos?				
4	¿Cómo califico la motivación que brinda la institución ante un eficiente desempeño laboral?				
5	¿Cómo considero las acciones que promueve la institución para el reconocimiento de mi labor destacada?				
DIMENSIÓN 2 : CIVISMO					
6	¿Cómo considero que se fomentan las relaciones interpersonales en la institución?				
7	¿Cómo califico a la gestión respecto a la confianza que genera en el personal?				
8	¿Cómo percibo el respeto mutuo entre mis pares?				
9	¿Cómo percibo el respeto entre el personal y los jefes?				
10	¿Cómo percibo la empatía entre las autoridades y el personal de la institución?				
11	¿Cómo considero la propuesta de generar espacios de trabajo en equipo por la institución?				
12	¿Cómo califico el trabajo en equipo propiciado por la institución?				
DIMENSIÓN 3: FALTA DE PRODUCTIVIDAD					
13	¿Cómo considero la actitud del trabajador que no realiza trabajo en equipo?				
14	¿Cómo percibo la labor del trabajador individualista en el logro de metas y objetivos en la institución?				
15	¿Cómo percibo la labor del trabajador que no coopera con sus pares?				
16	¿Cómo califico la labor del trabajador que no demuestra empatía con sus pares?				
17	¿Cómo percibo la labor del trabajador que busca alcanzar logros individuales sin integrarse al trabajo en equipo?				

Anexo 5: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	¿Cómo percibo el perfil requerido para el personal en relación a la función que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo percibo el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero la difusión de la convocatoria para el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considero las evaluaciones para la selección de personal calificado?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero la cobertura de puestos en los procesos de selección?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califico el involucramiento del personal seleccionado con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 DESARROLLO DE LAS PERSONAS							
7	¿Cómo califico el programa de capacitaciones en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo considero el fortalecimiento de las capacidades del personal?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo los cursos de actualización para el personal?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considero que se fomenta el desarrollo de habilidades del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califico la motivación en las actividades laborales desarrolladas con eficiencia?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a corto plazo?	✓		✓		✓		
13	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a largo plazo?	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	

DIMENSIÓN 3 COMPENSACIÓN DE PERSONAS							
14	¿Cómo considero la remuneración percibida por mis labores en la institución?	✓		✓		✓	
15	¿Cómo considero los incentivos laborales por los cumplimientos de metas y objetivos trazados en la institución?	✓		✓		✓	
16	¿Cómo percibo las oportunidades de ascenso y promoción que tenemos los trabajadores en la institución?	✓		✓		✓	
17	¿Cómo considero los beneficios sociales reconocidos por la institución por las labores desempeñadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco DNI N°31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de Junio del 2021

Dr. FELIPE GUIZADO OSCCO
DNI N° 31169557



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DESEMPEÑO DE TAREA							
1	¿Cómo percibo las acciones que se desarrollan para evaluar el cumplimiento de metas y objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considero las acciones que desarrollan los jefes para evaluar mi desempeño laboral en forma individual?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero que evalúan mi sentido de responsabilidad en el cumplimiento de mis labores en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califico la motivación que brinda la institución ante un eficiente desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero las acciones que promueve la institución para el reconocimiento de mi labor destacada?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CIVISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo considero que se fomentan las relaciones interpersonales en la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo califico a la gestión respecto a la confianza que genera en el personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo percibo el respeto mutuo entre mis pares?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo el respeto entre el personal y los jefes	✓		✓		✓		
10	¿Cómo percibo la empatía entre las autoridades y el personal de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo considero la propuesta de generar espacios de trabajo en equipo por la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califico el trabajo en equipo propiciado por la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 FALTA DE PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Cómo considero la actitud del trabajador que no realiza trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo percibo la labor del trabajador individualista en el logro de metas y objetivos en la institución?	✓		✓		✓		

15	¿Cómo percibo la labor del trabajador que no coopera con sus pares?	✓		✓		✓	
16	¿Cómo califico la labor del trabajador que no demuestra empatía con sus pares?	✓		✓		✓	
17	¿Cómo percibo la labor del trabajador que busca alcanzar logros individuales sin integrarse al trabajo en equipo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Nombres y apellidos del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscoco DNI N° 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de Junio del 2021

Dr. FELIPE GUIZADO OSCOCO
DNI N° 31169557

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	¿Cómo percibo el perfil requerido para el personal en relación a la función que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo percibo el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero la difusión de la convocatoria para el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considero las evaluaciones para la selección de personal calificado?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero la cobertura de puestos en los procesos de selección?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califico el involucramiento del personal seleccionado con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 DESARROLLO DE LAS PERSONAS							
7	¿Cómo califico el programa de capacitaciones en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo considero el fortalecimiento de las capacidades del personal?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo los cursos de actualización para el personal?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considero que se fomenta el desarrollo de habilidades del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califico la motivación en las actividades laborales desarrolladas con eficiencia?	✓		✓		✓		

12	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a corto plazo?	✓		✓		✓		
13	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a largo plazo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo considero la remuneración percibida por mis labores en la institución?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo considero los incentivos laborales por los cumplimientos de metas y objetivos trazados en la institución?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo percibo las oportunidades de ascenso y promoción que tenemos los trabajadores en la institución?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo considero los beneficios sociales reconocidos por la institución por las labores desempeñadas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio DNI N°09809744

Especialidad del validador: Docente metodólogo.

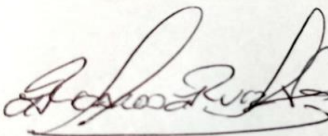
13 de junio de 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio
DNI N°09809744

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DESEMPEÑO DE TAREA							
1	¿Cómo percibo las acciones que se desarrollan para evaluar el cumplimiento de metas y objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considero las acciones que desarrollan los jefes para evaluar mi desempeño laboral en forma individual?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero que evalúan mi sentido de responsabilidad en el cumplimiento de mis labores en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califico la motivación que brinda la institución ante un eficiente desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero las acciones que promueve la institución para el reconocimiento de mi labor destacada?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CIVISMO							
6	¿Cómo considero que se fomentan las relaciones interpersonales en la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo califico a la gestión respecto a la confianza que genera en el personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo percibo el respeto mutuo entre mis pares?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo el respeto entre el personal y los jefes	✓		✓		✓		
10	¿Cómo percibo la empatía entre las autoridades y el personal de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo considero la propuesta de generar espacios de trabajo en equipo por la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califico el trabajo en equipo propiciado por la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 FALTA DE PRODUCTIVIDAD							

13	¿Cómo considero la actitud del trabajador que no realiza trabajo en equipo?	✓		✓		✓	
14	¿Cómo percibo la labor del trabajador individualista en el logro de metas y objetivos en la institución?	✓		✓		✓	
15	¿Cómo percibo la labor del trabajador que no coopera con sus pares?	✓		✓		✓	
16	¿Cómo califico la labor del trabajador que no demuestra empatía con sus pares?	✓		✓		✓	
17	¿Cómo percibo la labor del trabajador que busca alcanzar logros individuales sin integrarse al trabajo en equipo?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio **DNI N°09809744**

Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

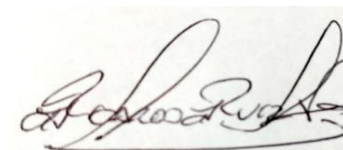
13 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio
DNI N°09809744

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO							
1	¿Cómo percibo el perfil requerido para el personal en relación a la función que desempeña?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo percibo el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero la difusión de la convocatoria para el proceso de selección de personal?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo considero las evaluaciones para la selección de personal calificado?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero la cobertura de puestos en los procesos de selección?	✓		✓		✓		
6	¿Cómo califico el involucramiento del personal seleccionado con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo califico el programa de capacitaciones en la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo considero el fortalecimiento de las capacidades del personal?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo los cursos de actualización para el personal?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considero que se fomenta el desarrollo de habilidades del personal?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo califico la motivación en las actividades laborales desarrolladas con eficiencia?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a corto plazo?	✓		✓		✓		
13	¿Cómo considero que está planificada la gestión del talento humano a largo plazo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 COMPENSACIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo considero la remuneración percibida por mis labores en la institución?	✓		✓		✓		

15	¿Cómo considero los incentivos laborales por los cumplimientos de metas y objetivos trazados en la institución?	✓		✓		✓	
16	¿Cómo percibo las oportunidades de ascenso y promoción que tenemos los trabajadores en la institución?	✓		✓		✓	
17	¿Cómo considero los beneficios sociales reconocidos por la institución por las labores desempeñadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado DNI N° 25747772

Especialidad del validador: Docente temático.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Junio del 2021



Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado
DNI N°25747772

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 DESEMPEÑO DE TAREA							
1	¿Cómo percibo las acciones que se desarrollan para evaluar el cumplimiento de metas y objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Cómo considero las acciones que desarrollan los jefes para evaluar mi desempeño laboral en forma individual?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considero que evalúan mi sentido de responsabilidad en el cumplimiento de mis labores en los plazos establecidos?	✓		✓		✓		
4	¿Cómo califico la motivación que brinda la institución ante un eficiente desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Cómo considero las acciones que promueve la institución para el reconocimiento de mi labor destacada?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CIVISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo considero que se fomentan las relaciones interpersonales en la institución?	✓		✓		✓		
7	¿Cómo califico a la gestión respecto a la confianza que genera en el personal?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo percibo el respeto mutuo entre mis pares?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo percibo el respeto entre el personal y los jefes	✓		✓		✓		
10	¿Cómo percibo la empatía entre las autoridades y el personal de la institución?	✓		✓		✓		
11	¿Cómo considero la propuesta de generar espacios de trabajo en equipo por la institución?	✓		✓		✓		
12	¿Cómo califico el trabajo en equipo propiciado por la institución?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 FALTA DE PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Cómo considero la actitud del trabajador que no realiza trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Cómo percibo la labor del trabajador individualista en el logro de metas y objetivos en la institución?	✓		✓		✓		
15	¿Cómo percibo la labor del trabajador que no coopera con sus pares?	✓		✓		✓		
16	¿Cómo califico la labor del trabajador que no demuestra empatía con sus pares?	✓		✓		✓		
17	¿Cómo percibo la labor del trabajador que busca alcanzar logros individuales sin integrarse al trabajo en equipo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado DNI: 25747772

Especialidad del validador: Docente temático.

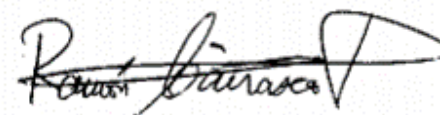
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

13 de Junio del 2021



Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado
DNI N°25747772

Anexo 6: Análisis de fiabilidad

ANALISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad
[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	16	100,0
	Excluidos ^a	0	0
	Total	16	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.795	17

ANALISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad
[Conjunto_de_datos0]

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	16	100,0
	Excluidos ^a	0	0
	Total	16	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.800	17

Anexo 7: Resultados de la encuesta.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS MEDIANTE CUESTIONARIO DE PREGUNTAS																																			
Enc.	GESTION DE TALENTO HUAMANO																DESEMPEÑO LABORAL																		
N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30					
1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2			
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2		
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	4	1	1	3	1	1	1	1	1		
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
6	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	
11	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3

12	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	
13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	
14	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	
15	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
16	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
18	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	1	2	1	1	1	
24	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	
25	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	
26	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	1	1	2	
27	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	1	1
28	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
29	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	1	1	2	
30	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	

32	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
33	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	
34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4		
35	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	
36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
38	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
39	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
43	3	4	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	1	1	1	
44	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
46	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
47	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
50	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
51	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	

52	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3			
53	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	4			
54	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3		
55	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3		
56	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2			
57	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
58	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3		
59	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2		
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1		
61	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1		
62	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2		
64	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	
65	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	1	2	1	3	3		
66	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2		
68	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2

Anexo 8: Correlaciones no paramétricas de variables

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```

/VARIABLES=V1_GESTIONTR V2_DESEMPEÑOLABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				V1_GESTIONTR	V2_DESEMPEÑOLABORAL
Rho de Spearman	V1_GESTIONTR	Coefficiente de correlación		1,000	.863**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		68	68
	V2_DESEMPEÑOLABORAL	Coefficiente de correlación		.863**	1,000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		68	68

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D1_Admissiondepersonas V2_DESEMPEÑOLABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				D1_Admissiondepersonas	V2_DESEMPEÑOLABORAL
Rho de Spearman	D1_Admissiondepersonas	Coefficiente de correlación		1,000	.912**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		68	68
	V2_DESEMPEÑOLABORAL	Coefficiente de correlación		.912**	1,000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		68	68

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D2_Developmentodelaspersonas V2_DESEMPEÑOLABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D2_Developmentodelaspersonas V2_DESEMPEÑOLABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				D2_Developmentodelaspersonas	V2_DESEMPEÑOLABORAL
Rho de Spearman	D2_Developmentodelaspersonas	Coefficiente de correlación		1,000	.825**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		68	68
	V2_DESEMPEÑOLABORAL	Coefficiente de correlación		.825**	1,000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		68	68

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=D3_Compensaciondepersonas V2_DESEMPEÑOLABORAL
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
    
```

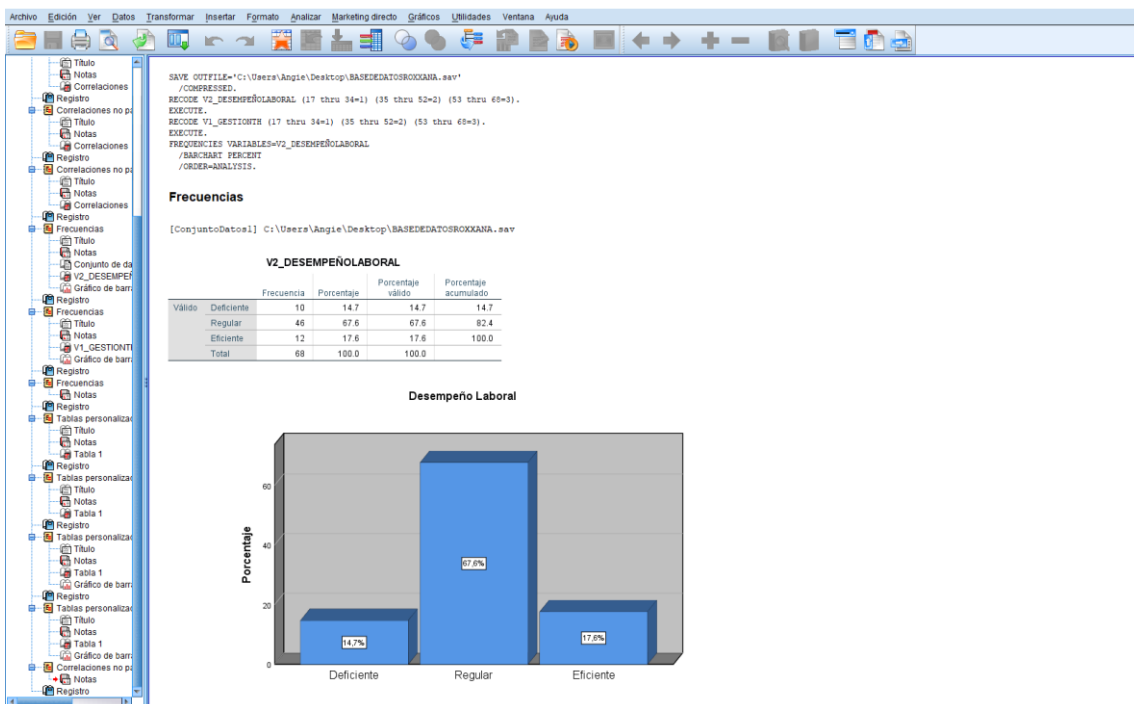
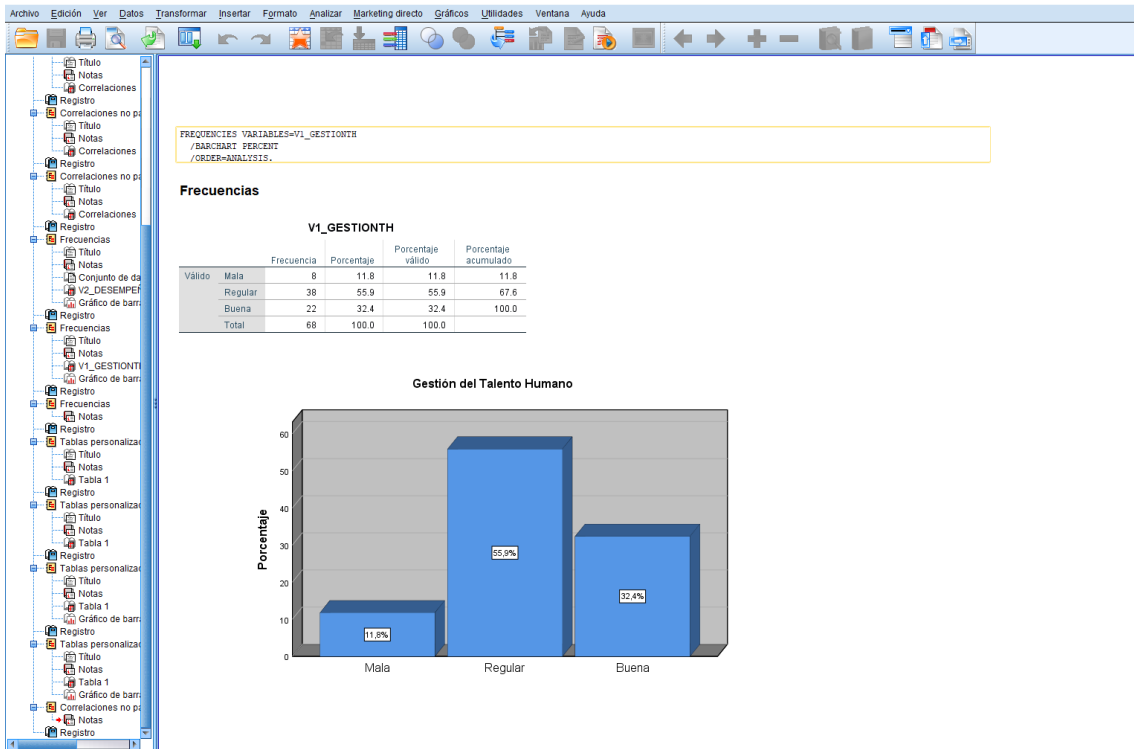
Correlaciones no paramétricas

Correlaciones				D3_Compensaciondepersonas	V2_DESEMPEÑOLABORAL
Rho de Spearman	D3_Compensaciondepersonas	Coefficiente de correlación		1,000	.826**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		68	68
	V2_DESEMPEÑOLABORAL	Coefficiente de correlación		.826**	1,000
		Sig. (bilateral)		.000	.
		N		68	68

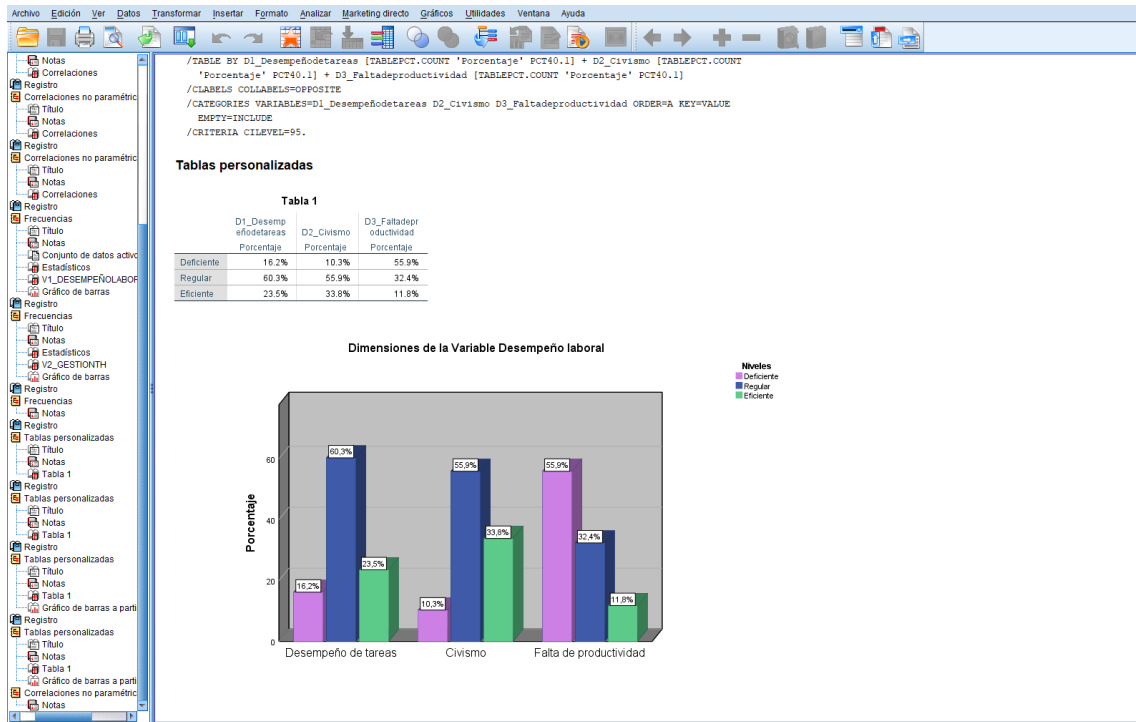
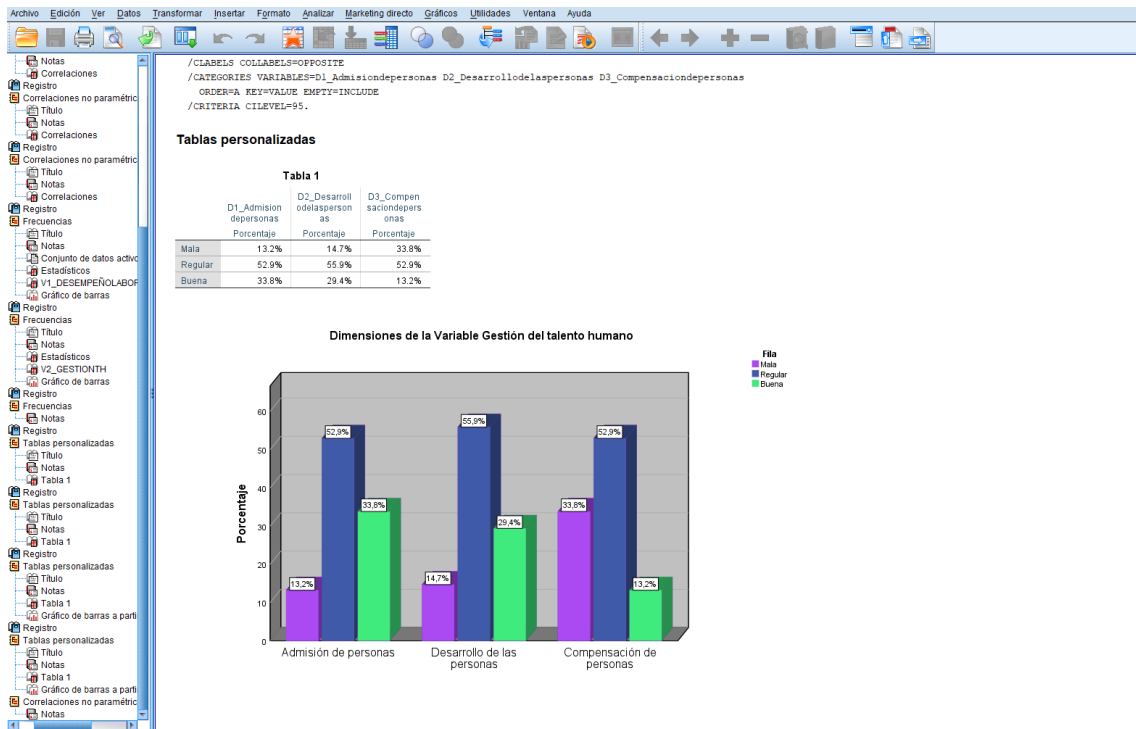
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

SAVE OUTFILE='C:\Users\Angie\Desktop\BASEDEDATOSROXANA.sav'

Anexo 9: Frecuencias



Anexo 10: Tablas Personalizadas



Anexo 11: Resolución de Inscripción del proyecto de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RI. N° 1457-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1457-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 3 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Galzado Oscco Felipe** de la Experiencia Curricular **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"** del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021"

presentado por el (la) estudiante:

Bach. Roxana Miriam Ruiz Villavicencio

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021**, presentado por el (la) Bach. **Roxana Miriam Ruiz Villavicencio**, con Código: **7001156719**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: *Reforma y Modernización del Estado*, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **Guizado Chicco Felipe** como asesor metodólogo del proyecto de tesis *Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021*.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Anexo 12: Carta P 037, dirigida a la UGEL 07 Lima Metropolitana.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de junio de 2021
Carta P.0371-2021-UCV-WA-EPG-F01/J

Dra.
Gloria María Saldaña Usco
Directora
Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RUIZ VILLAVICENCIO, ROKANA MIRIAM; identificada con DNI N° 09809747 y con código de matrícula N° 7001156719; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador RUIZ VILLAVICENCIO, ROKANA MIRIAM asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 13: Correo de recepción de mesa de partes de la UGEL 07 Lima Metropolitana

← UGEL 07 - MESA DE PARTES VIRTUAL (MPV)



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 07 <mesadepartes@ugel07.gob.pe>
Jue 17/06/2021 13:25
Para: Usted



AVISO DE RECEPCION DE DOCUMENTOS

Estimado usuario Sr(a/ta).

ROXANA MIRIAM RUIZ VILLAVICENCIO

Nro de documento de identidad: **09809747**

Mediante el presente, se comunica que se ha recibido su solicitud, la atención por este período se realizará de manera virtual por lo que se procederá a verificar que cuente con los requisitos necesarios, en breve se le estará comunicando su número de registro SINAD de encontrarse correcto, o de lo contrario se le remitirá la OBSERVACIÓN a fin de subsanarlo.

DATOS DEL DOCUMENTO

Asunto: **ACTIVACIÓN DE CUENTA CORRIENTE**

Correo electrónico **roxanaruiz20@hotmail.com**



UGEL 07 - MESA DE PARTES VIRTUAL (MPV)



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 07 <mesadepartes@ugel07.gob.pe>
Jue 17/06/2021 14:15
Para: Usted



AVISO DE REGISTRO DE EXPEDIENTE

Estimado usuario Sr(a/ta).

Asunto:

ACTIVACIÓN DE CUENTA CORRIENTE

Nro de Expediente SINAD:

26237-2021

Contraseña:

1355

Se ha registrado con éxito el registro de su solicitud, para realizar el seguimiento del mismo por favor ingrese a la siguiente dirección: <http://sinad.ugel07.gob.pe/SinadUgelpp/ConsultaExterna/LoginExterno.aspx>.

Cualquier consulta adicional podrá comunicarse a los siguientes números de Orientación virtual al usuario para atención vía WhatsApp y llamadas telefónicas: 983922216 – 983921489 - 983922541