



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral
del Personal de la Dirección Regional de Educación
Lima Provincias 2021**

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

AUTOR:

Amaya García, César Enrique (ORCID: 0000-0002-2211-6616)

ASESOR:

Dr. Córdova García, Ulises (ORCID: 0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido realizar esta investigación, brindándome paciencia, dedicación y sabiduría para culminar esta especialización profesional.

A mi familia, por su esfuerzo y sacrificio para brindarme en todo momento lo mejor y velar por mi bienestar.

A mi hijo por su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida académica como profesional.

Agradecimiento

A Dios principalmente por su generosidad, por darme voluntad y fuerzas de seguir siempre mejorando en el transcurso de mi vida y poder culminar mis logros de su mano.

A mis padres por su apoyo, dedicación y compromiso durante toda mi vida.

A mis profesores en especial al Dr. Ulises Córdova, gracias por su conocimiento y apoyo, me hicieron un mejor profesional y una mejor persona.

A mis compañeros por compartir conocimientos y poder finalizar esta especialización de manera exitosa.

A la Dirección Regional de Educación Lima, Provincias. En especial al personal que labora en esta institución por el apoyo brindado en la recolección de información que me permitió hacer posible el presente trabajo de investigación.

¡Mil gracias a todos!

Índice de contenidos

| | Página |
|--|-----------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tabla | vi |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 7 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 19 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 20 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 3.5. Procedimientos | 24 |
| 3.6. Método de análisis de información | 25 |
| 3.7. Aspectos éticos | 26 |
| IV. RESULTADOS | 27 |
| V. DISCUSIÓN | 34 |
| VI. CONCLUSIONES | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXOS | 49 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 49 |
| Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables | 51 |
| Anexo 3. Instrumentos de recolección de información | 52 |
| Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos | 56 |

| | |
|---|----|
| Anexo 5. Bases de datos (prueba de confiabilidad) | 68 |
| Anexo 6. Prueba de confiabilidad | 69 |
| Anexo 7. Base general de datos | 70 |
| Anexo 8. Prueba de hipótesis | 72 |
| Anexo 9. Carta de presentación institucional | 74 |
| Anexo 10. Carta de aceptación institucional | 75 |
| Anexo 11. Reporte del Turnitin | 76 |

Índice de tablas

| | Página |
|--|---------------|
| Tabla 1. Ficha Técnica del Instrumento de las variables | 22 |
| Tabla 2. Resultados de opinión de Expertos | 23 |
| Tabla 3. Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach | 24 |
| Tabla 4. Fiabilidad de la variable | 24 |
| Tabla 5. Grado de relación según coeficiente de correlación | 26 |
| Tabla 6. Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión del talento humano y sus dimensiones | 27 |
| Tabla 7. Frecuencias descriptivas de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones | 28 |
| Tabla 8. Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral | 30 |
| Tabla 9. Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y las habilidades y capacidades | 31 |
| Tabla 10. Cálculo de relación entre la variable gestión del talento humano y los comportamientos | 32 |
| Tabla 11. Cálculo de relación entre la variable gestión del talento humano y las metas y resultados | 33 |

Índice de figuras

| | Página |
|---|---------------|
| Figura 1. Los seis procesos de la administración de recursos humanos. | 15 |
| Figura 2. Niveles de la variable: Gestión del talento humano | 27 |
| Figura 3. Niveles de la variable: Desempeño laboral | 28 |

Resumen

En esta investigación se precisó como objetivo general determinar la relación existente entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, 2021.

Utilizamos el método hipotético deductivo y enfoque cuantitativo, de paradigma positivista, de tipo básica no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. La población estuvo conformada por 86 trabajadores, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 ítems en la escala de Likert para ambas variables, así mismo se determinó la confiabilidad mediante una muestra piloto de 20 trabajadores, en donde el valor del Alfa de Crombach fue de 0.909 siendo esta de alta confiabilidad para la gestión del talento humano y 0.858 siendo esta una fuerte confiabilidad para el desempeño laboral.

Como resultado se identificó un nivel regular tanto en la gestión del talento humano (81,4%) y el desempeño laboral (84,3%) mediante la prueba del coeficiente de Rho de Spearman = 0,781 y con una probabilidad de significación $p=0,000$ ($p<0,05$) se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, habilidades, metas y resultados.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between the variables of human talent management and job performance in the workers of the Regional Directorate of Education Lima Provinces, 2021.

We use the hypothetical deductive method and quantitative approach, with a positivist paradigm, of a basic not experimental, transversal, descriptive and correlational type. The population consisted of 86 employees, the survey was applied as a technique and as an instrument a questionnaire of 24 items on the Likert scale for both variables, likewise the reliability was determined through a pilot sample of 20 employees, where the value of the Crombach's alpha was 0.909, this being of high reliability for the management of human talent and 0.858, being this a strong reliability for work performance.

As a result, a regular level was identified in both human talent management (81.4%) and job performance (84.3%) through the Spearman Rho coefficient test = 0.781 and with a probability of significance $p = 0.000$ ($p < 0.05$) it was determined that there is a relationship between the management of human talent and job performance in the employees of the Regional Directorate of Education Lima Provinces.

Keywords: Management of human talent, job performance, skills, abilities, goals and results.

I. INTRODUCCIÓN

La humanidad está viviendo en una nueva era, la digital, llamada también de la información la globalización que ha impuesto la competitividad en todo el mundo, el desarrollo tecnológico, los cambios disruptivos y los intensos desplazamientos en busca de la calidad y la productividad ha permitido que las organizaciones tengan como problemática la incertidumbre y la imprevisibilidad y no saber a qué atenerse, por lo que han identificado que la mejor ventaja competitiva para una institución deriva de las personas que la integran, en realidad las personas con sus habilidades, capacidades y conocimientos son las que crean y fortalecen la innovación en una perspectiva de sostenimiento. Las personas son las que elaboran los productos o producen los servicios, los venden, atienden a los clientes, deciden, influyen, motivan, dirigen, supervisan, administran y las representan a las organizaciones, que dependiendo de la forma en que las personas se comporten en el desempeño y mejoramiento de sus actividades las organizaciones conseguirán una mejor productividad y alcanzarán la excelencia. Por tal razón hoy en día es necesario dejar de considerar a las personas como simples recursos o servidores, más bien se les debe dar la importancia debida y considerarlos como sujetos activos y proactivos que están dotados de inteligencia y que representan un capital potencial que sin dudas las organizaciones de hoy y de mañana deberán elegir por la gestión estratégica del potencial humano que es indispensable para su desarrollo y sostenimiento de las organizaciones.

En esta última década, se han observado múltiples cambios tecnológicos y sus efectos sobre las organizaciones, las cuales se les exige una mejor calidad de servicio y para ello las instituciones deben adecuar la tecnología disruptiva la que ha impuesto nuevas formas de trabajo, por lo que se requiere de personas que trabajen con inteligencia y no con mucho esfuerzo para atender la demanda de las organizaciones grandes o pequeñas de países desarrollados o en vías de desarrollo (Corporación CIMTED, 2017). A causa de esto, la mayor parte de los ciudadanos de América latina sabemos que hay un grupo de países con una economía emergente. El Perú es un país que está en este grupo, además

futurólogos como Jhon Naisbitt predicen que para el 2030 el Perú va a tener el incremento de una fuerza laboral joven como nunca lo ha tenido, por lo que se nos presenta la oportunidad o el reto que debemos comprometernos en desarrollar una efectiva gestión de talentos, potenciales profesionales altamente competitivos para laborar en las organizaciones, pero teniendo en cuenta lo que indica Alfaro (2016) en nuestra patria existe una fisura entre el colegio y los estudios superiores ya que la mayoría de jóvenes cuando terminan el colegio no están preparados para identificar sus habilidades y conocimientos talentosos eligiendo profesiones que les ofrecen aparentemente ingresos económicos y no en las que les gusta o les permita conseguir un mejor razonamiento y lucidez que favorecen el ingenio o la creatividad (p. 3) por lo que no pueden ingresar a trabajar en una organización e allí la necesidad de formar talentos y sobre todo hacer una gestión del talento humano con competencias en tres áreas: comunicación, manejo de información y sobre todo en solución de problemas, que son habilidades necesarias para aprender no en los estudios superiores sino en cualquier situación laboral.

En el plano nacional hay una problemática: la escasez del talento humano, lo sostuvo Flores (2018), ella mencionó que esto se debe a la falta de modalidades y experiencias técnicas de los postulantes al trabajo, otro de los elementos que explican esta problemática es la carencia de habilidades profesionales de los solicitantes, además las instituciones no ofrecen mayores beneficios a los trabajadores, lo que ocasiona insatisfacción y desmotivación en el trabajo. También indicó que, de acuerdo con el estudio de Manpower esto es un reto de todos, de las organizaciones, de los estados y de los trabajadores, pero sobre todo de las instituciones y agregó que por todo esto hoy en día las organizaciones para invertir, evalúan una serie de factores siendo el más importante el talento humano que está disponible en el país.

Dicho lo anterior, Prising (2018) señaló que si es cierto que existe una escasez de talento en todo el mundo y que para hacer frente a esta problemática, los empleadores deben de dejar de lado sus estrategias de contratación actuales para realizar contrataciones del talento humano que necesitan hoy con una perspectiva de lo que necesitaran mañana y que la mejor estrategia para ejecutar eficazmente

la estrategia comercial es desarrollar la combinación correcta entre personas, habilidades, procesos, tecnología y sobre todo creando empoderamiento y valor, mejorando la calidad de vida de los talentos humanos.

Más aún Manpower (2018) mencionó que el 43% de los empresarios peruanos no pueden encontrar las habilidades que tengan los trabajadores que necesitan según los datos obtenidos en la encuesta “Escasez de Talento - Perú” indica que el 54% de los empleadores no encuentran el perfil que buscan. Este estudio revela que esta cifra representa un máximo en los últimos años. De acuerdo al estudio de “Escasez de talento - Perú 2020” los empresarios en el Perú han alcanzado un nivel entre el 53% y 55% de dificultad para conseguir trabajadores con conocimientos, habilidades y capacidades necesarias.

A nivel nacional notamos que hay una incompreensión acerca de la gestión del talento humano porque los gestores o gerentes de las organizaciones le dan más valor a la preparación de los procedimientos, a la normatividad, a los métodos y modos de trabajo y sobre todo al capital financiero despreocupándose por las personas que trabajan en estas instituciones considerándolos como un recurso humano o como un simple servidor o instrumento descuidando su desarrollo personal y profesional, no comprendiendo que las personas son las que dirigen, representan a las organizaciones y son lo sustancial, notable y necesario porque son ellos los que constituyen el capital potencial, el talento humano, el capital humano o potencial humano, que con su buen desempeño laboral sus conocimientos, habilidades, destrezas y características propias hacen una institución de calidad y competitiva que logre sus objetivos, por lo que a toda persona que labora en una organización debemos denominarlo y considerarlo como un talento humano. Según el Foro Económico Mundial (2019) el Perú obtuvo solamente 61.66 puntos ocupando así el puesto 65 del ranking de competitividad mundial, de los 141 países que analizaron, el cual superó al índice del 2018 que alcanzó 61.26 puntos, esto nos demuestra cómo está utilizando sus recursos, sus talentos, sus capacidades para entregar a sus habitantes una calidad de vida y prosperidad. Habría que decir también que desde antes de la pandemia y en la perspectiva, las instituciones que realicen una gestión estratégica del talento

humano harán que desarrollen el trabajo líquido, es decir que el trabajador lo haga virtualmente y hasta remoto su labor para ahorrar tiempo y ser productivo por lo que es necesario ahora contar con talentos que brinden seguridad y sobre todo flexibilidad laboral para avanzar y lograr las metas preestablecidas por las organizaciones.

Por tal razón se dice que una institución es de calidad porque es que a toda persona que labora en una organización debemos denominarlo y considerarlo como un talento humano. En cuanto Jáuregui (2017) afirma que las organizaciones modernas, ya sean grandes y medianas eligen la gestión estratégica flexible del talento humano, donde el talento trabaja orientado y alineado a conseguir los objetivos de la organización, en cambio en las pymes solo existe una persona que es la que administra la organización y también al factor humano, por eso es la diferencia de sostenimiento de estas últimas en el tiempo. Por todo lo antes mencionado es que en el Perú últimamente las organizaciones han dado la debida importancia a la administración del talento humano ya que para ser más competitivas quieren contar con personal con mejores conocimientos, adecuada actitud y características inherentes que requieren los cargos o puestos de trabajo que ofrecen las entidades sobre todo del sector público, como es de conocimiento en el Perú existe una ley de modernización del aparato estatal y por consiguiente las entidades públicas requieren dar un mejor impacto o beneficio a la sociedad, para esto necesitan un potencial humano que sea valorado por sus conocimientos, habilidades y aportes intelectuales desarrollando su crecimiento y satisfacción en su trabajo dándoles mejor calidad de vida, mejorando la cantidad y calidad del trabajo de las personas en las instituciones públicas.

En el plano local, la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, ha dado importancia a la administración del talento humano, optando por implementar una óptima gestión, a fin de administrar bien a las personas, prosperar sus cumplimientos y rendimientos en las áreas de la institución para acrecentar el servicio de calidad que ofrece a sus usuarios, pero sin descuidar los aspectos que rodean a su trabajo como la iluminación, espacio, ventilación, ambientación que

ayuden a la motivación y satisfacción laboral para poder prestar un mejor beneficio a la sociedad.

Teniendo en cuenta los antecedentes antes mencionados, el determinante impacto teórico, el ambiente, como se desarrollan las organizaciones y la relevante y cada vez más importante necesidad de cómo gestionar el talento humano para que una institución sea competitiva o produzca un mejor beneficio o impacto en la sociedad, es que podemos esbozar el planteamiento del problema general de esta investigación: ¿En qué medida la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021?

Igualmente, respecto a los problemas específicos señalaremos: (a) ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las habilidades y capacidades del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021?, (b) ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con los comportamientos del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021? y (c) ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las metas y resultados del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021?

Similarmente hemos hecho con la justificación teórica, en la actualidad el estado mediante la modernización del estado pretende mejorar los resultados en las instituciones optimizando no solo los procesos sino la calidad del servicio en las instituciones. Para alcanzar esto es fundamental gestionar el talento humano, pero desarrollándolo como profesional y como persona, darles autoridad y empoderamiento en sus competencias y capacidades profesionales, motivándolos y creando un ambiente de trabajo que satisfaga las aspiraciones del personal, como también darles incentivos, beneficios, bonos, dar mejor oportunidad a los cargos y que la línea de carrera sea más integral y atractiva haciendo más justas las evaluaciones de desempeño. Es razonable que la justificación teórica se ampara en realizar un análisis y comparaciones de la teoría de varios autores que harán reflexionar, mejorar y sobre todo incrementar conocimientos de gestión del talento humano en este organismo de Lima provincias, la cual será una contribución

técnica para mejorar otras instituciones. A su vez, la justificación práctica, estaría dada por el análisis de los resultados del desempeño laboral en nuestro país y consecuentemente en Lima provincias deben mejorar, por todo esto desde la perspectiva práctico y social, su justificación está basada por la explicación real sobre el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad de la labor que desempeñan los colaboradores de esta entidad pública incidiendo que es de suma importancia que se opte por la puesta en práctica una óptima gestión del talento humano para aumentar el rendimiento laboral aportando a la institución que se administre con las personas considerando sus características, habilidades, valores y conocimientos de los colaboradores para que puedan cumplir con su labor dando una mejor calidad de servicio. También cuenta con la justificación metodológica, teniendo en cuenta el marco metodológico esta investigación se justifica por que emplea instrumentos confiables y validados que permiten evidenciar que existe una correlación relevante entre las dos variables en esta institución de Lima provincias, la que permitirá que estos instrumentos valgan para futuros estudios de este género.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. Por consiguiente, en relación a los objetivos específicos: (a) Determinar la relación de la gestión del talento humano y las habilidades y capacidades del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. (b) Determinar la relación de la gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. (c) Determinar la relación de la gestión del talento humano y las metas y resultados del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.

Por lo consiguiente, la hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Educación, Lima, Provincias. Mientras que, las hipótesis específicas: (a) La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con las habilidades y capacidades del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. (b) La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con

el comportamiento del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. (c) La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con las metas y resultados del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las precedencias internacionales citamos a Salazar (2018) quien infirió que si existe relación relevante entre sus variables de estudio. Por otro lado, Yong (2018) indicó en su conclusión que para retener a los empleados es necesario establecer políticas, mejores remuneraciones, la gestión del desempeño, el crecimiento y desarrollo profesional tiene una relación positiva en la retención de los empleados y desde luego que esta influencia del talento humano, su compromiso, sus competencias y sus características van a permitir mejorar su rendimiento en sus trabajos, haciendo a la organización donde trabajan más competitiva. También Zeballos (2019), concluyó que ante la ausencia de una unidad de gestión del talento humano resta el accionar de toda la organización por no contar con una estructura de jerarquización y a su vez no podrá tomar decisiones rápidas ni solucionar problemas de los trabajadores ni menos de la organización. Además, Oluoch (2017) demostró a través de resultados de que la organización no ofrece servicios de tutoría y coaching como métodos de formación y desarrollo, por lo que en su investigación recomendó identificar a los empleados con experiencia para que se porten como mentores y entrenadores. Así mismo Aibagui, Rezail, Koochmeshki y Sharifi (2017) concluyeron que en la actualidad tanto el capital psicológico y la adaptación de los recursos humanos generan un positivismo sostenible para la gestión. En relación con Ugoani (2016) concluyó que en la actualidad las entidades de todo el orbe tienen un dilema en donde la gestión de los talentos humanos como la cultura de una localidad son dimensiones culturales del trabajador, que, si bien se pueden adaptar o reinventarse, pero es necesario también las costumbres, creencias, tradiciones puedan conservarse y ser comunicadas en la organización.

Por otro lado, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) indicaron en su investigación que el talento humano se logra como consecuencia de la interrelación exitosa de la inteligencia, las habilidades que dan lugar a la creatividad y compromiso con la tarea que se les encomienda y la forma como la desempeñan (p. 5). También consideraron la importancia de los procesos de medición de

desempeño y atracción y permanencia del personal era necesario tener en cuenta la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, los incentivos y la protección reconocimiento y atención previsional que se les da a los colaboradores, de igual forma, Sakaja, Kipkoech, y Nelima (2017) todos ellos concluyeron que la gestión del talento humano es una de las funciones de la administración y esta a su vez es parte de los recursos estrategicos que se usan con la finalidad de obtener o mejorar el valor empresarial, posibilitando alcanzar sus metas u objetivos organizacionales entre los que se tiene al seleccionar y sobre todo, desarrollar su persona y profesionalismo, recompensarlo con incentivos para retenerlo para que tenga un buen desempeño y esto lo hace el gestor del talento humano como parte de la planificiacion estrategica organizacional que provee que las personas se desempeñen mejor, identificandose y teniendo un compromiso que contribuye a un mejor desempeño laboral. Al mismo tiempo, Pires y Nunes (2018) afirmaron que la buena gestión de los talentos humanos aumenta el nivel de comportamiento y el compromiso afectivo cuando se comunica la prosperidad de la organización.

Mientras tanto Singh y Sanjeev (2017) establecieron que el potencial humano, la retención de empleados y las recompensaciones contribuyeron al desarrollo del liderazgo en los empleados. Habria que decir también que Peregrino y Barboza (2016) sostienen que la gestión estrategica del capital humano radica en como se administra al personal influyendo en él para convertirlo en un talento productivo capaz de realizar sus labores con mayor cantidad y calidad sosteniendo a las empresas en el tiempo.

Todavía cabe señalar a Aldaz, Pacheco, Velasco y Calvopiña (2017) quienes llegaron a la conclusión de que hay que hacer trabajar a la gente de una manera diferente con flexibilidad de los recursos humanos, convirtiendolos en innovadores que se adapten a los cambios disrruptivos, reinventandose y sobre todo enfocado en el desarrollo sostenible, aspirando a un trabajo laboral sin roses entre los trabajadores y empleadores.

Entre los antecedentes nacionales que han desarrollado investigaciones sobre el tema, queremos referirnos a Velásquez (2018) que en su tesis, despues de examinar y discutir, afirmó que si hay una correlación entre las variables puesto

que el talento humano repercute en la manera de actuar y comportarse de un trabajador dentro de la institución. Coincidentemente, de la misma manera tenemos a Del Pino (2017) consideró la existencia de relación entre talento humano y su influencia la manera como se comportan los trabajadores en la organización refiriéndose al comportamiento organizacional.

Similarmente Ascencios (2016) infirió que efectivamente hay relación entre sus variables de estudio, además sostiene que existe cierta influencia y relación entre la gestión del talento humano, admisión de personal y el desempeño laboral.

En el caso de Casma (2015) refirió que los resultados de su investigación le permiten sostener que existe una relación en un nivel regular medio entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral.

Ahora veamos a Del Castillo (2017) donde demostró la correlación positiva de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral y en cada uno de sus dimensiones como conocimientos, habilidades, motivación, actitudes, lo que nos da la oportunidad de implementar una gestión del talento humano en los empleados administrativos para que tengan un exitoso desempeño laboral aplicando las actitudes, conocimientos, habilidades en el desarrollo de sus tareas y que redundará en alcanzar las metas de la institución pública.

Para terminar con estos antecedentes tenemos la investigación de Espinoza (2017) en donde sus resultados demostraron que la gestión del talento humano tiene relación cercana con todas las dimensiones del desempeño laboral, afirmó también que se debe aplicar, practicando nuestras actividades y habilidades diarias en el cumplimiento de las áreas del puesto de trabajo para obtener las metas y resultados que redundarán en la institución.

Del mismo modo refiriéndonos a la gestión del talento humano, mencionamos a Vallejo (2016) quien consideró que la administración del talento humano es una ciencia que se requiere la estructura orgánica, sólida y adecuada que tenga sostenimientos y sobretodo de un esfuerzo de identificación y colaboración del factor humano para que se le pueda identificar y detener, comprometiéndolo con la institución a fin que esta consiga satisfacer sus objetivos organizacionales.

Según Tovmasyan (2017), definió que gestionar es el accionar de actividades que le permiten al gestor utilizar los elementos y las funciones de la gestión que considera que son la planificación, organización, motivación y control que siempre se deben realizar para obtener los objetivos organizacionales a través del uso de personas y otros recursos. (p. 25).

Así mismo Dolan, Jackson y Schuler (2007) sostuvo que la gestión estratégica de los recursos humanos afecta el comportamiento de las personas por que a la hora de querer poner en práctica las estrategias de la organización no se logra la comunicación acertiva, afectara el comportamiento de los trabajadores como de la institución.

Sin embargo Drucker (1993) conceptualizó que las funciones de la gestión son la planificación, la dirección, la organización y dice que no debe ser la coordinación, sino la interrelacion de personas y el control que se debe realizar para conseguir los objetivos organizacionales.

De manera semejante Chiavenato (2009) consideró que la gestión del talento son condicionamientos que se articulan con la praxis que se realiza en el rendimiento de su labor o en su puesto de trabajo, de acuerdo con el proceso de reclutar, seleccionar, remunerar en forma adecuada y sobretodo medir el desempeño sostiene que hoy en día es un problema fundamental retener el talento con mejores condiciones de satisfacción en los ambientes de trabajo y clima organizacional, además recomienda que el gestor debe involucrar a los talentos para que participen en los conflictos a solucionar y pongan en practica su iniciativa, creatividad e innovación ya que los talentos con su eficiencia y eficacia hacen que la organización alcance sus metas. Chiavenato también hace referencia que el talento humano está previsto de inteligencia y tecnología disruptiva muy propia de esta era digital ya que la globalización ha impuesto la competitividad además que al talento se le debe dar capacitación y aprendizaje continuo para que pueda adaptarse al cambio. Es preciso mencionar todo lo arriba descrito esta de acuerdo al modelo de Chiavenato (2007, 2009, 2011) y sus antecesores que afirman que la clave de la competitividad y la productividad es la innovación.

Además, debemos tomar en cuenta que en los últimos años se han incrementado muchas definiciones sobre el tema, Chiavenato (2002) afirmó que para que exista una buena gestión del talento humano es conveniente antes tener un conocimiento exacto de la estructura organizacional, comunicar su cultura organizacional y tener un ambiente que satisfaga al trabajador y que identifique el rubro a que se dedica la institución, de igual manera que la tecnología se adecue a los procesos y que hoy en día esta área de gestión de las personas es muy imprescindible y muy determinante en las organizaciones que la harán mas competitivas y diferentes a las otras instituciones. (p. 18).

Coincidentemente, Dessler (2009) afirmó que la conducción de personas en una organización es el procedimiento de incrementar, preparar, entrenar, evaluar el desempeño y remunerar adecuadamente a los colaboradores atendiendo su seguridad, salud y relaciones laborales, así como los reclamos se solucionen con equidad y justicia. (p. 2).

Como se afirmó anteriormente, Griffin (2011) indicó también que la gestión del talento humano es la aplicación de las restricciones estratégicas y actividades organizacionales para seleccionar, atraer, desarrollar y sobre todo mantener un potencial humano eficiente, efectivo y productivo que se adecue siempre al entorno cambiante en perspectiva (p. 435).

De igual modo Robbins, De Cenzo y Moon (2009) sostuvieron que la gestión del talento humano es una de las funciones de la administración que tiene por finalidad, seleccionar, entrenar, preparar, adecuar e incentivar y retener a los trabajadores talentosos y competentes. (p. 158).

Por otro lado, Werther y Davis (2008) consideraron que la gestión del capital humano radica en lograr una buena relación de los gerentes y directivos con todas las actividades del personal y sobre todo demostrar lo que aportan y como se identifican con la organización, su proposito principal es el mejoramiento de lo que contribuyen productivamente a la organización cumpliendo responsablemente en forma estratégica, ética y deontologicamente profesional.

Habria que resaltar como uno de los mejores autores del tema de investigación a Chiavenato (2009) que sostuvo que la gestión del talento humano tiene como

propósito, no solo realizar las políticas, sino poner en práctica las actividades del puesto de trabajo cotidianas que sean necesarias para controlar y administrar el trabajo de los colaboradores para poder integrar talento a las instituciones, además indica que se debe armonizar, conducir y orientar a los trabajadores talentosos en una armoniosa cultura de identificación donde puedan participar los trabajadores acogidos y aprendiendo a diseñar su trabajo individual o en equipo realizando las actividades de su puesto de trabajo agradables y motivadoras, pero sin dejar de recompensar a los trabajadores potenciales y realizar una evaluación de desempeño a fin de mejorarlo, realizando una buena comunicación, capacitando, transmitiendo conocimientos y retroalimentarlos entre toda la comunidad empresarial para así crear un potencial humano y una organización de aprendizaje continua, así como desarrollar su persona y profesión, ofreciéndoles mejores condiciones de salud y protección en el trabajo del talento humano y en consecuencia aumentar el capital humano que pueda incentivar la competitividad, el desarrollo y la institución.

De la misma manera Chiavenato (2011) sostuvo que ya no debemos hablar de Administración de Recursos Humanos sino más bien que debemos darle mayor importancia a la gestión del talento humano ya que no debemos considerar de la misma manera a las personas con los recursos materiales o recursos financieros, porque las personas son seres humanos que están dotados de conocimientos, inteligencia, habilidades, con una personalidad definida, con aspiraciones y una percepción completa de la estructura orgánica convirtiéndolo en más competente que los demás.

Hoy en día en esta era de la información tenemos que tener en cuenta que ya no se puede considerar a las personas como simples servidores o recursos humanos que se administran pasivamente sino que debemos administrarlos como talentos potenciales ya que ellos son inteligentes proactivos que se les debe dar reconocimiento, protección, desarrollando, preparando y entrenando a fin de que estén provistos de mejores habilidades y capacidades que les va a permitir administrar los recursos materiales económicos en forma estratégica, esto es lo que los nuevos gestores realizan, ya no se dedican a administrar personas, sino a

gestionar con las personas, el autor también afirma que esta es la futura concepción, que los talentos y potenciales personas serán el capital del futuro, la moneda del futuro, que se convertirá en el ente o patrimonio primordial de la organización ya que lo mejor del talento se encuentra en el cerebro de los seres humanos, por lo tanto no se les puede considerar como un simple recurso. (p. 8).

En realidad todo esto nos indica que debemos no solo crear, sino ampliar el desarrollo personal y profesional, sus conocimientos, convirtiéndolos en un potencial humano como el capital intelectual de las organizaciones. (p. 15). Todas estas restricciones y prácticas el autor Chiavenato (2009) las resume en seis procesos básicos para la administración del recurso humano que en nuestra investigación serán consideradas como dimensiones.

Respecto a Chiavenato (2009), consideró seis procesos para la Administración de Recursos Humanos y son: Procesos para integrar personas: es la fase para incorporar a los nuevos colaboradores de la organización, pero es muy importante contar con un plan estratégico de integración para fomentar que el colaborador recién llegado cuente con las herramientas y un ambiente necesario para que acelere su proceso de aprendizaje y se comprometa desde el primer día, a todo este proceso también se le puede mencionar como proceso para atraer personas donde siempre estará presentes la convocatoria y la selección de personal. En la actualidad se utiliza el término on boarding o proceso de integración que sigue una empresa para que los nuevos empleados se integren de manera inmediata a su nuevo puesto laboral que debe estar diseñado para que sea una guía al trabajador en su proceso de adaptación en la institución en estos procedimientos para realizar una buena gestión de los trabajadores es necesario conocer la estructura orgánica de las diferentes áreas de la institución ya que esto apoyará al cumplimiento del plan estratégico por que de esto van a depender las acciones o actividades que se realizan en la organización así como facilitará la coordinación institucional, la autoridad que se dispone para administrar la organización, el ambiente que rodea a la organización y sobre todo diseñar los procedimientos y las relaciones de autoridad y responsabilidad así como orientarlos y acompañarlos a los trabajadores en su desempeño así como también en su descripción de los puestos de labor, la

colaboración de los colaboradores, así como su evaluación y desempeño de los mismos. Procesos para recompensar a las personas: las recompensas y los reconocimientos han llegado hoy en día a tener una gran importancia en las organizaciones ya que estas recompensas deben adecuarse a las necesidades de los trabajadores, en donde estén satisfechos y estimular a los trabajadores para que trabajen productivamente. Estos estímulos pueden ser recompensas, remuneraciones justas, prestaciones, etc. Procesos para desarrollar a las personas: es la fase para perfeccionar de manera continua las capacidades así como incrementar el desarrollo y crecimiento profesional y personal. Por esta razón el desarrollo de personas está involucrado y relacionado más a la experiencia, satisfacción y carrera profesional, programas de conformidad y comunicación acertiva. Procesos para retener personas: es la fase donde se alienta y atrae a los talentos por un período de tiempo prolongado a identificarse y permanecer en la institución, creando las condiciones psicológicas satisfactorias y ambientales para que los trabajadores puedan realizar sus actividades con el mejor desempeño, mantener un clima organizacional, donde exista disciplina, orden, higiene, previsión en los riesgos, excelentes relaciones personales y con los sindicatos y cultivar la lealtad. Finalmente, los Procesos para auditar a las personas: es el proceso de evaluación de las políticas y prácticas del área del talento humano dentro de una organización para detectar no solo las fallas, sino la permanente búsqueda del mejoramiento continuo a través de las sugerencias para lograr la eficiencia, eficacia y efectividad empresarial, siendo necesario tener una base de datos y un excelente medio de información para verificar los resultados. (p. 15).

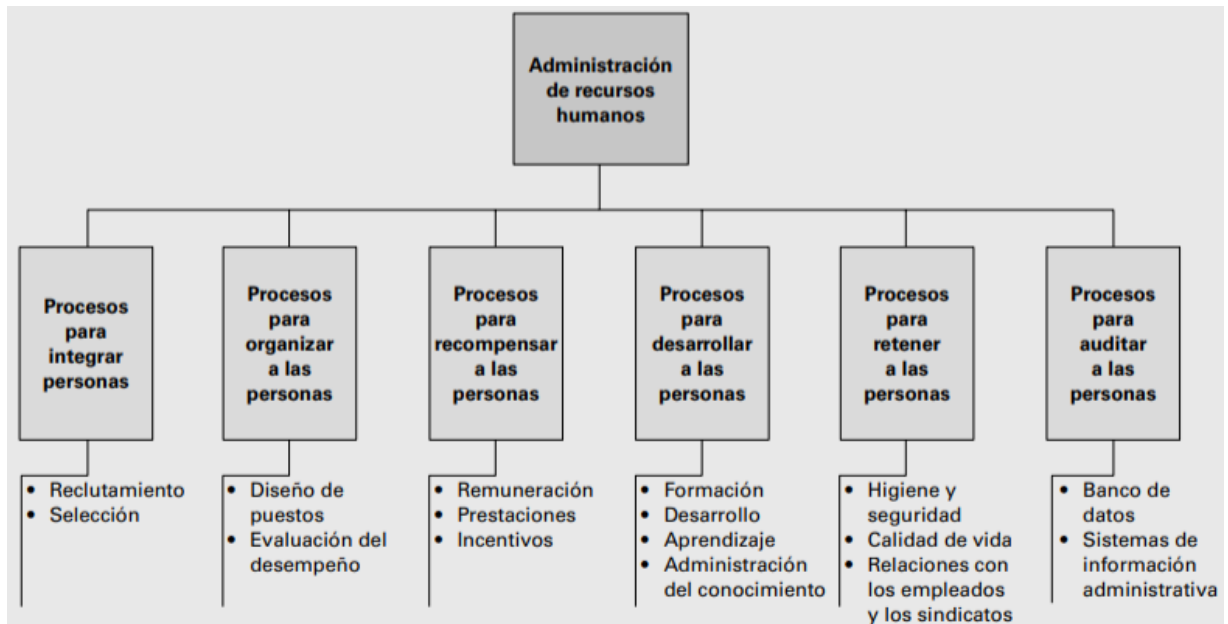


Figura 1. Los seis procesos de la administración de recursos humanos. Chiavenato (2009)

En lo que concierne al desempeño laboral, Schermerhorn (2003), sostiene que es el rendimiento de cantidad y calidad que un trabajador refleja al momento de realizar una tarea o las actividades que le corresponden (p. 3). Del mismo modo Palaci (2005), indica que el desempeño laboral es el valor en cantidad y calidad que se espera el trabajador aporte a la institución, son las acciones que un trabajador realiza en diferentes momentos o lapsos de tiempos siendo estas características, actividades, actitudes o posturas personales o en equipo las que definen la eficiencia, eficacia y productividad en las organizaciones. (p.115).

A su vez Wayne (2010) considera que la administración del desempeño es un proceso de medición, cuantificación orientado y encaminado al aseguramiento de que los procedimientos, las acciones y actividades se realicen en forma oportuna para lograr la productividad de los colaboradores, equipos y hasta de la organización.

Es propicio mencionar a Robbins y Judge (2014), quienes afirman que el desempeño laboral son aquellos comportamientos, capacidades, acciones que tienen los trabajadores y que son indispensables para que las instituciones logren

sus propósitos y así poder medir sus habilidades y competencias de cada colaborador así como determinar cual es el nivel con el que contribuye a la organización (p. 84). Así mismo Karolczak y Swirski (2017) mencionaron que para incrementar la productividad en las organizaciones hoy en día se debe contemplar las cualidades del trabajador.

Aún cabe señalar que Chiavenato (2009) definió como el valor sistemático de lo que realiza cada trabajador y el comportamiento para realizar las tareas para alcanzar las metas predeterminadas. Al desempeño laboral lo llaman también medición o evaluación de desempeño, el cual es la fase para medir o estimar el rendimiento o valor del ámbito individual que se refleja en la eficiencia de las habilidades y competencias del trabajador no dejando de lado el valor de aportación que hace al giro de la organización, el nombre de este proceso varía en las organizaciones dependiendo de su estructura y cultura organizacional y alcanza las denominaciones como evaluación de resultados, evaluación de méritos, informe de avances, evaluación de eficiencia de la persona o grupal, de la misma manera mencionó que para realizar la evaluación del desempeño se debe tener en cuenta tres criterios lo que consideramos en esta investigación como dimensiones (p. 254) y son las Habilidades y Capacidades que es el conjunto de conocimientos para realizar una tarea correctamente y con facilidad. Los Comportamientos que son el estudio de las interacciones individuales, grupales y de estructuras y el impacto que ocasionan en el comportamiento de una organización, se debe analizar el espíritu de trabajo o en equipo que tiene el trabajador, la identificación, la cooperación y sobretodo la creatividad y el liderazgo para influir en los demás con responsabilidad. Por último, las Metas y Resultados nos servirán como criterios para evaluar al personal de la cantidad sino de la calidad de su trabajo, en lo referente a la satisfacción del usuario del servicio, forma y rapidez con que da solución a los problemas. Esto pues nos permitirá obtener no solo cantidad de trabajo realizado sino calidad de trabajo bien realizado que es la productividad que quieren alcanzar todas las organizaciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para obtener una mejor valoración en el proceso de investigación se va a aplicar una metodología de paradigma positivista a fin de que haya una validez interna y externa, flexibilidad y objetividad determinando su calidad en el proceso de investigación se probó que la hipótesis fue cuantitativa basándonos en el uso de datos cuantitativos y estadísticos con el fin de observar y determinar el modo de comportamiento para conseguir probar las teorías. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4). Todo esto nos servirá para dar respuesta a nuestro problema de investigación que se le interpretó en forma objetiva usando el razonamiento y la lógica siguiendo el modelo estructurado. (Hernández et al., 2014, p. 95).

La investigación fue de tipo básica, sustentada por Hernández et al., (2014) quien afirma que es teórica pura, básica o dogmática que relaciona variables brindándonos el porqué de estas correlaciones causales permitiéndonos la comprensión y su complejidad de una variedad de fenómenos que incrementaran conocimientos sin alterarlos. Esto genera la prueba empírica que del mismo modo se buscó falsas proposiciones como resultado de los hechos materia de análisis. (p. 97).

Coincidentemente, Baena (2014), menciona que la investigación pura llamada también básica, teórica o dogmática, teniendo como particularidad que partiendo de la exposición de un conjunto de teorías sin alterarlas y su finalidad no solo es aumentar, sino mejorar los conocimientos. (p. 11).

Como en nuestra investigación tratamos de determinar la relación que hay entre las dos variables, se optó por el diseño descriptivo correlacional no experimental. Que está sustentada por lo que afirman teóricamente Hernández, Fernández & Baptista (2014) sostuvieron que la investigación descriptiva proporciona una base de conocimientos, comportamientos, capacidades, actitudes particularidades de personas, equipos, instituciones

gremiales, agrupaciones, procedimientos, sujeto u objeto que se quiere analizar, su finalidad es recoger o mesurar información individual o conjunta, objeto de las variables que estamos interesados en describir o aclarar la correlación significativa que existe entre ambas variables. (p. 80).

Cabe mencionar que según Toro y Parra (2010) sostienen que el diseño no experimental se realiza cuando el investigador no puede controlar, manipular o alterar los sujetos o variables de estudio o que quiere interpretar, sino que más bien se apoya en observar los fenómenos de su investigación en su entorno real o natural para describir y analizar su incidencia, correlación o grado de responsabilidad en lo que ya acontecido en el lugar de investigación en un determinado tiempo. (p.252).

Al querer realizar una mejor practica científica en esta investigación he optado por el método hipotético deductivo que según Hurtado y Toro (2007) sostienen que este método está basado en comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que ya generan o inducen la indagación creando hipótesis a falsear o contrastar su veracidad y que a mayor casos confirmados, mayor será la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera y por consiguiente que cuanto más casos refutados existan, la hipótesis será falsa, permitiendo no solo el incremento de la teoría sino más bien el aumento del conocimiento y solución de problemas. (p.75).

3.2. Variables y operacionalización

La variable se define como el término que se usa cuando nos queremos referir a un tipo de relación, causa y efecto que se puede mesurar, controlar y es materia de estudio en una investigación, esta característica o propiedad es propensa a variar y esta variabilidad se puede observar, medir o tener referencia conceptual. (Hernández et al., 2014. p. 83). En cambio, la operacionalización es el procedimiento que desglosa las opiniones más abstractas que encontremos en la teoría hasta llegar al nivel más concreto o sea lo que observemos que se ha producido en la realidad y que representen premisas del concepto que se puedan valorar, observar, medir, es decir que

nos sirvan como instrumento para el análisis observacional de las variables. (Hernández et al., 2014, p. 82).

Por todo lo anterior nos permitió considerar la gestión del talento humano y el desempeño laboral como las dos variables de materia de investigación, es así que Chiavenato (2009) conceptualizó que la gestión del talento humano es el accionar o la forma como los gestores utilizan la estrategia para asistir a las organizaciones en la conducción del talento, desarrollando y protegiendo su persona y profesionalización para crear talentos ya que estos son fundamentales y son necesarios para obtener sus objetivos organizacionales (p. 47), en cuanto a su operacionalización se definió en seis dimensiones tales como: Integración, organización, recompensación, desarrollo, retención y Auditoración de personas. Para lo cual se aplicó un instrumento con 24 ítems. Así mismo Chiavenato (2009) indica que el desempeño laboral se basa en descubrir cómo se comporta y como realiza sus actividades el trabajador y cómo impacta esto en la organización, precisó también que el rendimiento laboral es desigual en cada trabajador y que es cambiante por estar supeditado a sus comportamientos, situaciones, habilidades, características inherentes y como se integran a la organización. En cuanto a su operacionalización se definió en tres dimensiones, tales como: habilidades y capacidades, comportamientos, metas y resultados. Para lo cual se aplicó un instrumento con 24 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo o población se especificó como la totalidad de elementos con determinadas características que sirven de objeto de análisis (Hernández et al., 2014, p.174). La cual estuvo constituida por 86 personas que trabajan en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. Dentro de la que se consideró al personal que labora en la institución según el CAP y se excluyó al personal contratado mediante intermediación laboral, contrato CAS y proveedores. Con respecto a la muestra se define como una parte

representativa y adecuada de una población que se considera para recoger datos o información que permitan profundizar en el análisis de las variables. (Hernández et al., 2014).

Aplicación la fórmula para una población finita:

| Determinación del tamaño de muestra | |
|---|--|
| $n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$ | |

Donde:

N: Tamaño de la población

σ^2 : Varianza de la Población

e: Error de tolerancia

$Z_{(\alpha/2)}$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

| Valores | |
|--------------------------------------|------|
| N= | 86 |
| $\sigma^2 = S^2=$ | 0.50 |
| $\alpha=$ | 0.05 |
| $Z_{(\alpha/2)} =$ | 1.96 |
| e= | 0.05 |

| Tamaño de la muestra |
|--------------------------------|
| $n \cong 70$ |

La muestra estuvo representada por 70 trabajadores.

Para que la inferencia estadística sea válida, el muestro fue probabilístico y aleatorio simple. Hernández et al. (2014). Además, indicó que, en una muestra probabilística, cualquier elemento del universo debe tener la misma probabilidad de ser incluido en la muestra pudiendo ser medidos mediante fórmulas o criterios lógicos como el aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández et al. (2014), sostuvo en cómo se realizaron los datos que se recolectan buscando especificar los rasgos y características importantes, buscando recoger la información de manera independiente o en conjunto (p. 58). En tal sentido, la técnica fue la **encuesta** que consiste en un procesamiento adecuado para recoger los datos sobre la información referente a una variable (Hernández et al., 2014), usando como instrumento el cuestionario que es un listado de preguntas que servirán para recabar datos de fuentes primarias. (p. 228).

Tabla 1

Ficha Técnica del Instrumento de las variables

| Medición de la variable: Gestión del Talento Humano | |
|--|--|
| Técnica | Encuesta |
| Instrumento | Cuestionario |
| Autor(a) | Idalberto Chiavenato (2012) |
| Adaptado | Br. César Enrique Amaya García |
| Ámbito de aplicación | Al personal que labora en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. Según el CAP. |
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Administración | Directa e individual |
| Significación | Determina la dimensión que predomina en el nivel de la gestión del talento humano, según la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. |
| Dimensiones | Integración, organización, recompensación, desarrollo, retención y Auditación de personas. |
| Evalúa | Escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |
| Medición de la variable: Desempeño laboral | |
| Técnica | Encuesta |
| Instrumento | Cuestionario |
| Autor(a) | Idalberto Chiavenato (2012) |
| Adaptado | Br. César Enrique Amaya García |
| Ámbito de aplicación | Al personal que labora en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. Según el CAP. |

| | |
|----------------------|--|
| Tiempo de aplicación | 40 minutos |
| Administración | Directa e individual |
| Significación | Determina la dimensión que predomina en el nivel de la gestión del talento humano, según la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. |
| Dimensiones | Habilidades y capacidades, comportamientos, metas y resultados. |
| Evalúa | Escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. |

Mientras tanto para Hernández et al. (2014) la validez es determinar hasta qué punto el investigador atribuye la variación observada a la variable; con respecto al instrumento planteado (p. 298). En nuestra investigación se admitió por el juicio de expertos.

Tabla 2

Resultados de opinión de Expertos

| Experto | Nombres y Apellidos | Especialidad | Opinión |
|---------|--------------------------------------|--------------|------------|
| 1. | Dr. Ulises Córdova García | Temático | Suficiente |
| 2. | Dr. Jaime Miguel Cabrera Buleje | Temático | Suficiente |
| 3. | Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez | Temático | suficiente |

Además, para Hernández et al. (2014), la confiabilidad es el grado de precisión que el instrumento produce, es decir es la exactitud de la consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el instrumento (p.213)

Tabla 3

Escala y valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach

| Valores | Escala |
|-------------|------------------------|
| -1 a 0 | No es confiable |
| 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.90 a 1 | Alta confiabilidad |

Nota: Tomado de Ruiz (2013)

Se realizó un estudio piloto con 20 personas, obteniendo como resultados lo siguiente:

Tabla 4

Fiabilidad de la variable

| Variable | Alfa de Cronbach | N.º de elementos |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Gestión del talento humano | 0,909 | 24 |
| Desempeño laboral | 0,858 | 24 |

Nota: Análisis estadístico Spss_v 23 (2021)

De acuerdo a los resultados, el índice de confiabilidad fue de 0,909 siendo esta de alta confiabilidad para la gestión del talento humano y para la variable del desempeño laboral fue de 0,858 convirtiéndose en un grado de fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En nuestra investigación recogimos todas las inquietudes de todo el personal que labora en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, así que de este modo analizamos la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el cual obtendremos mejores resultados en la institución pública para el cumplimiento de sus metas y objetivos. Para ello se aplicó el cuestionario donde figuran dos variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, para los trabajadores de la institución.

Para la aplicación de la encuesta que se realizó, fue de forma anónima y confidencial, por tal razón se hizo el debido control para tener más fiabilidad de los datos, los mismos que después fueron procesados por el aplicativo IBM SPSS Statistics lo que nos permitió procesar y analizar mejor los datos estadísticos y obtener conclusiones más certeras y confiables.

3.6. Método de análisis de datos

El propósito fue analizar la información en el software SPSS de acuerdo a la encuesta, que sirvió para determinar lo siguiente:

La estadística descriptiva, se empleó para la elaboración de gráficos estadísticos, de acuerdo de la aplicación de la frecuencia de las variables y sus dimensiones. La estadística inferencial recogió la muestra para obtener una conclusión o inferencia sobre la población el cual es parte de la muestra. Es decir, si $p > 0.05$ se podría aceptar la hipótesis nula (H_0) y si $p < 0.05$ se aceptaría la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

Cuya fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican

x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable

y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

$d_i = x_i - y_i$

Hernández et al (2014) presentaron la escala más utilizada para la interpretación de los valores que describimos a continuación:

Tabla 5

Grado de relación según coeficiente de correlación

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Nota: Basada en Hernández, Fernández & Baptista (2014).

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se ha tenido el respeto a las personas por lo que se ha resguardado su identidad, logramos reducir el daño o la incomodidad del trabajador integrante de la institución, entregando la investigación por medio de cuestionarios y luego comunicándoles acerca de los beneficios reales y potenciales del propósito de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

Frecuencias descriptivas de la variable: Gestión del talento humano y sus dimensiones

| Variable y sus dimensiones | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
|-----------------------------------|----------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Integración de personas | 8 | 11.4 | 49 | 70.0 | 13 | 18.6 | 70 | 100 |
| Organización de personas | 6 | 8.6 | 58 | 82.9 | 6 | 8.6 | 70 | 100 |
| Recompensación de personas | 3 | 4.3 | 53 | 75.7 | 14 | 20.0 | 70 | 100 |
| Desarrollo de personas | 1 | 1.4 | 42 | 60.0 | 27 | 38.6 | 70 | 100 |
| Retención de personas | 4 | 5.7 | 39 | 55.7 | 27 | 38.6 | 70 | 100 |
| Auditación de personas | 24 | 34.3 | 36 | 51.4 | 10 | 14.3 | 70 | 100 |
| Gestión del talento humano | 3 | 4.3 | 57 | 81.4 | 10 | 14.3 | 70 | 100 |

Nota: Análisis estadístico SPSS_v23 (2021)

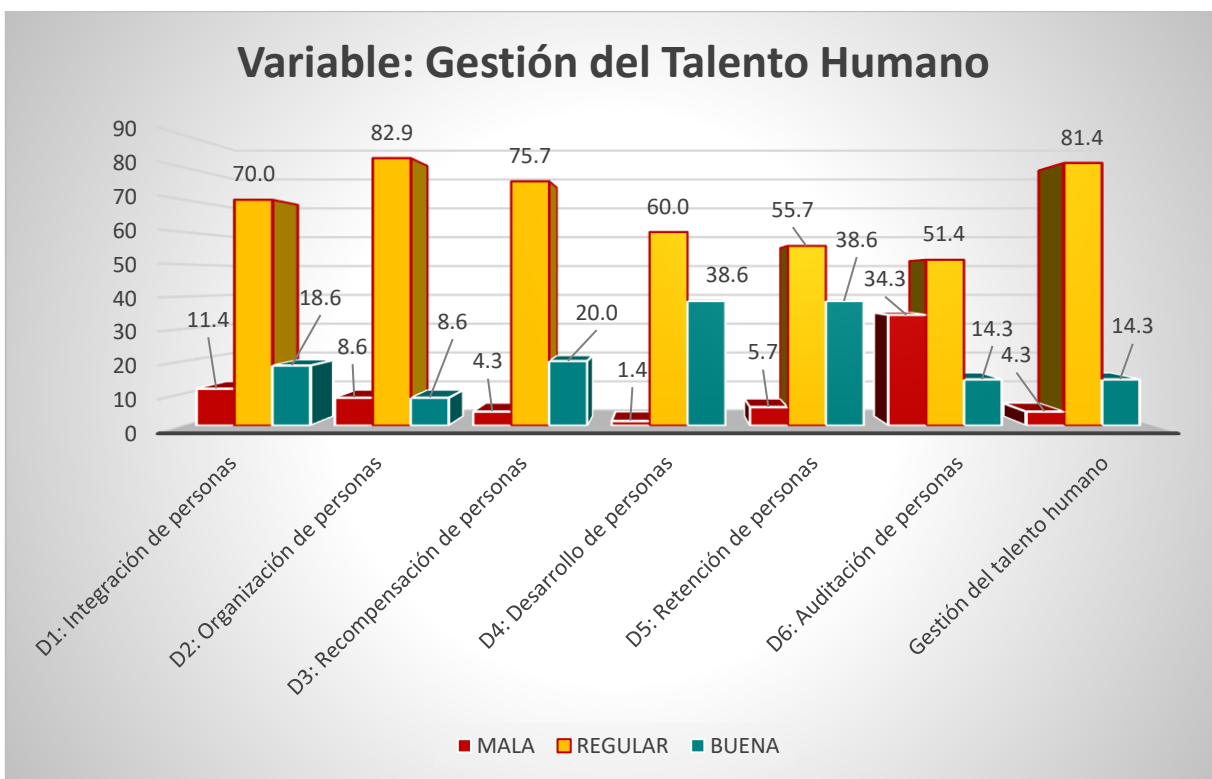


Figura 2: Niveles de la variable: Gestión del talento humano

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel regular para la variable gestión del talento humano con un 81.4%, se tuvo a la dimensión organización de personas, la cual tuvo un 82.9%. Del mismo modo, se observó para la mayoría de las dimensiones algo parecido, destacando la recompensación de personas que tuvo un 75.7%, seguido de integración de personas que tuvo un 70.0%, y la de menor frecuencia fue la auditación de personas con un 51.4%.

Tabla 7

Frecuencias descriptivas de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones

| Variable y sus dimensiones | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
|----------------------------|------|-----|---------|------|-------|------|-------|-----|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Habilidades y capacidades | 5 | 7.1 | 48 | 68.6 | 17 | 24.3 | 70 | 100 |
| Comportamientos | 4 | 5.7 | 64 | 91.4 | 2 | 2.9 | 70 | 100 |
| Metas y resultados | 6 | 8.6 | 55 | 78.6 | 9 | 12.9 | 70 | 100 |
| Desempeño laboral | 3 | 4.3 | 59 | 84.3 | 8 | 11.4 | 70 | 100 |

Nota: Análisis estadístico SPSS_v23 (2021)

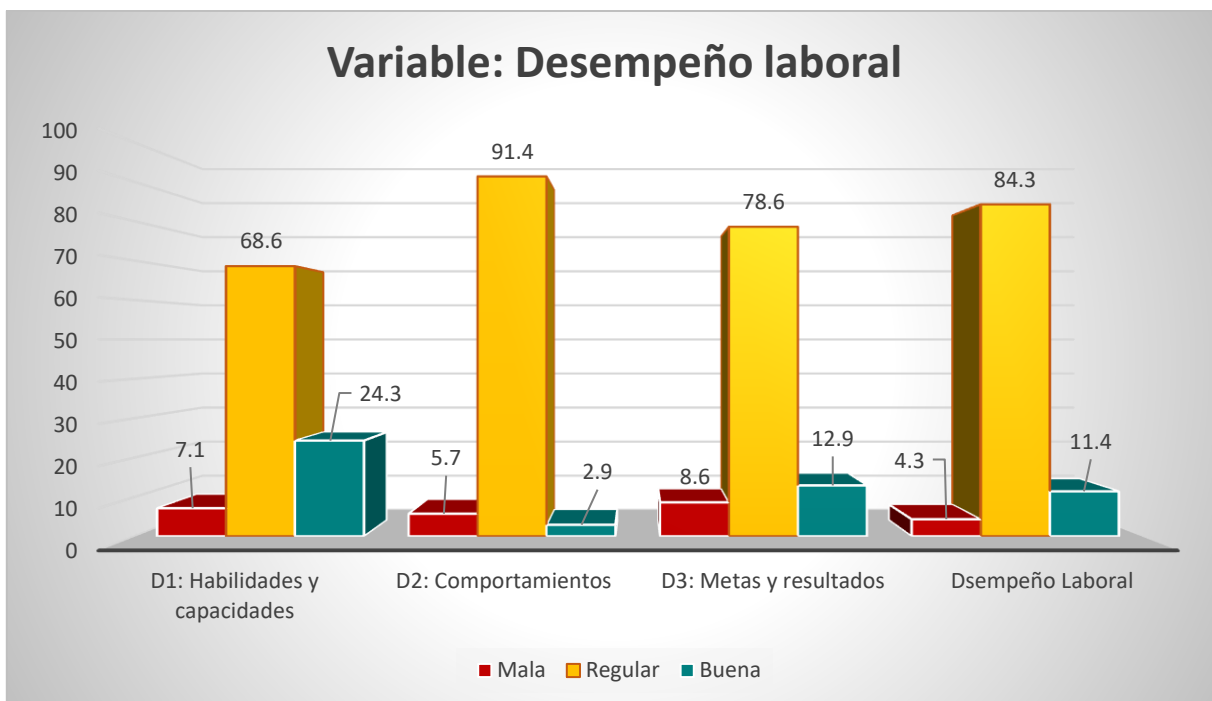


Figura 3: Niveles de la variable: Desempeño laboral

Con respecto a los resultados obtenidos se distinguió una mayor frecuencia en el nivel regular para la variable desempeño laboral con un 84.3%, se tuvo a la dimensión comportamientos, la cual tuvo un 91.4%. Del mismo modo, se observó para las demás dimensiones algo parecido, destacando las metas y resultados que tuvo un 78.6% y la de menor frecuencia fue la de habilidades y capacidades que tuvo un 68.6%.

4.2. Resultados inferenciales

El nivel de significación teórica " **$\alpha=0.05$** " que corresponde a un nivel de confianza del **95%**, en donde:

Si "p" es menor al valor de $< 0,05$, rechazar H_0

Si "p" no es menor al valor de $\geq 0,05$, aceptar H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

Tabla 8

Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| | | | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,781** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,781** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

En la tabla 8 se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue 0,781 se evidencia una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables en estudio, también, el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona directamente con la dimensión de habilidades y capacidades en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión de habilidades y capacidades en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

Tabla 9

Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y las habilidades y capacidades

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | | | Gestión del talento humano | Habilidades y capacidades |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,630** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Habilidades y capacidades | Coeficiente de correlación | ,630** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

En la tabla 9 se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue 0,630 se evidencia una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades en estudio, también, el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que, se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1).

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona directamente con la dimensión de comportamientos en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión de comportamientos en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

Tabla 10

Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y los comportamientos

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|--------|-----------------|
| | | Gestión del talento humano | | Comportamientos |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,430** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comportamientos | Coefficiente de correlación | ,430** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

En la tabla 10 se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue 0,430 se evidencia una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y el comportamiento, también, el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que, se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1).

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona directamente con la dimensión de metas y resultados en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión de metas y resultados en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021.

Tabla 11

Cálculo de relación entre la gestión del talento humano y las metas y resultados

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------|
| | | | Gestión del talento humano | Metas y resultados |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,457** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Metas y resultados | Coefficiente de correlación | ,457** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

En la tabla 11 se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue 0,457 se evidencia una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y las metas y resultados, también, el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que, se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1).

V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general se confirmó la existencia de una frecuencia en la categoría regular para la gestión del talento humano con un 81.4% lo que nos demuestra que hay una significativa gestión de talento humano regular en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, así mismo se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue 0.781 lo que evidencia una relación considerable entre las dos variables materia de investigación, también, el valor de significancia fue $0.000 < 0.05$; es por eso que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), todos estos datos se han comparado con lo que encontramos en Del Castillo (2017) quien concluyó que hay una reciprocidad entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo que podemos afirmar que hoy y en el futuro las organizaciones necesitarán implementar una excelente gestión del talento humano teniendo en cuenta su desarrollo profesional y personal para que tengan mayores conocimientos, habilidades y sobre todo características que requieren los nuevos puestos de trabajo para que cuando efectúen los servicios a los usuarios o beneficiarios se hagan con precisión y con la mejor calidad de servicio.

Al respecto Chiavenato (2009) mencionó que la gestión del talento humano consiste en las acciones que tengan los gestores en conducir y orientar al talento humano para que las organizaciones obtengan sus metas predeterminadas, desarrollando y protegiendo su persona y profesionalización para crear talentos ya que ellos son necesarios para obtener sus objetivos organizacionales, así mismo afirma que la preparación, el entrenamiento y aprendizaje continuo son hoy en día indispensables en toda organización. Toda esta adaptabilidad al cambio va de acuerdo al modelo de Chiavenato (2011) y sus antecesores lo que han afirmado que para que una organización realice productividad y llegue a ser competente tiene necesariamente que tener talentos creativos e innovador y por tal razón es necesario sobre todo para las instituciones públicas como la organización que es materia de estudio, implementar estratégicamente la gestión del talento humano.

En referencia a la hipótesis específica 1, se evidenció que hay una menor frecuencia en el nivel regular para la dimensión habilidades y capacidades con un 68.6% lo que nos demuestra que existe menor y significativas habilidades y capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias. Así mismo se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.630 por lo que se comprobó una considerable relación positiva entre la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades y capacidades en estudio, también, el valor de significancia fue $0.000 < 0.05$; es por eso que se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acorta la hipótesis específica alterna (H_1). Todos estos datos coinciden con el estudio que ha realizado Manpower, que mencionó que el 43% de los empleadores peruanos afirman que no pueden encontrar las habilidades y capacidades que necesitan en los nuevos trabajadores, esto según datos obtenidos en la encuesta escasez del talento humano – Perú, de igual manera la misma encuesta realizada por Manpower (2020) escasez de talento humano – Perú indica que la mayor parte de los empleadores no encuentran en los trabajadores el perfil que ellos necesitan en sus organizaciones. En este estudio de escasez de talento – Perú 2020 los empleadores peruanos alcanzan registros entre 53% y 55% de dificultad para para obtener talentos con capacidades, habilidades y conocimientos inherentes y que estos registros tienen un promedio de dificultad similar al global, esto nos quiere decir que hoy en día se requiere de personal que este comprometido y motivado y sobre todo que tenga no solo conocimientos sino habilidades y capacidades que aporten más a las organizaciones para que cumplan las metas u objetivos propuestos.

Coincidentemente los autores Chegeni y Salavati (2016) afirmaron que la gestión del talento humano avala que todo trabajador que posea buenos comportamientos, destrezas y habilidades productivas. Alcanzará el puesto laboral equivalente y adecuado, añadió también que el desarrollo de la carrera es un trampolín de oportunidades para ingresar a las organizaciones, además de hacer una gestión de desarrollar el potencial de los trabajadores a fin de que consigan los

puestos estratégicos y de esta manera ayudarlos a utilizar el mejor uso de sus habilidades y capacidades para obtener beneficio en las organizaciones.

En la descripción que nos permite hacer el modelo de gestión por competencias, Ríos (2016) indica que es necesario incentivar, motivar, desarrollar y retener al talento con gestión de técnicas y estrategias que posibiliten la preparación de colaboradores talentosos, teniendo en cuenta los resultados y sobre todo las habilidades y capacidades las que van a definir el desempeño que necesita la organización.

En correspondencia a la hipótesis específica se probó que hay una mayor frecuencia en el nivel regular para la dimensión de comportamientos con un 91.4% lo que nos demuestra que hay un mayor y significativo comportamiento en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, así mismo se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho Spearman fue 0.430 lo que probó una relación positiva media entre la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos, también el valor de significancia fue $0.000 < 0.05$ es por eso que se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1). Todas estas observaciones se relacionan también con Chegeni y Salavati (2016) que sostienen que el desempeño laboral es la valoración de la actitud de los trabajadores que logran de una manera positiva o negativa los objetivos de la organización en forma compartida y que estos comportamientos son controlados en forma eficiente por los empleados, es decir que la forma como desempeñan las tareas, el trabajo colaborativo, la participación, la flexibilidad y la influencia responsable de creación de valor o beneficio para los usuarios va a determinar el buen desempeño laboral en una organización. Desde otra perspectiva Chiavenato (2014) menciona que el desempeño laboral consta de cómo se comporta el trabajador para conseguir sus objetivos que premeditadamente prevé alcanzar en el momento. Expresado de otra manera son estrategias que se llegan a ejecutar individualmente para obtener los objetivos deseados a nivel individual o de la organización.

En lo que describen Robbins y Judge (2013) sostienen que en el pasado se definía al rendimiento o evaluación laboral como la manera que el trabajador

realizaba su trabajo conforme estaba descrito al puesto de trabajo. Acertadamente hoy en día las instituciones que no son tan rigurosas y jerárquicas y le dan más importancia al servicio, necesitan tener más información propia de la actual era de la digitalización o de sistemas para tener un mejor desempeño laboral que repercutirá en el progreso de la institución. Adicionalmente indicaron que existen tres tipos de comportamientos que hacen mención al desempeño laboral: (1) desempeño de la labor, (2) empoderamiento de personas y (3) cantidad y calidad de la labor.

Los gestores creen que para que exista un buen desempeño laboral se debe alcanzar óptimos resultados en los comportamientos arriba mencionados, por tal razón el trabajador que realice bien sus tareas completas del puesto de trabajo pero que se comporta agresivamente con sus compañeros o en equipo de trabajo no se le debe considerar como un buen colaborador de otra manera el trabajador que no logre ejecutar las tareas básicas descritas en su puesto de trabajo no sería calificado un buen trabajador. Por tal motivo el autor propone considerar las tres formas o comportamientos antes mencionados en la teoría, para que de esta forma los trabajadores puedan desempeñar bien su labor en las organizaciones.

Por último, en la hipótesis específica tres se evidenció que existe una mayor frecuencia en el nivel regular para la dimensión metas y resultados con un 78.6% lo que nos demuestra que hay un mayor y significativa obtención de metas y resultados en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Lima Provincias. Así mismo se pudo evidenciar que el valor del coeficiente de Rho Spearman fue de 0.457 lo que evidencia una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la dimensión de metas y resultados, también el valor de significancia fue $0.000 < 0.05$ es así que se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1) comparando esto con la investigación de Burneo (2017) concluyó que la provisión de atenciones sociales médicas y mejor previsión social así como el progreso y preparación de personas son indispensables para moldear destrezas, conductas, actitudes siendo fundamental lograr que obtengan sus objetivos y resultados tanto individuales como de la institución. Así mismo Wayne (2010) consideró que la administración del

desempeño es un proceso de medición, cuantificación orientado y encaminado al aseguramiento de que los procedimientos, las acciones y actividades se realicen en forma oportuna para lograr la productividad de los colaboradores, equipos y hasta de la organización, pero para conseguir esto es necesario tener en cuenta la cultura organizacional transmitiendo a los trabajadores, lo que pretende la entidad cumplir en su entorno, el rumbo a seguir y también los cimientos o valores sobre los que se rige el comportamiento de los trabajadores, el ambiente de trabajo, la identificación y colaboración con la institución lo que dependerá para obtener cantidad y calidad en las labores, rapidez de soluciones y sobre todo satisfacción del cliente, tratando de mantener en los trabajadores una plena satisfacción en su puesto y ambiente de trabajo, como motivarlos e incentivarlos a fin de que logren sus objetivos, metas y resultados individuales y organizacionales, lo que hará más competitivas a las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En concordancia con el objetivo general, se determinó la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, verificándose que fue significativa $0.00 < 0.05$, así mismo se percibe en los resultados una mayor frecuencia en el nivel regular para la variable gestión del talento humano con un 81.4% siendo la dimensión de organización de personas la que alcanzó un 82.9%, también se evidenció que el valor del coeficiente de Rho Spearman fue de 0.781 lo que evidencia una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables. En ese contexto el sustento y aporte de los trabajadores permite afirmar que la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, lo cual es muy importante dentro de una institución debido a que estas dos variables servirán de soporte para una mejor gestión administrativa enfocada a mejores resultados o creación de beneficios o un mejor impacto en la sociedad.

Segunda

En referencia al objetivo específico uno se determinó la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades y capacidades en el personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, conforme al nivel de significancia $0.00 < 0.05$. Así mismo en los resultados se distinguió una menor frecuencia en la dimensión de habilidades y capacidades que tuvo un 68.6%, del mismo modo se observa que el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.630 lo que evidencia una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades y capacidades. En ese contexto, el sustento y aporte de los trabajadores permiten afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades y capacidades de los trabajadores, pues esta relación es decisiva para la institución, puesto que para que la organización preste un mejor servicio, beneficio o impacto en la sociedad

necesita de seres inteligentes y sobre todo proactivos que tengan creatividad e iniciativa que necesariamente estén previstos de habilidades y capacidades, que tengan un crecimiento del puesto de trabajo, que sean hábiles en ejecución de sus tareas, así como poder adecuarse a las situaciones con responsabilidad y capaces de tener facilidad para aprender, para así administrar racionalmente los recursos, materiales y económicos de la institución contribuyendo a la eficiencia de la organización y que sean más competitivas.

Tercera

En cuanto al objetivo específico dos se determinó la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos en el personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, conforme al nivel de significancia $0.00 < 0.05$, de la misma manera se percibe que existe una mayor frecuencia en el nivel regular y que alcanza el 91.4%, en los resultados con respecto a comportamiento. Así mismo se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.430 probando una correlación efectiva media entre la gestión del talento humano y la dimensión comportamientos. En ese contexto el sustento y el aporte de los instrumentos nos da la potestad de observar cómo es el comportamiento de los trabajadores.

Cuarta

En referencia al objetivo específico tres se determinó la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de metas y resultados en el personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias que conforme al nivel de significancia $0.00 < 0.05$ se observó en los resultados que hay un nivel regular para la dimensión de metas y resultados alcanzando el 78.6, también se evidenció que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.457 con lo que se probó que existe una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la dimensión de metas y resultados. En ese contexto este sustento y el aporte de los instrumentos nos permite sustentar que es evidente tal relación, lo que servirá a la institución para que pueda evaluar la actuación de cada trabajador por sus metas y resultados

que alcance, ya que con estas el gestor del talento humano tendrá los criterios suficientes para evaluar al colaborador por la cantidad y calidad de trabajo que realizó y la óptima y rápida solución de problemas que hará a la institución diferente a las demás y alcanzar sus objetivos organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias se recomienda desarrollar procedimientos de monitoreo constante para así seguir y controlar las acciones, tareas de los trabajadores y poder identificar si consiguen sus metas individuales o en equipo contando para esto con un sistema de información apoyado en un banco de datos que permitan no solo juzgar ni auditar sino más bien estimular lo que aportan a la institución.

Segunda

A la institución se recomienda realizar un mejor desarrollo profesional y personal que tendrá una relación positiva en la retención de los colaboradores y que por consiguiente esta influencia en el desarrollo de talentos humanos, sus compromisos, sus competencias y sus características mejoraran el rendimiento en sus puestos de trabajo convirtiendo a la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias en una institución que ofrezca un servicio de calidad o dar valor o beneficio a la comunidad.

Tercera

A la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias se recomienda realizar talleres y capacitaciones dirigidas a todo el personal directivo y administrativo a fin de transmitirles la misión y visión, así como los instrumentos de gestión (MOF, ROF) y estructura orgánica que les permitan conocer que son y para qué sirven con el fin de desarrollarles habilidades y capacidades que les sirvan para identificar sus funciones, deberes, responsabilidades y conocimientos acerca del puesto que desempeñan, solución de problemas, capacidad para realizar el trabajo flexible en el menor tiempo que redundarán a la institución para ser diferente a las demás.

Cuarta

A la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias se recomienda implementar mecanismos de interrelación, coordinación y cooperación al personal con las políticas públicas a fin de que capten la problemática intersectorial, con el fin de identificar la problemática de los usuarios y alcanzar las metas y resultados que les permitirán tener criterios para evaluar los problemas, la cantidad y calidad de trabajo, la rapidez de soluciones y sobre todo la satisfacción del usuario con la institución.

REFERENCIAS

- Aibaghi, S., Rezall, H., Koochmeshki, N. y Sharifi, S. (2017). *Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad EAFIT]. Recuperada de: <https://bit.ly/3fbrksm>
- Aldaz, S., Pacheco, H., Velasco, V. y Calvopiña, D. (2017). *Relationship among the organizational variables and the human talent management in Riobamba's Hotelries, Ecuador*. Industrial Data, Recuperada de: <https://doi.org/10.15381/idata.v20i2.13943>
- Alfaro, S. (2016). *¿Cuál es el principal reto de la gestión del talento en el Perú?*. Diario Gestión. Recuperado de: <https://bit.ly/3l8hU4l>
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital nacional Hipólito Unanue, 2018*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3zn2EG9>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria.
- Burneo, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional de la Universidad Privada de Tacna. Recuperada de: <https://bit.ly/3lceZbw>
- Casma, Z. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco - Lima, año 2015*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperada de: <https://bit.ly/3fa0PUy>
- Chegeni, B., Salavati, A. (2016). *Investigating the Relationship between Employee's Talent Management and Job Performance in Agricultural Jihad Organization of Kurdistan (ThreeHeadquarters)*, International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS). Recuperada de: <https://bit.ly/36HrcMG>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (2da. ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. ed.). México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). México: McGraw-Hill.
- Corporación Cimed (2017). *Competencias digitales, innovación y prospectiva*. Medellín:Publicación electrónica. Recuperada de: <https://bit.ly/3zsD9D9>
- Del Castillo, A. (2017). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo, 2016*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3vqGuQ2>
- Del Pino, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Comas, periodo 2017*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/3vpPFQA>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11va. ed.). Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007) *La Gestión de los recursos humanos*. (3ra. ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (1993). *La Sociedad Post capitalista*. (2da. ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/2U939mX>
- Flores, M (2018). *¿A quién afecta más la escasez de talento humano?. mba.americaeconomia*. Recuperado de: <https://bit.ly/2U5Vgia>
- Foro económico mundial. (2019). *Reporte global de competitividad 2019*. Diario Expansión, recuperada de: <https://bit.ly/3ydluyf>
- Freije, A. y otros (2017). *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Technos: Impacto de las redes sociales y marco laboral neotecnológico*. Madrid: Wolters Kluwer y Cuatrecasas.

- Griffin, R. (2011). *Administración*. (10ma. ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC.
- Jaúregui, K. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Esan business. Recuperado de: <https://bit.ly/3labzFY>
- Karolczak, M. y Swirski, Y. (2017). *Human resources for the knowledge economy from a perspective of the human capital theory*. Revista Alcance. Recuperada de: <https://bit.ly/3iaeaOr>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Vol. 43. N°1. ISSN 1561-3127. Recuperada de: <https://bit.ly/3gnBKGo>
- ManpowerGroup. (2018). *Resolviendo la escasez de talento. Encuesta de escasez de talento. Perú*. Recuperada de: <https://bit.ly/3gxdnoB>
- ManpowerGroup. (2020). *Resolviendo la escasez de talento. Encuesta de escasez de talento. Perú*. Recuperada de: <https://bit.ly/3zuCFfG>
- Oluoch, G. (2017). *The effects of talent management processes on performance of young professionals: a case of trufoods*. [Tesis para optar el grado de magister, United States International University - Africa]. Recuperada de: <https://bit.ly/37nySUZ>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peregrino, R. y Barboza, L. (2016). *The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance*. BBR - Brazilian Business Review, vol. 13. FUCAPE Business School. Recuperado de: <https://bit.ly/3rFKHz4>
- Pires, M. y Nunes, F. (2018). *The mediating role of virtuousness in human resource management and job outcomes*. Journal of Business Management, 58(4), 380-392. Recuperado de: <https://bit.ly/2V2Dey4>

- Prising, J. (2018). *Resolviendo la escasez de talento. Encuesta de escasez de talento. Perú*. Recuperado de: <https://bit.ly/3gxdnoB>
- Rake, D. (2021) Tendencias de recursos humanos que se vienen para el 2021. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://bit.ly/3fcyrku>
- Rios, R. (2016). *El talento humano en los sistemas de gestión*. (2da. ed.). Colombia: Icontec.
- Robbins, S., De Cenzo, & Moon, H. (2009). *Fundamentos de Administración*. (6ta. ed.). Juarez, México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (15va. ed.). Juárez, México: Pearson Prentice Hall.
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa: Un enfoque Cuantitativo y cualitativo para la Recolección y Análisis de datos* (3ra. ed.) Texas – Houston, USA: DANAGA Training and Consulting. Recuperado de: <https://bit.ly/3vhJEpU>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Recuperado de: <https://bit.ly/3kprMqJ>
- Sakaja, Y., Kipkoech, R. y Nelima E. (2017). *Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited*. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 5, No. 8; August 2015. Recuperado de: <https://bit.ly/3vqYGZC>
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. Mexico: Limusa Wiley.
- Singh, A. y Sanjeev. R. (2017). *Talent management for developing leadership: an empirical investigation*. *Independent Journal of Management & Production*, vol 8, num 3, julio – setiembre, 2017. Instituto Federal de Educación, Ciencia y tecnología de San Pablo, Brasil. Recuperado de: <https://bit.ly/2ViesKf>
- Toro, I. y Parra, R. (2010). *Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación: cualitativa, cuantitativa*. Medellín: Universidad EAFIT.

- Tovmasyan, G. (2017). *The Role of Managers in Organizations: Psychological Aspects. Business Ethics and Leadership*, Volume 1, Issue 3, 2017. Recuperado de: <https://bit.ly/3vrGDTI>
- Ugoani, J. (2016). *Cultural dimensions in global human resource management: implications for Nigeria*. *Independent Journal of Management & Production*, vol.7, Nro. 3, 807-832. Recuperado de: <https://bit.ly/2Wrz8ji>
- Vallejo, L. y Escuela Superior Politecnica de Chimborazo. (2016). *Gestión del talento humano*. Chimborazo, Ecuador: La Caracola Editores.
- Velásquez, K. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperada de: <https://bit.ly/2SAR0eP>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ra. ed.). Juárez, México: Pearson Educación.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*. (6ta. ed.). México: McGraw-Hill.
- Yong, Ch. (2018). *The role of talent management in employee retention*. [Tesis para optar el grado de magister, University Tunku Abdul Rahman]. Recuperada de: <https://bit.ly/2RW4kFv>
- Zeballos, R (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperada de: <https://bit.ly/2SrreFd>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021

Autor: César Enrique Amaya García

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|---|--|--|--|--|--------------|--|---|
| | | | Variable 1: Gestión del Talento Humano | | | | |
| | | | Dimensiones | indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| Problema General: ¿En qué medida la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021? Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las habilidades y capacidades del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021? Problema específico 2 ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con los comportamientos del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021? Problema específico 3 ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con las metas y resultados del personal de la | Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de habilidades y capacidades en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. Objetivo específico 2 Determinar la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. Objetivo específico 3 Determinar la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de comportamientos en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. | Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 La gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión de habilidades y capacidades en el personal en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. Hipótesis específica 2 La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con la dimensión de comportamientos en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. | 1. Integración de personas. | Reclutamiento. Selección. | Del 01 al 04 | Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: – (1) Nunca. – (2) Casi nunca. – (3) A veces. – (4) Casi siempre. – (5) Siempre. | Mala (24 - 55) Regular (56 - 87) Buena (88 - 120) |
| | | | 2. Organización de personas. | Diseño de puestos. Evaluación de desempeños. | Del 05 al 08 | | |
| | | | 3. Recompensación de personas. | Remuneración. Prestaciones. Incentivos. | Del 09 al 13 | | |
| | | | 4. Desarrollo de personas. | Formación. Desarrollo. Aprendizaje. Administración del conocimiento. | Del 14 al 19 | | |
| | | | 5. Retención de personas. | Calidad de vida. Relaciones con los empleados. | Del 20 al 22 | | |
| | | | 6. Auditación de personas. | Banco de datos. Sistema de información administrativa. | Del 23 al 24 | | |
| | | | Variable 2: Desempeño laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | 1. Habilidades y capacidades | Conocimiento del puesto. Capacidad de ejecución. Comprensión de situaciones. Facilidad para aprender. | Del 01 al 07 | Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: – (1) Nunca. – (2) Casi nunca. – (3) A veces. – (4) Casi siempre. – (5) Siempre. | Mala (24 - 55) Regular (56 - 87) Buena (88 - 120) |
| | | | 2. Comportamientos | Desempeño de la tarea. Espíritu de equipo. Relaciones humanas. Cooperación. Creatividad. Liderazgo. Responsabilidad. | Del 08 al 17 | | |
| | | | 3. Metas y Resultados | Cantidad de trabajo. Calidad del trabajo. Satisfacción del cliente. Rapidez de soluciones. | Del 18 al 24 | | |

| Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021? | Objetivo específico 3 Determinar la relación de la gestión del talento humano y la dimensión de metas y resultados en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. | Hipótesis específica 3 La Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con la dimensión de metas y resultados en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, año 2021. | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|--|
| Tipo y Diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| <p>Paradigma: Positivista</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, descriptivo correlacional</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> | <p>Población: 86 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 70 trabajadores que laboran en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.</p> <p>Obtenido con la fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$ | <p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Idalberto Chiavenato Adaptado por: Br. César Enrique Amaya García Año: 2021 Monitoreo: al personal que labora en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, según el CAP. Ámbito de aplicación: Lima Provincias. Forma de Administración: De manera virtual a través de un formulario (Google Forms).</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Idalberto Chiavenato Adaptado por: Br. César Enrique Amaya Año: 2021 Monitoreo: al personal que labora en la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, según el CAP. Ámbito de aplicación: Lima Provincias. Forma de Administración: De manera virtual a través de un formulario (Google Forms).</p> | | <p>DESCRIPTIVA: Se elaboró tablas y gráficos de barras descriptivas y porcentuales de acuerdo a la frecuencia de las variables y dimensiones. Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics v23.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para comprobar la hipótesis se aplicó el Rho de Spearman.</p> <p>El nivel de significación teórica "$\alpha=0.05$" que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%</p> <p>Regla de decisión: Si "p" es menor al valor de $< 0,05$, rechazar H0 Si "p" no es menor al valor de $\geq 0,05$, aceptar H0</p> <p>Rho de Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$ | | | |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

| Dimensión | Indicador | Ítems | Escala de medición | Niveles y Rangos |
|-----------------------------------|---|--------------|--|---|
| Integración de personas | Reclutamiento. Selección. | Del 01 al 04 | Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Mala (24 - 55) Regular (56 - 87) Buena (88 - 120) |
| Organización de personas | Diseño de puestos. Evaluación de desempeños. | Del 05 al 08 | | |
| Recompensación de personas | Remuneración. Prestaciones. Incentivos. | Del 09 al 13 | | |
| Desarrollo de personas | Formación. Desarrollo. Aprendizaje. | Del 14 al 19 | | |
| Retención de personas | Administración del conocimiento. Calidad de vida. Relaciones con los empleados. | Del 20 al 22 | | |
| Auditación de personas | Banco de datos. Sistema de información administrativa. | Del 23 al 24 | | |

Operacionalización de la variable: Desempeño Laboral

| Dimensión | Indicador | Ítems | Escala de medición | Niveles y Rangos |
|----------------------------------|---|--------------|--|---|
| Habilidades y capacidades | Conocimiento del puesto Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender Desempeño de la tarea Espíritu de equipo | Del 01 al 07 | Escala tipo Likert, con los siguientes niveles de respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Mala (24 - 55) Regular (56 - 87) Buena (88 - 120) |
| Comportamientos | Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Responsabilidad | Del 08 al 17 | | |
| Metas y Resultados | Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Satisfacción del cliente Rapidez de soluciones | Del 18 al 24 | | |

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información



CUESTIONARIO SOBRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la Gestión del talento humano en el personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| N° | DESCRIPCIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|--|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| INDICADOR: Reclutamiento | | | | | | |
| 01 | En la institución, el reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización | | | | | |
| 02 | El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada | | | | | |
| INDICADOR: Selección | | | | | | |
| 03 | La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos | | | | | |
| 04 | La selección de personal se hace en base a la meritocracia | | | | | |
| DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS | | | | | | |
| INDICADOR: Diseño de puestos | | | | | | |
| 05 | En la institución se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar | | | | | |
| 06 | El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución | | | | | |
| INDICADOR: Evaluación de desempeño | | | | | | |
| 07 | En la institución existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución | | | | | |
| 08 | En la institución los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos | | | | | |

| DIMENSIÓN: RECOMPENSACIÓN DE PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
|---|--|-------------------|--|--|--|--|
| INDICADOR: Remuneración | | | | | | |
| 09 | En la institución los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores | | | | | |
| 10 | En la institución existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores | | | | | |
| INDICADOR: Prestaciones | | | | | | |
| 11 | La institución otorga beneficios complementarios por productividad | | | | | |
| 12 | La institución otorga beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores | | | | | |
| INDICADOR: Incentivos | | | | | | |
| 13 | La institución otorga vales de refrigerios para sus trabajadores | | | | | |
| DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
| INDICADOR: Formación | | | | | | |
| 14 | En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza | | | | | |
| INDICADOR: Desarrollo | | | | | | |
| 15 | En la institución los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor | | | | | |
| INDICADOR: Aprendizaje | | | | | | |
| 16 | En la institución los trabajadores después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas | | | | | |
| 17 | En la institución los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros | | | | | |
| INDICADOR: Administración del conocimiento | | | | | | |
| 18 | En la institución existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización | | | | | |
| 19 | En la institución los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor | | | | | |
| DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
| INDICADOR: Calidad de vida | | | | | | |
| 20 | En la institución los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan | | | | | |
| 21 | La institución brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores | | | | | |
| INDICADOR: Relaciones con los empleados | | | | | | |
| 22 | En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo | | | | | |
| DIMENSIÓN: AUDITACIÓN DE PERSONAS | | VALORACIÓN | | | | |
| INDICADOR: Banco de datos | | | | | | |
| 23 | En la institución existe información de los procesos de trabajo que realizan los trabajadores | | | | | |
| INDICADOR: Sistema de información administrativa | | | | | | |
| 24 | En la institución existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad | | | | | |

Muchas gracias



CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| N° | DESCRIPCIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|--|--|-------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| INDICADOR: Conocimiento del puesto | | | | | | |
| 01 | En la institución los trabajadores identifican de manera inmediata las funciones de su cargo que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales | | | | | |
| INDICADOR: Capacidad de ejecución | | | | | | |
| 02 | En la institución los trabajadores realizan sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión | | | | | |
| 03 | En la institución los trabajadores hacen uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se refleja en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral) | | | | | |
| INDICADOR: Comprensión de situaciones | | | | | | |
| 04 | En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo | | | | | |
| 05 | En la institución los trabajadores muestran su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan | | | | | |
| INDICADOR: Facilidad para aprender | | | | | | |
| 06 | En la institución los trabajadores muestran su buena predisposición para conocer otras funciones de la unidad | | | | | |
| 07 | En la institución los trabajadores están capacitados para realizar las funciones de su unidad | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS | | VALORACIÓN | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|-------------------|
| | INDICADOR: Desempeño de la tarea | | | | | |
| 08 | En la institución los trabajadores cumplen de manera adecuada las funciones encomendadas | | | | | |
| 09 | En la institución los trabajadores cumplen oportunamente las funciones encomendadas | | | | | |
| | INDICADOR: Espíritu de equipo | | | | | |
| 10 | En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad | | | | | |
| 11 | En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales sobre los conflictos en su trabajo | | | | | |
| | INDICADOR: Relaciones humanas | | | | | |
| 12 | En la institución los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| | INDICADOR: Cooperación | | | | | |
| 13 | En la institución los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales | | | | | |
| | INDICADOR: Creatividad | | | | | |
| 14 | En la institución los trabajadores demuestran sus habilidades para la mejora de las actividades del área de su trabajo | | | | | |
| 15 | En la institución los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo | | | | | |
| | INDICADOR: Liderazgo | | | | | |
| 16 | En la institución los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo | | | | | |
| | INDICADOR: Responsabilidad | | | | | |
| 17 | En la institución los trabajadores se integran al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso para la consecución de metas en su área | | | | | |
| | DIMENSIÓN: METAS Y RESULTADOS | | | | | VALORACIÓN |
| | INDICADOR: Cantidad de trabajo | | | | | |
| 18 | En la institución los trabajadores cumplen con la cantidad de trabajo asignado | | | | | |
| 19 | En la institución los trabajadores priorizan que hacer primero sobre la cantidad de trabajo | | | | | |
| | INDICADOR: Calidad del trabajo | | | | | |
| 20 | En la institución los trabajadores sugieren realizar mejoras de innovación para la entidad donde labora | | | | | |
| | INDICADOR: Satisfacción del cliente | | | | | |
| 21 | En la institución los trabajadores demuestran su compromiso con el usuario con carisma y eficiencia | | | | | |
| 22 | En la institución los trabajadores demuestran ser tolerante con los usuarios | | | | | |
| | INDICADOR: Rapidez de soluciones | | | | | |
| 23 | En la institución los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna | | | | | |
| 24 | En la institución los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente | | | | | |

Muchas gracias

Anexo 4: Certificados de validación de instrumento



“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión del Talento Humano

| No. | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Primera Dimensión: Integración de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | El reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización | X | | X | | X | | |
| 2 | El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada | X | | X | | X | | |
| 3 | La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos | X | | X | | X | | |
| 4 | La selección de personal se hace en base a la meritocracia. | X | | X | | X | | |
| Segunda Dimensión: Organización de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar. | X | | X | | X | | |
| 6 | El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución | X | | X | | X | | |
| 7 | Existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución | X | | X | | X | | |
| 8 | Los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos | X | | X | | X | | |
| Tercera Dimensión: Recompensación de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 11 | Otorgan beneficios complementarios por productividad | X | | X | | X | | |
| 12 | Otorgan beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 13 | Otorgan vales de refrigerios para sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| Cuarta Dimensión: Desarrollo de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza | X | | X | | X | | |
| 15 | Los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor | X | | X | | X | | |
| 16 | Los trabajadores después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas | X | | X | | X | | |
| 17 | Los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros | X | | X | | X | | |
| 18 | Existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización | X | | X | | X | | |
| 19 | Los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor | X | | X | | X | | |



| Quinta Dimensión: Retención de personas | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| 20 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan | X | | X | | X | | |
| 21 | Brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 22 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo | X | | X | | X | | |
| Sexta Dimensión: Auditoría de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| 23 | Existe información de los procesos de trabajo que realizan los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 24 | Existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad | X | | X | | X | | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009)

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Córdova García, Ulises**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **06658910**

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

Lima, 12 de junio del 2021

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Oficina de Investigación
 Dr. Ulises Córdova García
 DOMINIO DE INVESTIGACIÓN

Firma del Juez Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Desempeño laboral

| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Primera Dimensión: Habilidades y capacidades | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Los trabajadores identifican de manera inmediata las funciones de su cargo que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales | X | | X | | X | | |
| 2 | Los trabajadores realizan sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión | X | | X | | X | | |
| 3 | Los trabajadores hacen uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se refleja en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral) | X | | X | | X | | |
| 4 | Los trabajadores demuestran sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | Los trabajadores muestran su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan | X | | X | | X | | |
| 6 | Los trabajadores muestran su buena predisposición para conocer otras funciones de la unidad | X | | X | | X | | |
| 7 | Los trabajadores están capacitados para realizar las funciones de su unidad | X | | X | | X | | |
| Segunda Dimensión: Comportamientos | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Los trabajadores cumplen de manera adecuada las funciones encomendadas | X | | X | | X | | |
| 9 | Los trabajadores cumplen oportunamente las funciones encomendadas | X | | X | | X | | |
| 10 | Los trabajadores demuestran sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad | X | | X | | X | | |
| 11 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales sobre los conflictos en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 12 | Los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 13 | Los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales | X | | X | | X | | |
| 14 | Los trabajadores demuestran sus habilidades para la mejora de las actividades del área de su trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Los trabajadores se integran al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso para la consecución de metas en su área | X | | X | | X | | |
| Tercera dimensión: Metas y resultados | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ¹ | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | los trabajadores cumplen con la cantidad de trabajo asignado | X | | X | | X | | |
| 19 | los trabajadores priorizan que hacer primero sobre la cantidad de trabajo | X | | X | | X | | |
| 20 | los trabajadores sugieren realizar mejoras de innovación para la entidad donde labora | X | | X | | X | | |
| 21 | los trabajadores demuestran su compromiso con el usuario con carisma y eficiencia | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 22 | los trabajadores demuestran ser tolerante con los usuarios | X | | X | | X | |
| 23 | los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna | X | | X | | X | |
| 24 | los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente | X | | X | | X | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009).

CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia en la información**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Córdova García, Ulises**

Grado académico del juez validador: **Doctor en Educación**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica**

El Documento Nacional de Identidad (DNI): **27148724**

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

Lima, 23 de junio del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
 Dr. Ulises Córdova García
 DOCENTE EN EDUCACIÓN

Firma del Juez Validador

“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021”
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable(X): Gestión del talento humano

| No. | DIMENSIONES / ítems | | | | | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|----|----|-------------|
| | | | | | | | |
| Primera Dimensión: Integración de personas | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 1 | El reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización | X | | X | | X | |
| 2 | El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada | X | | X | | X | |
| 3 | La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos | X | | X | | X | |
| 4 | La selección de personal se hace en base a la meritocracia. | X | | X | | X | |
| Segunda Dimensión: Organización de personas | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 5 | Se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar. | X | | X | | X | |
| 6 | El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución | X | | X | | X | |
| 7 | Existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución | X | | X | | X | |
| 8 | Los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos | X | | X | | X | |
| Tercera Dimensión: Recompensación de personas | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 9 | Los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores | X | | X | | X | |
| 10 | Existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores | X | | X | | X | |
| 11 | Otorgan beneficios complementarios por productividad | X | | X | | X | |
| 12 | Otorgan beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores | X | | X | | X | |
| 13 | Otorgan vales de refrigerio para sus trabajadores | X | | X | | X | |
| Cuarta Dimensión: Desarrollo de personas | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza | X | | X | | X | |
| 15 | Los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor | X | | X | | X | |
| 16 | Los trabajadores después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas | X | | X | | X | |
| 17 | Los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros | X | | X | | X | |
| 18 | Existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización | X | | X | | X | |
| 19 | Los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor | X | | X | | X | |

| | Quinta Dimensión: Retención de personas | | | | | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|----|----|-------------|
| | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 20 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan | X | | X | | X | |
| 21 | Brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores | X | | X | | X | |
| 22 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo | X | | X | | X | |
| Sexta Dimensión: Auditación de personas | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 23 | Existe información de los procesos de trabajo que realizan los trabajadores | X | | X | | X | |
| 24 | Existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad | X | | X | | X | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) GESTION DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Jaime Miguel Cabrera Buleje

Grado académico del juez validador: Magister

Especialidad del validador: Administración

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 01136635

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

Lima, 23 de junio del 2021

Firma del Juez Validador



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable(Y): Desempeño laboral

| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Primera Dimensión: Habilidades y capacidades | | | | | | | | |
| | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| 1 | Los trabajadores identifican de manera inmediata las funciones de su cargo que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales | X | | X | | X | | |
| 2 | Los trabajadores realizan sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión | X | | X | | X | | |
| 3 | Los trabajadores hacen uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se refleja en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral) | X | | X | | X | | |
| 4 | Los trabajadores demuestran sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 5 | Los trabajadores muestran su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan | X | | X | | X | | |
| 6 | Los trabajadores muestran su buena predisposición para conocer otras funciones de la unidad | X | | X | | X | | |
| 7 | Los trabajadores están capacitados para realizar las funciones de su unidad | X | | X | | X | | |
| Segunda Dimensión: Comportamientos | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| 8 | Los trabajadores cumplen de manera adecuada las funciones encomendadas | X | | X | | X | | |
| 9 | Los trabajadores cumplen oportunamente las funciones encomendadas | X | | X | | X | | |
| 10 | Los trabajadores demuestran sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad | X | | X | | X | | |
| 11 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales sobre los conflictos en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 12 | Los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 13 | Los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales | X | | X | | X | | |
| 14 | Los trabajadores demuestran sus habilidades para la mejora de las actividades del área de su trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo | X | | X | | X | | |
| 17 | Los trabajadores se integran al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso para la consecución de metas en su área | X | | X | | X | | |
| Tercera dimensión: Metas y resultados | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | | | |
| 18 | los trabajadores cumplen con la cantidad de trabajo asignado | X | | X | | X | | |
| 19 | los trabajadores priorizan que hacer primero sobre la cantidad de trabajo | X | | X | | X | | |
| 20 | los trabajadores sugieren realizar mejoras de innovación para la entidad donde labora | X | | X | | X | | |
| 21 | los trabajadores demuestran su compromiso con el usuario con carisma y eficiencia | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 22 | los trabajadores demuestran ser tolerante con los usuarios | X | | X | | X | | |
| 23 | los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna | X | | X | | X | | |
| 24 | los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente | X | | X | | X | | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009).



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jaime Miguel Cabrera Buleje

Grado académico del juez validador: Magister

Especialidad del validador: Administración

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 01136635

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

Lima, 23 de junio del 2021

Firma del Juez Validador



“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021”

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable(X): Gestión del talento humano

| No. | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Primera Dimensión: Integración de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | El reclutamiento de personal se realiza en base a las necesidades de la organización | X | | X | | X | | |
| 2 | El reclutamiento de personal se realiza con una convocatoria previa publicada | X | | X | | X | | |
| 3 | La selección de personal se hace de acuerdo con los requisitos que requieren los puestos y cargos | X | | X | | X | | |
| 4 | La selección de personal se hace en base a la meritocracia. | X | | X | | X | | |
| Segunda Dimensión: Organización de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Se diseñan los puestos y cargos necesarios para la ejecución de todas las tareas y actividades a realizar. | X | | X | | X | | |
| 6 | El diseño de los puestos se realiza de acuerdo a la estructura de la institución | X | | X | | X | | |
| 7 | Existe una oficina de control que verifique el cumplimiento de la normatividad de la institución | X | | X | | X | | |
| 8 | Los sistemas de evaluación de desempeño son exactos, completos y efectivos | X | | X | | X | | |
| Tercera Dimensión: Recompensación de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Los sueldos están acordes a la productividad laboral de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 10 | Existe políticas de reconocimiento de acuerdo a la productividad de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 11 | Otorgan beneficios complementarios por productividad | X | | X | | X | | |
| 12 | Otorgan beneficios socioculturales y de recreación a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 13 | Otorgan vales de refrigerios para sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| Cuarta Dimensión: Desarrollo de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realiza | X | | X | | X | | |
| 15 | Los trabajadores logran alcanzar y realizar sus logros personales y profesionales Cree usted que alcanza a realizar sus logros profesionales en su labor | X | | X | | X | | |
| 16 | Los trabajadores después de la labor que realiza, identifican las lecciones aprendidas | X | | X | | X | | |
| 17 | Los trabajadores ponen de manifiesto sus ideas y las transmiten a sus compañeros | X | | X | | X | | |
| 18 | Existe un proceso de crear, compartir, utilizar y gestionar los conocimientos de la organización | X | | X | | X | | |
| 19 | Los trabajadores proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su labor | X | | X | | X | | |



| No. | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Quinta Dimensión: Retención de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Los trabajadores alcanzan las metas propuestas en la labor que realizan | X | | X | | X | | |
| 21 | Brinda capacitaciones especializadas a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 22 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales relacionadas a la motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo | X | | X | | X | | |
| Sexta Dimensión: Auditoración de personas | | | | | | | | |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Existe información de los procesos de trabajo que realizan los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 24 | Existe coordinación entre las áreas administrativas para la constitución del cumplimiento de las metas de la unidad | X | | X | | X | | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009)



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (X) GESTION DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ

Grado académico del juez validador: DOCTOR

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 27148724

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

Lima, 16 de junio del 2021

Firma del Juez Validador

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable(Y): Desempeño laboral

| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Primera Dimensión: Habilidades y capacidades | | | | | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Los trabajadores identifican de manera inmediata las funciones de su cargo que influye de manera sustancial hacia el logro de las metas grupales | | | | | X | | X | | X | | |
| 2 | Los trabajadores realizan sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión | | | | | X | | X | | X | | |
| 3 | Los trabajadores hacen uso de sus conocimientos de experiencia laboral la misma que se refleja en su trabajo (compromiso de conocimiento laboral) | | | | | X | | X | | X | | |
| 4 | Los trabajadores demuestran sus habilidades personales de capacidad de diagnóstico de liderazgo y pensamiento estratégico reflejadas en su trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 5 | Los trabajadores muestran su buena predisposición sobre las funciones que le encomiendan | | | | | X | | X | | X | | |
| 6 | Los trabajadores muestran su buena predisposición para conocer otras funciones de la unidad | | | | | X | | X | | X | | |
| 7 | Los trabajadores están capacitados para realizar las funciones de su unidad | | | | | X | | X | | X | | |
| Segunda Dimensión: Comportamientos | | | | | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | Los trabajadores cumplen de manera adecuada las funciones encomendadas | | | | | X | | X | | X | | |
| 9 | Los trabajadores cumplen oportunamente las funciones encomendadas | | | | | X | | X | | X | | |
| 10 | Los trabajadores demuestran sus habilidades grupales sobre la integración social, solución de conflictos y poder de influencia que posee en la unidad | | | | | X | | X | | X | | |
| 11 | Los trabajadores demuestran sus habilidades interpersonales sobre los conflictos en su trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 12 | Los trabajadores demuestran liderazgo y facilidad para comunicarse y coordinar con sus compañeros de trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 13 | Los trabajadores demuestran su espíritu de compromiso y colaboración para la consecución de metas grupales | | | | | X | | X | | X | | |
| 14 | Los trabajadores demuestran sus habilidades para la mejora de las actividades del área de su trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 15 | Los trabajadores demuestran predisposición para crear nuevas formas de trabajo para reducir el tiempo de trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 16 | Los trabajadores demuestran habilidades personales de liderazgo reflejadas en su área de trabajo | | | | | X | | X | | X | | |
| 17 | Los trabajadores se integran al equipo de trabajo, muestra su espíritu de compromiso para la consecución de metas en su área | | | | | X | | X | | X | | |
| Tercera dimensión: Metas y resultados | | | | | | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| En la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | los trabajadores cumplen con la cantidad de trabajo asignado | | | | | X | | X | | X | | |
| 19 | los trabajadores priorizan que hacer primero sobre la cantidad de trabajo | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 20 | los trabajadores sugieren realizar mejoras de innovación para la entidad donde labora | X | | X | | X | | | |
| 21 | los trabajadores demuestran su compromiso con el usuario con carisma y eficiencia | X | | X | | X | | | |
| 22 | los trabajadores demuestran ser tolerante con los usuarios | X | | X | | X | | | |
| 23 | los trabajadores demuestran mantenerse estable en sus metas dando solución oportuna | X | | X | | X | | | |
| 24 | los trabajadores se responsabilizan de sus malas decisiones que toma y las mejora radicalmente | X | | X | | X | | | |

Fuente: Adaptado por el investigador según Chiavenato (2009).



CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (Y) DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA EN LA INFORMACIÓN

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ

Grado académico del juez validador: DOCTOR

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

El Documento Nacional de Identidad (DNI): 27148724

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

Lima, 16 de junio del 2021

Firma del Juez Validador

Anexo 5: Base de datos (prueba de confiabilidad)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

Anexo 6: Prueba de confiabilidad

Variable (X): Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,909 | 24 |

Variable (Y): Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,858 | 24 |

Anexo 7: Base general de datos

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 41 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 63 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 69 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 8: Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

Correlaciones

| | | | Gestion del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,781** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,781** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00003
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Hipótesis específica 1

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | Gestion del talento humano | Habilidades y capacidades |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,630** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Habilidades y capacidades | Coefficiente de correlación | ,630** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00004
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Hipótesis específica 2

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | Gestion del talento humano | Comportamientos |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,430** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Comportamientos | Coefficiente de correlación | ,430** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00005
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Hipótesis específica 3

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | Gestion del talento humano | Metas y resultados |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,457** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 70 | 70 |
| | Metas y resultados | Coefficiente de correlación | ,457** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 70 | 70 |

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

PLUM VAR00002 BY VAR00001

```

/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1
.OE-6) SINGULAR(1.OE-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

```

PLUM - Regresión ordinal

Anexo 9: Carta de presentación institucional



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

Lima, 4 de junio de 2021
Carta P. 0274-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Victor Raúl Segura Espinoza
DIRECTOR
Dirección Regional de Educación Lima Provincias



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a AMAYA GARCÍA, CÉSAR ENRIQUE; identificado con DNI N° 06037493 y con código de matrícula N° 7000813645; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Educación, Lima - Provincias 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador AMAYA GARCÍA, CÉSAR ENRIQUE 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.



ucv.edu.pe

Anexo 10: Carta de aceptación institucional

| | |
|-----------|----------|
| Reg. Doc. | 02921090 |
| Reg. Exp. | 01878235 |



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

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

Santa María, 7 de junio de 2021

OFICIO N° 01221 /GRL/DRELPA-OAIE/2021

Señor:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL-LIMA
CAMPUS LIMA NORTE
amayaconsult@hotmail.com

ASUNTO : RESPUESTA A LO SOLICITADO

REF. : CARTA N° 0274- 2021-UCV-VA-EPG-F01/J
(REG DOC: 2919428; REG EXP: 1878235)

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de manifestarle que se le brindara las facilidades del caso al estudiante AMAYA GARCIA, CESAR ENRIQUE, identificado con DNI N° 06037493; para la aplicación del instrumento del estudio: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Educación, Lima Provincias 2021".

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
LIMA PROVINCIAS
Dr. Edgar SÁNCHEZ ESTUPIÑAN
Director del Programa Sectorial (e)
Dirección Regional de Educación Lima Provincias



ESE/DRELPA
GACHA/OAIE
María Sec. OAIE
c.c. Archivoz

Web: www.drelp.gob.pe

Facebook: DRELPA Lima Provincias

DIRECCIÓN 232 5546 / DGP – 239-3326 / DGI – 239-3235 / ADM – 239-3054 / OTD – 232-3875 / OCI – 232-3894 / DAJ – 239-2598
Av. Independencia s/n - Santa María - Huaura (km. 151.5 - Panamericana Norte - Margen Este / Plazuela Sta. María)

Anexo 11: Reporte de Turnitin

Turnitin final

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %
INDICE DE SIMILITUD

21 %
FUENTES DE INTERNET

5 %
PUBLICACIONES

12 %
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE