



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los
Servidores Administrativos de la Unidad de Gestión
Educativa Local de Ayacucho. 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Condori Quispe, Andreo Jarelo (ORCID: 0000-0003-3030-3400)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolás Alejandro (ORCID: 0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis de investigación está dedicada a mis padres, por darme amor, cariño, educación y fuerzas para seguir adelante en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi madre, por ese gran esfuerzo que realiza en el entorno laboral, estudio y hogar.

A mi querido hijo y a mi hermana que día a día comparten su facilidad.

Agradecimiento

A través de esta investigación mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo y especialmente al Asesor Mg. Jorge Nicolás Alejandro PAPANICOLAU DENEGRÍ, por su comprensión, dedicación y apoyo incondicional durante nuestro estudio de postgrado.

Página del Jurado

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados de Gestión del Talento Humano	19
Tabla 2 Resultados de las dimensiones de la variable (GTH)	20
Tabla 3 Resultados de la variable: Desempeño Laboral	21
Tabla 4 Resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral	22
Tabla 5 Correlación entre (GTH) y el desempeño laboral	23
Tabla 6 Correlación entre compensación y el desempeño laboral	24
Tabla 7 Correlación entre capacitación y desempeño laboral	25
Tabla 8 Correlación entre la retención y el desempeño laboral	26

RESUMEN

El presente estudio gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021, fue de tipo descriptivo -correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 servidores administrativos nombrados de la UGEL de ambos sexos, que oscilan entre 29 a 65 años de edad, como instrumento se utilizó el cuestionario de (GTH) y desempeño laboral. Cuyos resultados demostraron que estadísticamente existe significancia entre ambas variables con una correlación positiva y fuerte, así como también sus dimensiones: compensación, capacitación y retención del personal se relaciona directamente con sus dimensiones: desempeño de tareas, contextual y organizacional.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present study human talent management and job performance of the administrative servants of the Ayacucho Local Educational Management Unit. 2021, was descriptive-correlational. The sample consisted of 20 appointed administrative servants of the UGEL of both sexes, ranging from 29 to 65 years of age, as an instrument the questionnaire of (GTH) and job performance was used. Whose results showed that statistically there is significance between both variables with a positive and strong correlation, as well as its dimensions: compensation, training and retention of personnel is directly related to its dimensions: task performance, contextual and organizational.

Keywords: Human Talent Management and Job Performance

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, la Gestión del Talento Humano, con el tiempo tuvo importancia, el individuo era capaz de ocupar los cargos y puestos de trabajo en una organización, desempeñando un rol significativo en distintas organizaciones que aspiran grandiosos propósitos a través de la aplicación de los procesos que esta pretende, mostrando en el desenvolvimiento laboral efectivo de los trabajadores dentro de las entidades. (Montoya y Boyero, 2016)

Las entidades a nivel mundial enfrentan persistentemente la necesidad de perfeccionar el desempeño laboral para fortalecerse y mantener de forma idónea. En la actualidad, debido a los constantes cambios suscitados por los paradigmas y un desarrollado avance tecnológicos, las entidades y sus servidores se ven inducidos a desplegar procesos gerenciales, generando así, componentes de adecuaciones e innovaciones tecnológicas para atenuar un progreso persistente de la calidad y desempeño de los servidores. (Leal, 2017)

En las instituciones públicas de Ecuador, se restringe el aprovechamiento del potencial de la competitividad humana de sus servidores, por las carencias en el desarrollo de la gestión del personal, que creó un insuficiente desarrollo disminuyendo la producción de sus talentos, poseyendo como efecto un escaso desempeño. (Palacios, 2019)

A nivel mundial, otro de los problemas caóticos es la discapacidad y el empleo en el contorno de la inclusión laboral, según los antecedentes investigados se observa que algunas personas en el universo tienen discapacidad. Estando al alrededor de seiscientos cincuenta millones de individuos de las cuales unos cuatrocientos cincuenta millones residen en período de laborar, otros poseen empleo y están completamente íntegros en la sociedad, en grupo, los individuos con invalidez a menudo afrontan contextos de pobreza y desempleo (Alarcon, 2015).

A nivel nacional, las organizaciones públicas caminan al inverso que son reflejadas en el desarrollo de personas de talento humano; por ello en las diferentes entidades públicas afrontan la necesidad de perfeccionar el desempeño laboral del

personal para fortificar su capacidad y atenuar la calidad laboral de cada uno de sus trabajadores.

En las distintas organizaciones privadas y públicas se demostró dificultades con el talento humano, siendo afectados los colaboradores en el progreso o declinación de la institución, por el cual las instituciones se intranquilizan para transformar la formación el adiestramiento, y asegurar un buen desempeño laboral. Hoy en día el trabajo de talento humano se ha convertido en un desafío el cual no puede ser evitado por las instituciones que buscan tener un margen de competitividad en relación a las instituciones del sector público. (Crisostomo, 2019)

A nivel Local, en la Unidad de Gestión Educativa Local, el Director, el Administrador y los Jefes de cada área, no valoran el trabajo realizado por los trabajadores, tampoco recompensan, capacitan, seleccionan al personal idóneo, más aún hay presión laboral exigiendo mayor productividad incrementando las asignaciones de funciones y horas de trabajo por existir reducción del personal administrativo, por enfrentar esta crisis de la epidemia del Coronavirus COVID-19 y el brote de la segunda; consecuente a ello los trabajadores de la UGEL, no son motivados vienen siendo afectados por el estrés, por la sobre carga laboral, por la incapacidad de los jefes por asignar doble función que no les corresponde, y más aún por la preocupación por diversos problemas familiares que tienen en casa por la situación que se viene suscitando en el país.

Al respecto, los funcionarios de la (UGEL), erradamente aumentan las horas de trabajo a los trabajadores, porque entienden que existió mayor producción, grave error que realizan, porque los resultados son, al inverso, desfavoreciendo a la entidad, porque el trabajador acabó agotado, enfermo y el riesgo de perder a buenos trabajadores por no tener capacidad de tener una buena política de trabajo, y detener al talento humano. Por estas consecuencias los trabajadores de la entidad, no se desempeñan y desenvuelven a cabalidad en su labores cotidianas y funciones asignadas, requiriendo como una fuente primordial el talento humano, para mejorar con eficacia y eficiencia en el rendimiento laboral.

La (UGEL), actualmente cuenta con un Jefe Personal encargado de la oficina de R.H, que no es idóneo para el cargo por desconocer sus funciones; y no tener conocimiento de lo globalizado que está el mundo, en donde hay que estar al tanto

de los nuevos avances tecnológicos y de las nuevas metodologías que se emplean en la actualidad, como es el talento humano se debe reclutar personal idóneo de acuerdo a sus capacidades y tener verdaderos líderes a la cabeza de acuerdo al perfil requerido, teniendo en consideración su formación, su capacitación, su especialización contando sus habilidades y destrezas.

En ese sentido, se formuló la siguiente interrogante de la problemática ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021?, de donde se desglosa los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?

En la justificación teórica, se sostuvo en buscar y conocer los factores relevantes de cada una de las variables y la influencia que existe entre ellas, buscando solucionar los problemas de la entidad, mediante un desempeño laboral eficientemente en la administración pública.

En lo práctico, busca encontrar los resultados que permitan conocer los mecanismos que puedan revertir esta problemática contribuyendo en la mejora del sector educativo, perfeccionando la GTH mediante acciones establecidas en oportunidades de mejora, para fortalecer el ámbito laboral.

En lo metodológico, se utilizó la investigación cualitativa para describir las variables de la (GTH) y desempeño laboral, basado por una revisión literaria, en cuanto a su implicancia, ofreció instrumentos aprobados y confiables que sirven de sostén a nuevos intelectuales en la operación de las variables de (GTH) y desempeño laboral.

Para el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021, siendo sus objetivos específicos:

Analizar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local. 2021. Analizar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Analizar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021

Y como hipótesis general se planteó: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021, y sus hipótesis específicas: Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local. 2021. Existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos previos internacionales que defienden el desarrollo de la investigación:

Silva et al., (2020), objetivamente analizaron el conocimiento de la administración con relación a la (GTH) en el municipio de Bucaramanga, con diseño transversal no experimental; como muestra se tomó a mil veinticinco individuos enfatizando elementos positivos y negativos que conmueven el progreso de la relación entre los directores y colaboradores, resaltando la relación entre las partes definiendo la visión con compromiso, lealtad, capacidad, clima laboral, condición salarial e intervención de los colaboradores en las disposiciones de la organización.

De, Espín, (2016). El objetivo fue examinar el modelo de (GTH) encaminado al desempeño laboral en el sector público, utilizando el tipo aplicada inductivo - deductivo, transversal y longitudinal. Concluyendo que, se evidenció la preexistencia de dificultades en todos los cargos que ocupan, los perfiles, cargas laborales no equitativas, planificación equivocada de parte de los profesores, selección impropia, indicadores bajos de valoración del desempeño y recompensas impropias. Como aporte considero que frente a esta situación la gerencia de talento humano, debe establecer los modelos de (GTH) que permita definir habilidades y estrategias para enaltecer el trabajo de los servidores públicos dentro de las instituciones, de acuerdo a sus potencial, capacidad, sentimientos y emociones, formando un aprecio adherido y un semblante diferente de cada entidad que les hace productivo y competidor

De, Ramírez, (2016). cuyo objetivo fue relacionar la (GTH). con el desempeño laboral en la administración, diseño no experimental correlacional cuantitativo; que concluye que existen relaciones significativas entre la (GTH) y el desempeño laboral, por demostrar la existencia relativa y significativa entre las variables, y así lograr retos y desafíos que se presentan dentro de la entidad.

Llano y Rivera, (2015), el objetivo fue realizar un nuevo sistema de (GTH) de perfeccionar laboralmente el desempeño en 120 colaboradores de Cotopaxi, el estudio fue cualitativo, descriptiva; obteniendo como resultados la carencia de estímulos, y para que el personal pueda enaltecer sus niveles de desempeño en

todas las actividades es necesario incentivar a través de recompensas e implementar el (SGTH).

Alarcón (2015), objetivamente fue determinar la relación laboral en el desempeño de 353 individuos con incapacidad en la Universidad del Carchi, se aplicó el modelo cuali-cuantitativa, descriptiva y explicativa, método inductivo – deductivo, Concluyendo que las entidades estatales no aplican (GTH) por capacidades, que conmueve claramente en el ejercicio laboral de los individuos con invalidez.

Con respecto a los antecedentes nacionales se tiene:

Según Armas, (2020) realizó un estudio para formar un modelo de G.T.H. y mejorar el desempeño, utilizando la metodología de tipo aplicada, diseño descriptivo – propositivo. Concluyendo que se requiere de una adaptación necesaria de propuestas de los modelos de G.T.H por los factores críticos identificados dentro de la entidad. Como aporte se tiene que, para alcanzar las metas establecidas, es relevante la proposición del modelo de G.T.H dentro de una organización, por los componentes críticos y deficiencias en el desempeño de sus funciones; para ello este repercutió en el servidor desarrollar nuevas prácticas en el día a día, para el progreso y las mejoras en el cumplimiento de sus labores del personal de la DREA.

De, Castro y Delgado (2020), el objetivo fueron determinar el tipo de (GTH) en la mejora del desempeño laboral de Huallaga, siendo el diseño no experimental, descriptiva, transversal, el instrumento cuestionario, concluyendo, que es aceptable la (GTH) en el desempeño laboral, lo que expresa a mejor (GTH) perfecciona el (DL), siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

De, Vasquez, (2020), el objetivo fue perfeccionar la calidad de la prestación del servicio pedagógico, de tipo aplicada, cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel correlación. Concluyendo que existen malas aplicaciones de mecanismos que apoyan en el desempeño laboral en los organismos J.E.C, en que se verifica que la pluralidad de las II.EE quien forma parte del país busca un mejor aprendizaje. La proposición de un modelo de G.T.H es un factor imprescindible, debido a que un desempeño deficiente dentro la entidad, lo que este trasciende

para la mejora y el logro de las habilidades y talentos de cada uno de los servidores de dicha entidad.

Reyes et al., (2020), cuyo objetivo fue relacionar la (GTH) y desempeño laboral en personal administrativo, diseño no experimental, descriptiva, transversal, el instrumento cuestionario aplicando a 120 trabajadores administrativos, determinando una correlación positivo muy fuerte, entre las variables, a través del Rho de Spearman. Concluyendo que, la GTH se relaciona con el desempeño laboral en personal administrativo del Municipio de Chancay.

Camiloaga, (2018), cuyo el objetivo fue relacionar la (GTH) y desempeño laboral, el diseño no experimental, con una muestra de 50 colaboradores; llegando a obtener una correlación positiva relacionándose entre sus variable, así como también en las dimensiones de selección, compensación, capacitación y retención de personal.

Seguidamente se conceptualiza la variable motivación, con sus respectivas dimensiones que ostenta diversos autores:

Gestión de talento humano, según, De León, (2016) conceptualiza que son funciones administrativas que involucra las planeaciones, organizaciones, direcciones y control de los ejercicios de los recursos humanos, por ser individuos activos dentro de la organización, destacando tres cataduras significativas como la internacionalización, los permanentes cambios de contextos y la apreciación de los conocimientos. Asimismo, Abril, (2018), aporta que es trascendental para dirigir el manejo de personas, comprendidos en admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal. A ello, Vallejo, (2016), complementa, que son necesarias para administrar cargos gerenciales relacionados con personas; poniendo en práctica procesos de reclutar, seleccionar, orientar, capacitar, recompensar y evaluar para conseguir la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos trazados.

Concerniente a los Modelos de (GTH), según, Werther y Davis conciben que es un método compuesto por algunas áreas que conservan una sinergia e interactúan entre sí, desplegando otras actividades que son precisos para dentro de la organización, este modelo diseña las acciones claves del talento humano, que son asociadas en 05 categorías y que actualmente son trascendental en la (GTH):

Franco y Bedoya, (2018), plantea en el modelo cuatro objetivos: Sociales: Manifestar una ética y a los desafíos que muestra dentro del contexto social. Organizacionales: Garantizar la productividad a fin de maximizar el beneficio, Funcionales: es esencial conservar el mejor personal dentro de la organización. Personales: La GRH debe brindar apoyo a todos los servidores en sus propósitos, planteados. Harper y Lynch, se efectúa la suposición de una necesidad de interdependencia con una sucesión de acciones claves de (TH), desarrolladas a través del discernimiento del personal con que cuenta la organización. (Abril, 2018). Franco y Bedoya, (2018), señalan que, a partir de la previsión de necesidades, dentro de una organización, busca optimizar en la (GRH), para comprobar los efectos alcanzados y las pretensiones de la organización frente a los objetivos.

Zayas, se enfatiza el carácter sistémico de la GTH, diseñando 03 subsistemas: organización, selección y desarrollo de personal, formando al individuo con distintas interacciones. (Abril, 2018). Idalberto I, deduce que las primordiales técnicas de la moderna (GTH) se centralizan en 06 ordenes: acogimiento de individuos en reclutar, seleccionar, aplicar, diseñar, evaluar el desempeño, compensar, retener, capacitar, monitorear bajo el sistema de información gerencial y bases de datos. (Abril, 2018). Franco y Bedoya, (2018), indica que, para formular el (TH) en el entorno organizacional, debe crear un compromiso de los servidores de tal modo que sean socios estratégicos, al adquirir el éxito y conservar la unión.

Modelo de (GTH) de Análisis, Proyección y Control (DPC), involucra tecnologías que permite llevar a las prácticas organizacionales, de acuerdo a los 4 subsistemas del (TH), Educativo, desarrollo, sistema laboral, compensación laboral. (Abril, 2018). Modelo de Gestión en Línea o Staf, Distribuye el producto primordial de la organización, a través de la Administración de (TH), con el cambio de las funciones que direccionan diversas actividades tradicionales. automatizando herramientas y procesos de talento humano. (Abril, 2018)

Gestión por Competencias, se trata de confeccionar el cuadro de capacidades, desde la desintegración de las labores, es ineludible hacer un proceso, de estructuración conocimiento dentro de un esquema identificando competencias, requerimientos para un puesto o equipo de trabajo, que consintió

establecer perennemente al individuo capaz de ocupar el cargo, en cuanto no exista interiormente se acudió a contratar. (Abril, 2018). Modelo integrado de Innovación y (GTH), son requisitos claves en el marco de la competitividad internacional incluso en el contexto nacional. (Abril, 2018)

Desde la Perspectiva de (Abril, 2018), se conceptualiza los siguientes procesos:

Acogimiento de Personas, refiere a los métodos manejados para circunscribir nuevos individuos en empresas pueden nombrar proceso provisional de personas como reclutar y seleccionar.

Aplicación de Personas, son procesos organizacionales diseño de cargo análisis y descripción de cargos orientación de las personas y evaluación de desempeño.

Compensación de Personas Procesos, son incentivos para satisfacer las necesidades individuales mediante recompensas remuneraciones, incentivos y servicios sociales.

Desarrollo de Personas, son los métodos de capacitar y extender el desarrollo profesional incluyendo el entrenamiento, desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración.

Mantenimiento de Personas Procesos, son contextos ambientales y psicológicos satisfactorios para las actividades de las personas incluye administración de la disciplina higiene seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.

Monitoreo de Personas Procesos, es acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados incluye base de datos y sistemas de información gerenciales

Respecto a la dimensión de la variable motivación se tiene los siguientes:

Dimensión 1: Compensación del personal

Pretende fomentar el rendimiento motivando al TH mediante remuneración, este pago no consiste sólo en aumentar los sueldos, sino en encontrar los temarios de retribuciones convenientes al marco específico de cada organización educativa

según su propio contexto, siendo este un factor decisorio para atraer y retener con un alto nivel de desarrollo; incentivándolos a poder mejorar su desempeño para conseguir las metas propuestas. (Majad, 2016). La mayor parte los individuos anhelan ser estimadas en lo gerencial como en lo operativo, no se deja apreciar la fuerza de querer sentirse valorado y recompensado, son autosuficientes e independizados en el ámbito empresarial, los individuos que trabajan en las organizaciones anhelan, el estímulo y el reconocimiento por el desempeño profesional. Las distinciones llegan a ser algo imprescindible e importante ya que los directivos disponen estrategias para estimular a sus servidores. (Abril, 2018)

Dimensión 02: Capacitación del personal

La capacitación para el personal dentro de una entidad es sumamente importante el perfeccionamiento de sus capacidades y destrezas a fin de garantizar su desempeño eficiente dentro de una organización encaminado hacia una acción, al cumplimiento de objetivos, idóneo de percibir beneficios, destacando un alto grado de talento organizacional. (Majad, 2016). Es importante capacitar al personal a fin de cultivar sus habilidades y destrezas para luego ser competitivas en las metas ya definidas como también en el desenvolvimiento que puedan desarrollar en su entorno laboral, estas acciones instructivas son relevantes que una entidad pone a disposición de sus servidores para que adquieran más conocimientos y habilidades al tiempo de desplegar su labor y mejorar su desempeño en el ámbito organizacional. (Abril, 2018)

Dimensión 03: Retención del personal

Emplea una serie de estrategias para conservarlas, motivarlas a largo plazo dentro de la organización, verificando los contextos físicos, psicológicos y sociales. (Vallejo, 2016). Se basa fundamentalmente en las relaciones interpersonales que pueda fomentar dentro de la entidad, considerando las habilidades propias y aptitudes, ya que es la clave para la mejora de la organización, no siempre consideran que la retención del TH camina de la mano con la capacitación. (Harvard, 2016)

De igual forma se describe las definiciones conceptuales de la variable desempeño laboral con sus respectivas dimensiones:

Desempeño laboral, según, Gabini, (2018), conceptualiza que, el desempeño laboral es un factor relevante hacia el comportamiento organizacional, debido a la productividad de las organizaciones que se encuentran unidas al desempeño propio de sus miembros. Asimismo, Cadena, (2019), añade que, es el progreso de las labores y acciones de un empleado, en correlación con los modelos y los objetivos anhelados por la organización. Werther y Keith, (2019), complementa que el capital humano, es un factor relevante por contribuir a la organización, trazados en objetivos y metas, razón por la cual todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los servidores para identificar las destrezas, dificultades, y la contribución que poseen en la organización.

Según Flores, (2018), conceptualiza las siguientes características conforme a las destrezas y capacidades de una persona. Adaptabilidad: mantiene la seguridad y los compromisos. Comunicación: dar opiniones de modo positivo grupalmente o personalmente. Iniciativa; es la intención de influir rápidamente sobre los hechos para conseguir objetivos. Conocimiento: es el nivel de conocimiento que tiene una persona relacionada laboralmente. Trabajo en equipo: es realizar el trabajo en grupos para obtener las metas de la organización. Perfeccionamiento de talentos: es ser capaces de desplegar las capacidades en el desarrollo efectivo

Para Herrera (2018), el Desempeño laboral, es muy importante, una de las razones es que, dentro de una entidad, debe primar la satisfacción laboral para saber el nivel de progreso de un servidor en las acciones encargadas, adquiriendo la eficiencia y eficacia en el cargo. El desempeño en las organizaciones depende de las conductas expuestas por sus empleados, es la fuente de la ventaja competitiva, por tener comportamientos y habilidades propios, esta visión es basada en recursos vinculados a la entidad, como un factor determinante (Rabia y Salih, 2020)

De tal manera se menciona sus dimensiones de la variable desempeño laboral.

Dimensión 1: Desempeño de tarea, según, Camiloaga, (2018), es la puntualidad y compromiso en la obediencia de las tareas o actividades que efectúa, considerando el esfuerzo y persistencia que sitúa, a las instrucciones técnicas poniendo en práctica lo que un individuo logra en cuantía y como también la calidad de trabajo. Flores, (2018), complementa, conseguir el beneficio final, en el discernimiento de la tarea, mediante las experiencias, percibidas como modelos estandarizados de corregir problemas y los hábitos demostrados como respuestas.

Dimensión 2: Desempeño contextual, Camiloaga, (2018), sustenta que es la iniciativa, de la responsabilidad, colaboración y contribución con sus compañeros de trabajo. Flores, (2018), sostiene que, los trabajadores deben de ser respetuosos contribuyendo la lealtad y la buena fe, con los subordinados, compañeros y ciudadanos, para adquirir las metas propuestas dentro de una organización

Dimensión 3: Desempeño organizacional, Camiloaga, (2018), describe que es el manejo apropiado que realiza el colaborador de los tiempos y los medios laborables. Igualmente, a la asistencia puntual y el manejo eficiente de los tiempos y en conclusión al ritmo eficiente de la labor. Flores, (2018), defiende que, el servidor cuando amerita su producción laboral, mantiene la calidad de trabajo que efectúa dentro de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo: Básica con enfoque cuantitativo

La básica desde el enfoque de Ñaupas et. al., (2018), radica en exponer nuevas teorías acrecentando conocimientos científicos. Por lo que, la investigación fue básica para recabar información de acorde a la realidad con nuevos conocimientos y campos de investigación.

El enfoque cuantitativo, según, Hernández y Mendoza, (2018), es la recolección de antecedentes para demostrar la hipótesis, con apoyo en las medidas numéricas y los análisis estadísticos. En el presente estudio se recogieron y analizaron los datos cuantitativos sobre las variables mediante la medición numérica en busca de la exactitud de mediciones o indicadores.

Nivel: Descriptivo – Correlacional

Esta investigación fue de tipo Descriptivo, Correlacional, porque narra las variables de estudio y la relación existente entre ellas. (Ñaupas et. al., 2018),

Diseño: No Experimental de Transversal

Hernández y Mendoza, (2018) mencionan que las variables de estudios no deben ser variado intencionalmente, determinando la relación entre dos variables en un tiempo dado. Por consiguiente, los variables de estudio no pueden ser manipulados, siendo medidas de acorde a su contexto natural. en un tiempo establecido

3.2. Variables y operacionalización

Alan y Cortez, (2018), Es aquel proceso mediante el cual una variable sea medible y manejable de manera que estén dispuestos a exploración y medición.

Definición Conceptual

V1: Gestión del talento humano, según Vallejo, (2016), son experiencias necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas; situando en práctica procesos de reclutar, seleccionar, orientar, capacitar, recompensar y evaluar para conseguir la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos

trazados.

V2: Desempeño laboral, según Werther y Keith, (2019), el capital humano, es un factor relevante por contribuir a la organización, trazados en objetivos y metas, razón por la cual todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los servidores para identificar las destrezas, dificultades, y la contribución que poseen en la organización.

Definición Operacional

V1: La variable, fue medido a través de la aplicación del cuestionario de (GTH), creado por Majad, (2016), adaptado por Condori, (2021), que presenta 03 dimensiones, y 17 ítems, la escala de medición fue ordinal, y sus estimaciones fluctúan entre 1 a 5, y cuyas dimensiones son: D1. Compensación de personal, sus indicadores: Remuneración, motivación, planes de carrera. D2. Capacitación del personal, sus indicadores: Capacitación, evaluación y nuevas tecnologías. D3. Retención del personal, sus indicadores: Relación con los trabajadores, calidad de vida e higiene y seguridad

V2: La variable, fue aplicado a través del cuestionario de desempeño laboral, creado por Camiloaga, (2018), adaptado por Condori, 2021, que presenta 03 dimensiones, y 19 ítems, la escala de medición fue ordinal, y sus estimaciones fluctúan entre 1 a 5, y cuyas dimensiones son: D1. Desempeño de tareas, sus indicadores: Planifica y organiza actividades, conocimientos técnicos, toma de decisiones, resuelve problemas y disposición para el trabajo. D2. Desempeño contextual, sus indicadores: Accesible a los cambios, actitud positiva, comparte información y objetividad en su trabajo. D3. Desempeño organizacional, sus indicadores: Eficiencia, uso adecuado del tiempo de trabajo, puntualidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Alan y Cortez,(2018), señalan que, son conjuntos de todos los componentes que constituyen parte de la indagación. Para ello, en la presente investigación estuvo integrado de 50 servidores, profesionales, técnicos y auxiliares, que vienen prestando sus servicios en calidad de designados, encargados, nombrados y

contratados, 27 varones y 23 mujeres, que oscilan entre 22 a 65 años de edad, ocupando el cargo de directivo, jefes de línea, especialistas, personal administrativo nombrado y contratado.

Criterios de inclusión:

- 20 trabajadores administrativos nombrados de ambos sexos
- 12 varones y 08 mujeres
- De 29 a 65 años de edad
- 20 consentimiento informado y firmado

Criterios de exclusión:

- 14 servidores como director, jefes de línea, especialistas designados y encargados, de ambos sexos, de 38 a 56 años de edad.
- 16 servidores contratados de ambos sexos que oscilan de 22 a 39 años de edad

Muestra:

Alan y Cortez, (2018), sostiene que, es un subgrupo que tiene un carácter representativo de los casos o elementos de una población. Por tanto, en el presente estudio, no se consideró en la encuesta al personal directivo, jefes de línea, especialistas designados y encargados en la encuesta, para no trastocar el contenido; tampoco a los servidores administrativos contratados, debido a las represalias que pueda tomar de parte de su empleador; por tanto se consideró para la muestra a 20 servidores administrativos nombrados de ambos sexos que oscilan entre 29 a 65 años de edad previo consentimiento de cada uno de ellos, usando el muestreo por conveniencia el método no probabilístico.

Unidad de análisis: Servidores administrativos nombrados de la (UGEL)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta según, Alan y Cortez, (2018), es una de las técnicas más usadas, por tener mayor credibilidad y apropiado para recoger datos a grandes muestras en un solo momento. Por tanto, se usó la encuesta, utilizando cuestionarios para recolectar y elaborar datos de manera veraz y confiable

Para medir las dos variables, se usó el instrumento del cuestionario de (GTH), creado por Majad, (2016), adaptado por Condori (2021) en 17 ítems y para la

variable de desempeño laboral, establecido por Camiloaga, (2018), adaptado por Condori, (2021) en 19 ítems; y para validar el contenido del instrumento se procedió a analizar con 03 jueces expertos profesionales que fueron seleccionados, donde dieron el veredicto favorable a través de los ítems de la encuesta; y para la confiabilidad se encuestó como prueba de piloto a 20 servidores administrativos nombrados de ambos sexos, dando el validez con el análisis del Alfa de Cronbach mediante el estadístico SPSS, obteniendo un índice de 0.928 en (GTH) y 0.931 en desempeño laboral, determinando una valoración de instrumento de medición bueno para las dos variables, la misma que se halla en la ficha técnica de los instrumentos en los anexos.

3.5. Procedimientos

Conforme a los lineamientos de investigación, primeramente, se enfocó en la búsqueda del tema viendo la realidad problemática de una entidad, procediendo a investigar y buscar informaciones sobre teorías que fundamentan el estudio y el marco teórico; seguidamente en el proceso se solicitó a la ente rectora la autorización de la mención del nombre de la entidad y el permiso para aplicar el cuestionario hacia los servidores; de tal forma la parte directiva no aceptó dicha autorización debido a que la entidad se encontraría a la vista pública de las deficiencias existentes dentro de ella; por tanto en el tema elegido no se consignó el nombre de la entidad debido a la protección; la misma que se encuentra a una distancia de 6 hrs de la ciudad de Ayacucho. En vista que fui denegado por la entidad, procedí a solicitar de manera verbal a cada uno de los trabajadores para la aplicación del instrumento, siendo aceptado por 20 servidores administrativos nombrados de ambos sexos; razón por la cual se les cursó el consentimiento de información para su respectiva autorización; en este estudio para no trastocar la encuesta se ha excluido al personal directivo, jefes de línea, especialistas designados y encargados toda vez que no aceptaron a ser encuestados; así como también al personal contratado debido a las represalias que puedan tomar su empleador. El cuestionario de la encuesta, fue adaptado de acorde a la realidad las dos variables de estudio, que consta de 17 preguntas para la variable (GTH), y 19 para la variable desempeño laboral, siendo esta aplicado de manera presencial a 20 servidores de la (UGEL) de forma confidencial y anonimato, en un tiempo de 20

minutos ambas variables Una vez conseguido los resultados de la encuesta se procedió a descargar los datos en Excel y luego procesado en el programa estadístico SPSS, para ser analizado la confiabilidad y validar mediante el alfa de Cronbach, y obtener los resultados para ser interpretados, y consignados en la discusión, la conclusión y las recomendaciones respectivas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se efectuó con los valores que se consiguió a través del instrumento para la recolección de datos como es el cuestionario elaborado para ambas variables, una vez obtenido el resultado se utilizó la base de datos del Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS, para ser procesado y medir las variables a partir de los dimensiones: Compensación de personas, capacitación de personal y retención de personas. Para medir la variable de desempeño laboral, se obtienen desde la dimensión: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional. En cuanto a los resultados, se consideró la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, por ser la muestra de 20 personas, y para determinar los valores de correlación entre las variables, se manejó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y las correlaciones entre las dimensiones del estudio, por ser inferiores al alfa de 0.05.

3.7. Aspectos éticos:

De acuerdo a la RCU. N° 0626-2020/UCV, la Universidad César Vallejo, instituye valores éticos que sitúan a la investigación sobre la probidad científica de las investigaciones desarrolladas en el entorno universitario, en el cumplimiento de los máximos esquemas de rigor científico, responsabilidad y honestidad, para aseverar la exactitud del conocimiento científico, preservar los derechos y bienestar de los colaboradores de los estudios, investigadores y la propiedad intelectual.

Por consiguiente, en esta investigación se dio el mayor enfoque en proteger a las personas, libre intervención y derecho a estar informado, justicia y probidad científica, a partir del consentimiento informado para su libre participación, teniendo en cuenta la confidencialidad del participante, sin discriminar en alguno de ellos.

En cuanto a la práctica se sustentó los principios y valores, con discreción de identidad de los servidores encuestados, la no manipulación del resultado obtenido de las encuestas hechas a los servidores, considerando los principios éticos: anónimo, confidencialidad y beneficencia.

Anónimo: Se protegió la identidad de los encuestados, puesto que, en los instrumentos no se consignó los nombres.

Confidencialidad: La información que provee en la aplicación del instrumento fue privada.

Beneficencia: Se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información fue un aporte en beneficio del sector educativo.

En la elaboración del marco teórico, se realizó conforme a las fuentes autoras, citando con las normas de (APA) séptima versión, instituyendo los parámetros científicos estandarizados en la elaboración intelectual.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Resultados de Gestión del Talento Humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	35%
Regular	11	55%
Bueno	2	10%
Total	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

En la tabla 1, se observó que el 55% de los colaboradores de la (UGEL), encuestados, indican que la GTH es regular, mientras que el 35% califican que es deficiente y el 10% mencionan como bueno. Demostrando que es del nivel deficiente y seguidamente del nivel regular.

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de la variable (GTH)

Niveles	Compensación Personal		Capacitación Personal		Retención Personal	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	8	40%	4	20%	9	45%
Regular	12	60%	16	80%	11	55%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

En la tabla 2, se observó que el 80% de los colaboradores encuestados, señalan que la compensación del personal es regular y el 40% califican deficiente; en cambio el 80% manifiestan que la capacitación es regular, el 20% deficiente; mientras el 55% señalan que la retención del personal es regular y el 45% deficiente. Demostrando que la compensación, capacitación y retención del personal se hallan en el nivel deficiente seguidamente en el nivel regular.

Tabla 3

Resultados de la variable: Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	25%
Regular	14	70%
Bueno	1	5%
Total	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

En la tabla 3, se observó que el 70% de los trabajadores encuestados mostraron que el desempeño laboral es regular, el 25% deficiente y 5% bueno. Demostrando que los colaboradores en la (UGEL) en un 70% se desempeñan laboralmente de manera regular y el 25% deficiente.

Tabla 4

Resultados de las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral

Niveles	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	15%	4	20%	9	45%
Regular	17	85%	16	80%	11	55%
Bueno	0	0%	0	0%	0	0%
Total	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

En la tabla 4, se observó que el 85% de los colaboradores, encuestados indicaron que el desempeño de tareas es regular y el 15% deficiente; en cambio el 80% manifiestan que el desempeño contextual es regular y el 20% deficiente; mientras que el 65% indicó que el desempeño organizacional es regular y el 35% deficiente. Demostrando que el desempeño de tareas, contextual y organizacional, es del nivel regular.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Tabla 5

Correlación entre (GTH) y el desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

Se aprecia que existe una correlación positiva y fuerte, con un valor de 0,979 existiendo relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021; asimismo el valor de significancia es menor a 0.05; por tal razón, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1:

Tabla 6

Correlación entre compensación y el desempeño laboral

		Compensación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,684**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,684**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	20	20

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

Se aprecia que existe una correlación positiva moderada, con un valor de 0,684 existiendo relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021; asimismo el valor de significancia es menor a 0.05; por tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2:

Tabla 7

Correlación entre capacitación y desempeño laboral

		Capacitación del personal	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,935**	
	Capacitación del personal	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20	
	Coeficiente de correlación	,935**	1,000	
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20	

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

Se aprecia que existe una correlación positiva y fuerte, con un valor de 0,935 existiendo relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021; asimismo el valor de significancia es menor a 0.05; por lo que, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3:

Tabla 8

Correlación entre la retención y el desempeño laboral

		Retención del personal	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Retención del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coeficiente de correlación	,934**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	20	20	

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

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la UGEL

Se aprecia que existe una correlación positiva y fuerte, con un valor de 0,935 existiendo relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021; asimismo el valor de significancia es menor a 0.05; por tanto, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

En los resultados, se observó que los servidores de la (UGEL), consideran que la (GTH) es necesario, demostrando estadísticamente que existe significancia entre ellas con una correlación positiva y fuerte; y que el grado de (GTH) mediante sus dimensiones se relaciona directamente con el desempeño de tareas, contextual y organizacional.

Esta investigación se relaciona con el estudio Reyes et al., (2020), existiendo significancia entre las variables con una correlación positiva muy fuerte, en donde se determinó que la GTH se relaciona con el desempeño laboral en personal administrativo del Municipio de Chancay.

Igual, concuerda con Camiloaga, (2018), donde obtuvo una correlación positiva entre sus variables, así como también en las dimensiones de selección, compensación, capacitación y retención de personal.

Según la teoría de McGregor, la (GTH) hace énfasis a la motivación y a la necesidad de superación de los servidores, donde son estimados como seres humanos que piensan y conciben y no solo son vistos como objetos que hacen una actividad laboral, no son elementales repetidores de operaciones mecánicas, dedicados solo a desempeñar una labor en beneficio propio, si no cuyo fin es el de percibir una retribución que le permite desempeñarse eficientemente. (Chávez, 2018)

De igual forma, la (GTH), cumple en organizar y contribuir en las acciones y actividades para interactuar en un mundo de la tecnología de manera responsable, utilizando los recursos necesarios para su implementación y alcanzar un buen ambiente de trabajo, cautelando el bienestar del empleador, acrecentando las buenas relaciones laborales dentro de una organización. (Acurio et al., 2020),

Asimismo, Montoya y Boyero (2016), plantean que en una ente rectora, la (GTH) es una necesidad para encaminar hacia una visión más ambiciosa, y así el área de (RR.HH), inculque como elementos claves del direccionamiento trascendental para el éxito organizacional.

En ese sentido, Vera y Blanco (2019), señala que la aplicación de la GTH mejora el desempeño de los empleados; en ese sentido, es primordial que la entidad desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta materia que conlleve un desempeño efectivo dentro la organización.

Por consiguiente, se ha demostrado que el capital humano es significativo en toda entidad, porque establece metas y marca el camino para conseguir; y para que una organización sea exitosa depende de sus directivos gestionar la sistematización del talento humano, proponiendo alternativas de solución que permitan contribuir en el desempeño laboral positivamente. (Ferreiro et al., 2020)

Respecto a los resultados obtenidos, los servidores de la (UGEL), consideran que la compensación del personal prima en el entorno laboral, demostrando estadísticamente que existe significancia entre ellas con una correlación positiva moderada, relacionándose directamente con el desempeño laboral.

Esta hipótesis se relaciona con el estudio de Camiloaga, (2018), donde obtuvieron una correlación positiva entre la compensación del personal y desempeño laboral, de la UGEL Ambo. De igual forma concuerda con el de Llano y Rivera, (2015), donde obtuvieron como resultados la carencia de estímulos, y para que el personal pueda enaltecer sus niveles de desempeño en todas las actividades es necesario incentivar a través de recompensas e implementar el (SGTH).

Según el modelo del Idalberto I, la GTH, dentro de una organización es administrar cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, retención y evaluación de desempeño. (Ramírez et al., 2019)

La GTH requiere recompensar a las personas con estímulos no financieros, que pueden otorgar en otras especies de reconocimiento de méritos, placas conmemorativas, certificados, días especiales de vacaciones, para que el trabajador se sienta comprometida con la institución y así cumplir los objetivos de la organización. (Rojas et al., 2020)

La compensación y el desempeño laboral son imprescindibles para cualquier organización, por tanto, la entidad debe motivar al talento humano mediante retribución, esta no consiste sólo en incrementar los salarios, sino en hallar los programas de retribución apropiados de manera interna como los sistemas de incentivos sobre producción, antigüedad, horas extras, méritos, conocimientos especializados. (Majad, 2016).

Sin duda la GTH, juega un rol esencial en el éxito de las organizaciones, a través del tiempo, esta gestión ha venido obteniendo reconocimiento como eje estratégico dentro de la organización, mediante retribuciones, derecho laboral, dotación al personal. En tal sentido, las organizaciones deben valorar las posibilidades y oportunidades que ofrece este sistema, aplicando diversas estrategias corporativas. (Aular, 2021)

Respecto a los resultados obtenidos, los servidores de la (UGEL), consideran que la capacitación del personal es importante para el desenvolvimiento laboral, demostrando estadísticamente que existe significancia entre ellas con una correlación positiva muy fuerte, existiendo una relación directa con el desempeño laboral.

Esta hipótesis se relaciona con el estudio de Castro y Delgado (2020), donde concluyeron, que es aceptable la (GTH) en el desempeño laboral, lo que expresa a mejor (GTH) perfecciona el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución. De tal forma concuerda con el estudio de Camiloaga, (2018), donde obtuvieron una correlación positiva entre la capacitación del personal y desempeño laboral, de la UGEL Ambo

Según, la teoría del modelo de Idalberto I, la (GTH), es un conjunto de prácticas y políticas necesarias para guiar las funciones de los cargos gerenciales relacionados con el recurso humano, entre ellos, la capacitación, que es un proceso sistemático que contribuye al servidor en sus conocimientos de aprendizaje, perfeccionamiento sus capacidades, para lograr los objetivos dentro de la organización. (Jara, et al. 2018)

Asimismo, Castro, et al. (2020), enfatizan que la (GTH), permite identificar las necesidades dentro del entorno laboral como la capacitación, estimar dotaciones, evaluar intervenciones para la toma de decisiones, la misma que debe

ser de manera profesional a fin de que los patrones de comportamiento, conocimientos y motivación de los empleados actuales mejorar en el contexto de la cultura organizacional y sistema de trabajo a lo largo del ciclo.

Consecuente, a ello, para tener un personal motivado, y con alto grado de conocimiento y un buen desempeño laboral, es necesario que la organización capacite constantemente a los empleados para poder desarrollar sus capacidades y encontrar cambios actitudinales conceptuales y habilidades dentro de sus actividades diarias, y así cumplir sus funciones de manera eficiente. (Salgado et al., 2017).

Respecto a los resultados obtenidos, se concluyó que, los servidores de la (UGEL), consideran que la retención del personal es invaluable por la entidad, demostrando estadísticamente que existe significancia entre ellas con una correlación positiva, existiendo la relación directamente con el desempeño laboral.

Esta hipótesis se relaciona con el estudio de Camiloaga, (2018), determinando la existencia de una correlación positiva entre la retención del personal y desempeño laboral, de la UGEL Ambo. Se contrasta con el estudio de Nolazco y Rodríguez, (2020), donde se esbozó tres pilares para la retención del talento humano, en el primer corresponde a la formación de un nuevo proceso de contratación del personal con el fin de optimizar el tiempo, el segundo pilar concierne a la creación del perfil de los puestos de trabajo, con el fin de contratar personal idóneo, y el tercer pilar corresponde al plan de involucramiento del personal, cumpliendo los objetivos de la organización.

Según la teoría de Maslow, motivar es satisfacer al personal de una organización, retener, son políticas, estrategias y tácticas que se utiliza para dar de continuidad en sus puestos de trabajo, a personas talentosos, de esta forma compensar al trabajador y encaminar el logro de sus resultados óptimos, de acuerdo a sus necesidades. (Parra et al., 2018)

La gestión para la retención de empleados involucra acciones estratégicas para conservar a los empleados motivados y enfocados de manera que opten permanecer en el trabajo en beneficio de la organización. La retención de empleados desempeña un rol esencial, así como en la reducción de la rotación y sus costos relacionados. Todos estos favorecen a la entidad, es más eficiente

retener a un empleado de calidad que contratar, capacitar y orientar a un empleado de reemplazo de la misma calidad. (Tsareva y Boldyhanova, 2020)

Fajčíková et al., (2018), indican que toda organización requiere un personal talentoso y, en el caso de que estos empleados estén disponibles en la organización, debe asegurarse de que estén motivados y tengan un buen ambiente de trabajo como: espacios confortables, indumentaria adecuada, instrumentos acordes a su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos institucionales. (Lluncor et al., 2021)

La satisfacción laboral de los empleados, la recompensa y los factores de compromiso son claves para la retención de los empleados, a mayor motivación hay mayor desempeño, productividad y calidad del trabajo. (Jayaraman y Faraz, 2018). La GTH son procesos que implican la atracción, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue sistemáticos de aquellos talentos que son de particular valor para una organización para establecer un éxito valioso y sostenible (Gallardo et al., 2020)

Uno de los problemas críticos que enfrentan una organización es la retención de talento humano, para ello es identificar qué factores relacionados con los empleados y la entidad son determinantes para retener a los empleados y reducir la tasa de rotación y a ello debe sumar un clima favorable, ofrecer un salario, reconocer el trabajo, ofrecer incentivos y la mejora de calidad de vida (Rosalind y Fauziah, 2019)

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que existe una correlación positiva y fuerte entre la (GTH) y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Por demostrar que la GTH constituye el eje fundamental y decisivo para el éxito de la entidad, así como también para un buen desempeño laboral de los servidores públicos.

Segundo: Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Demostrando que a mayor motivación hay mayor productividad, pero motivar no necesariamente significa incremento salarial, sino retribuir con incentivos no remunerados.

Tercero: Se determinó que existe una correlación positiva y fuerte entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Por demostrar que la capacitación es un punto clave para el perfeccionamiento y estimulación de los empleados que forman parte de la organización, con ello elevar su talento dentro de la entidad.

Cuarto: Se determinó que existe una correlación positiva y fuerte entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021. Para una entidad es una tarea fundamental retener a los mejores empleados, ya que es imprescindible dentro de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al directivo a través del área competente, implementar políticas de (GTH), a fin de perfeccionar el desempeño laboral de los servidores; toda vez, que los resultados muestran que existe relación entre la (GTH) y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021.

Segundo: Se sugiere a la oficina de recursos humanos establecer medidas de estimulación para los trabajadores mediante reconocimientos, incentivos remunerativos con la intención de mejorar el desempeño, para conseguir las metas propuestas; conforme se aprecia en los resultados de la investigación que existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021.

Tercero: Se recomienda a la entidad organizar programas de capacitaciones de acuerdo a las necesidades de cada área a fin de perfeccionar sus capacidades y destrezas de cada servidor, garantizando su desempeño eficiente dentro de la organización; tal como se muestra en los resultados que existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021.

Cuarto: Se sugiere al Director, adoptar compromisos y una serie de estrategias para conservar al personal idónea considerando sus habilidades propias y aptitudes en beneficio de la entidad; toda vez que en presente estudio existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021.

REFERENCIAS

- Abril, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Human talent management model for the Company Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *University and Society Magazine*, 12(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093
- Alarcon, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas en instituciones públicas*. [Tesis de Pregrado, Universidad politecnica estatal de Carchi], Tulcan, Ecuador.
<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Alan Neill, D., y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Ecuador.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Anlesinya, A., & Amponsah Tawiah, K. (2020). Towards a Responsible Talent Management Model. *European Journal of Training and Development*, 44(2-3), 279-303.
<https://eric.ed.gov/?q=+HUMAN+TALENT+MANAGEMENT&id=EJ1250829>

- Armas, J. E. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura. Tarapoto, 2020.* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo], Tarapoto, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54667>
- Aular Galindo, M. J. (2021). functions of human talent management: a praxiological. *Dissertation research journal*, 6(1), 1-18.
<https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/download/3224/2002>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la provincia de Pichincha.* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica], Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Camiloaga, J. E. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo], Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29393/camiloaga_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia latina Revista Multidisciplinar*, 4(2).
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de Potosinas.* [Tesis de Posgrado, Universidad Autónoma de San Luis Potosí], San Luis de Potosí, México.
<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>

- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión del talento humano para la mejora laboral. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 181-203. doi:DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Chávez Toledo, L. E. (2018). Human talent management as a business strategy. *Rev. Perspectiva*, 19(4), 553-558.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las Organizaciones* (2.^a ed.). México.
https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Crisostomo Salvatierra, M. R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Huacho 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, [Tesis de posgrado, de la Universidad José Faustino Sanchez Carrión]
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%c3%8dA%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, M., y Naranjo, J. (2016). *Las competencias y la evaluación del desempeño*. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5767780.pdf>
- De León, L. (2016). *Gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*. [Tesis de Pregrado de la Universidad Rafael Landívar], España.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Del Castillo Mendez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016*. [Tesis de posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo], https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espaderos, A. (2016). *"Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa"*. [Tesis de Pregrado. Universidad Rafael Landívar], Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O. M., Espinoza Gonzáles, M. A., y Asca Agama, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>

Espín, M. E. (2016). *Modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos", presentada en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Habana], Habana, Cuba. <https://docplayer.es/70650671-Maria-elena-espino-leas.html>

Fajčíková, A., Urbancová, H., & Kucírková, L. (2018). Decisive Factors of Talent Management Implementation in Czech Organisations. *Journal on Efficiency*

and Responsibility in Education and Science, 11(1).

<https://eric.ed.gov/?q=+HUMAN+TALENT+MANAGEMENT&id=EJ1213885>

Ferreiro Seoane, F. J., Del Campo Villares, M. O., & Camino Santos, M. (2020).

Training and talent management of the most valued human resources

companies in Spain. *Articles Scielo*, 64(3). Obtenido de

<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186->

10422019000400010&script=sci_arttext&tlng=en

Flores, C. W. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua – 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo], Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32856/flores_rch.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, J. A., y Bedoya, J. (2018). Análisis de los modelos del talento humano aplicados en las organizaciones. *Revistas CEA*, 4(7), 85-101.

<https://doi.org/10.22430/24223182.761>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gallardo Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The international journal of human resource management*, 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

Harvard, S. P. (2016). *Retener a los mejores empleados*. Barcelona, España.

<https://www.casadellibro.com/libro-retener-a-los-mejores-empleados-harvard-business-school-press/9788496612266/1096496>

- Herbas, B., y Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixtas*. México: Mc. Graw Hill Education.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., y Alberca Pintado, N. E. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jayaraman, S., Talib, P., & Faraz Khan, A. (2018). Integrated Talent Management Scale: Construction and Initial Validation. *SAGE Journals*, 8(3).
<https://doi.org/10.1177%2F2158244018780965>
- Llano, E. A., y Rivera, L. N. (2015). *Sistema de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador].
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>
- Lluncor, M., Cacho Revilla, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Multidisciplinaria PAKAMUROS*, 9(1).
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>

- Majad Rondón, M. A. (2016). Human talent management in educational organizations. *Research journal*, 40(88), 148-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martinez, F. R. (2017). *Análisis de la gestión del talento humano basado en políticas y competencias*. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica del Ecuador], Esmeraldas, Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1037/1/MART%c3%8dNEZ%20FLORES%20%20FERNANDA%20ROC%c3%8dO.pdf>
- McDonnell, A., Collings, D., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: A systematic review and future prospects. *European J. International Management*, 11(1), 86–128. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.081253>
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, XVI(72), 262-268.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, IX(13).
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
- Montoya, C. A., & Boyero, M. R. (2016). The Human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Scientific magazine vision of the future*, 20(2), 21-37.
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335007/html/>

- Novera, A., & Baloch, A. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 213-230.
<http://dx.doi.org/10.46745/ilma.ibtjbs.2018.141.14>
- Muñoz, C. I. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Progreso S.A.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Nolazco Labajos, F. A., y Rodríguez Huanchuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240>
- Ñaupas, H., Palacios, J. J., Valdivia, M. R., y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Bogotá, Colombia.
<https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/view?usp=sharing>
- Palacios, D. L. (2019). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la provincia de Manabí Ecuador*. [Tesis de Posgrado, Universidad Eloy Alfaro de Manabí], Manabí, Ecuador.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios -EAN* (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>

- Pardo, C. E., y Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Parra Penagos, C. O., Bayona Albarracín, J. A., y Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: Una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(27).
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2467/2156?fbclid=IwAR3rKqDje1qcMHPFBCtQPyiOh587-dvyND32nQ8jeUaAVw6ke-0JlBk4Wx0>
- Rabia, I., & Salih Atiya, T. M. (2020). The role of a high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*;, 195-206.
<https://www.proquest.com/docview/2408463864/2F18619EFA054B6DPQ/1?accountid=37408>
- Ramírez, L. O. (2016). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la Administración Central MINSA, Jesús María, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2634>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (Edits.). (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Revista Información Tecnológica*, XXX(6), 167-176. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reyes Flores, N. C., Gutiérrez Ascón, J. E., y Amado Sotelo, J. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *Revista de Investigación Científica*, 6(1). doi:<https://doi.org/10.18050/ingnosis.v6i1.2561>
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco. *Balances. Revistas de Investigación de Ciencias Contables*, 8(11).
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rojas, R. R., y Vilchez, P. S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús Lima enero 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Norbert Wiener], Perú.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosalind, J., & Fauziah Sh, A. (2019). Determinants of employee retention in the private service sector in Malaysia. *Social science journal*, 4(21).
<http://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/506>
- Salazar, C., y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. (1^{ra} ed.).<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>

- Salgado Cruz, M., Gomez Figueroa, O., y Juan Carbajal, D. T. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Artículo Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360452099004.pdf>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Silva Giraldo, C. A., Dugarte Mendoza, J. S., y Rueda Mahecha, Y. M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia del municipio de Bucaramanga. *Revista de Artículos Científicos de la Escuela de Administración de Negocios*(89).
[doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814](https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814)
- Tsareva, N. A., & Boldyhanova, V. A. (2020). Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level Increase. *Journal of educational psychology*, 8(3).
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/515>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La caracola.
- Vasquez, C. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos-Cajamarca*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo], Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44842>
- Vera, A., y Blanco, A. (Edits.). (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios. *Revista Innovar*, XXIX(74).
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25>

Vicerrector de investigación de Trujillo. (2020, 28 de agosto). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Trujillo, Perú. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Villadiego Mendoza, A. C., y Alzate Gil, K. I. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics s.a.s*. Bogotá, Colombia. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W. B., y Keith, D. (2019). *Administración del capital humano*. España: McGraw-Hill. https://www.todostuslibros.com/libros/administracion-del-capital-humano_978-1-4562-7226-5

Zans Castellón, A. J. (2017). *Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el periodo 2016*. [Tesis de Posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua, Matagalpa], <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la UGEL Ayacucho. 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?.</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Analizar la relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local. 2021</p> <p>Analizar la relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p> <p>Analizar la relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la compensación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local. 2021</p> <p>Existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p> <p>Existe relación entre la retención del personal y el desempeño laboral de los servidores administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho. 2021</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>D1: Compensación del personal D2: Capacitación de personal D3: Retención del personal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>D1. Desempeño de tareas D2. Desempeño contextual D3. Desempeño organizacional</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental Transversal</p> <p>Método: Enfoque cuantitativo</p> <p>Población: 50 trabajadores</p> <p>Muestra: 20 trabajadores nombrados</p> <p>Muestreo: No Probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rango o categorías
Gestión del talento humano	Según Vallejo, (2016), son políticas y prácticas necesarias para administrar cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, orientación, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, para conseguir la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos trazados.	La variable fue medido a través de la aplicación del cuestionario de (GTH), creado por Majad, (2016) adaptado por Condori, (2021), que presenta 03 dimensiones, y 17 ítems, la escala de medición fue ordinal.	D1. Compensación del personal	Remuneración	1-5	Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	Deficiente(17-40) Regular (41-64) Bueno (65-85)
				Motivación			
				Planes de carrera			
			D2. Capacitación del personal	Capacitación	6-11		
				Evaluación			
				Nuevas tecnologías			
			D3. Retención del personal	Relación con los trabajadores	12-17		
				Calidad de Vida			
				Higiene y seguridad			
Desempeño laboral	Desde la perspectiva de (Werther y Keith, 2019), el capital humano, es un factor relevante por aportar a la entidad, el cumplimiento de los objetivos y metas, razón por la cual todas las organizaciones deben evaluar el desempeño de los servidores para identificar las destrezas, dificultades, y la contribución que poseen en la organización.	La variable fue aplicado a través del cuestionario de desempeño laboral, creado por Camiloaga (2018), adaptado por Condori, 2021, que presenta 03 dimensiones, y 19 ítems, la escala de medición fue ordinal	D1. Desempeño de tareas	Planifica y organiza actividades	1-8	Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre	Deficiente(19-44) Regular (45-70) Bueno (71-95)
				Conocimientos técnicos			
				Toma de decisiones			
				Resuelve problemas			
			D2. Desempeño contextual	Disposición para el trabajo	9-14		
				Asequible a los cambios			
				Actitud positiva			
			D3. Desempeño organizacional	Comparte información	15-19		
				Objetividad en su trabajo			
				Eficiencia			
				Uso adecuado del tiempo de trabajo			

Ficha técnica de instrumento

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión de talento humano

Tomado de: Majad, (2016)

Adaptación: Condori, (2021).

Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local

Tiempo: 10 minutos

Forma de Administración: Presencial

Ficha técnica 2

Denominación: Cuestionario desempeño laboral

Autora: Camiloaga, (2018)

Adaptación: Condori, (2021).

Ámbito de Aplicación: Unidad de Gestión Educativa Local

Tiempo: 10 minutos

Forma de Administración: Presencial

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACION						
CUESTIONARIO						
ENCUESTA SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO						
<p>La presente encuesta tiene por objeto recopilar información sobre la gestión del talento humano dentro de la entidad, los resultados de esta investigación ayudará a mejorar el desempeño laboral del personal de la UGEL. Esta encuesta tiene el carácter de anónimo, y su procesamiento será reservado, por lo que le solicitamos sinceridad en las respuestas.</p>						
UGEL : Huanca Sancos						
RECOMENDACIÓN:						
<p>Lea los enunciados detenidamente y marque con aspa (X) en casillero por pregunta Cada número equivale a:</p>						
1 = Nunca						
2 = Casi Nunca						
3 = A veces						
4 = Casi Siempre						
5 = Siempre						
VARIABLE 1. GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSION 1. COMPENSACION DEL PERSONAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La remuneración que percibo está acorde con las actividades que realizo					
2	Tus compañeros de trabajo reciben incentivos por su labor distinguido					
3	En tu trabajo te sientes motivado por tu labor efectuada					
4	En tu entidad se ejecuta los planes de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales					
5	La entidad establece compromisos con los trabajadores fijando el periodo de tiempo para cumplirlo					
DIMENSION 2. CAPACITACION DEL PERSONAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
6	Recibes capacitación de acuerdo a tus necesidades					
7	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el nivel de competencia					
8	Tu jefe verifica los resultados relevantes que realizas					
9	Cuentas con un jefe asertivo					
10	La entidad cuenta con un plan de desarrollo de personas actualizado					
11	La implementación de nuevos sistemas tecnológicos garantizaría un buen desempeño laboral					
DIMENSION 3. RETENCION DEL PERSONAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
12	Existe un clima laboral favorable entre los trabajadores y directivos					
13	El nivel de comunicación entre trabajadores y directivos es eficiente					
14	El trabajo bajo presión reduce su productividad					
15	La entidad ante las actividades de trabajo diario realiza otras para combatir la rutina					
16	Recibe capacitaciones de higiene y seguridad de acuerdo a un programa establecido.					
17	La entidad garantiza las medidas de higiene y seguridad dentro del entorno laboral					

VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION 1. DESEMPEÑO DE TAREAS						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
18	La entidad valora tu participación en la planificación y organización					
19	Tus compañeros de trabajo comparten esos conocimientos técnicos para realizar un trabajo eficiente					
20	Tus conocimientos técnicos enaltecen la eficiencia laboral dentro de la entidad					
21	Su conocimiento le permite llevar a cabo la toma de decisiones a iniciativas propias					
22	Tu jefe soluciona los problemas que surge en la entidad inmediatamente					
23	Participas en la resolución de los problemas en el entorno laboral					
24	En el entorno laboral cumples con las tareas y responsabilidades encomendadas					
25	Utilizas la mayor cantidad del tiempo de la jornada laboral en la función que realizas					
DIMENSION 2. DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
26	Tus compañeros de trabajo son asequibles a los cambios realizados por la entidad					
27	Tus compañeros de trabajo mantienen una actitud positiva al ofrecer un servicio al usuario					
28	Los jefes de tu entidad demuestran una actitud positiva hacia los trabajadores					
29	Tus compañeros de trabajo comparten sus conocimientos adquiridos					
30	Tus compañeros de trabajo logran sus metas propuestas en el entorno laboral					
31	Tu formación profesional contribuye al buen desempeño laboral					
DIMENSION 3. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
32	Tus compañeros de trabajo se desenvuelven laboralmente de manera eficiente					
33	Demuestras eficiencia laboral durante la atención al usuario					
34	Los usuarios están de acuerdo con el horario de atención establecido por la entidad					
35	Tus compañeros de trabajo registran adecuadamente su horario de ingreso					
36	Tus compañeros de trabajo asisten a su centro de trabajo puntualmente					
						MUCHAS GRACIAS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La remuneración que percibo está acorde con las actividades que realizo	✓		✓		✓		
2	Tus compañeros de trabajo reciben incentivos por su labor distinguido	✓		✓		✓		
3	En tu trabajo te sientes motivado por tu labor efectuada	✓		✓		✓		
4	En tu entidad se ejecuta los planes de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	✓		✓		✓		
5	La entidad establece compromisos con los trabajadores fijando el periodo de tiempo para cumplirlo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recibes capacitación de acuerdo a tus necesidades	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el nivel de competencia	✓		✓		✓		
8	Tu jefe verifica los resultados relevantes que realizas	✓		✓		✓		
9	Cuentas con un jefe asertivo	✓		✓		✓		
10	La entidad cuenta con un plan de desarrollo de personas actualizado	✓		✓		✓		
11	La implementación de nuevos sistemas tecnológicos garantizaría un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe un clima laboral favorable entre los trabajadores y directivos	✓		✓		✓		
13	El nivel de comunicación entre trabajadores y directivos es eficiente	✓		✓		✓		
14	El trabajo bajo presión reduce su productividad	✓		✓		✓		
15	La entidad ante las actividades de trabajo diario realiza otras para combatir la rutina	✓		✓		✓		
16	Recibe capacitaciones de higiene y seguridad de acuerdo a un programa establecido	✓		✓		✓		
17	La entidad garantiza las medidas de higiene y seguridad dentro del entorno laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr : FREDY ORÉ AVALOS DNI: 80067096

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Ayacucho, 26 de mayo del 2021



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UEE UGEL HUANCA SANCOS

[Handwritten Signature]
Lic. FREDY ORE AVALOS
RESP. DE A.S.E.C.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La entidad valora tu participación en la planificación y organización	✓		✓		✓		
2	Tus compañeros de trabajo comparten esos conocimientos técnicos para realizar un trabajo eficiente	✓		✓		✓		
3	Tus conocimientos técnicos enáltecen la eficiencia laboral dentro de la entidad	✓		✓		✓		
4	Su conocimiento le permite llevar a cabo la toma de decisiones a iniciativas propias	✓		✓		✓		
5	Tu jefe soluciona los problemas que surge en la entidad inmediatamente	✓		✓		✓		
6	Participas en la resolución de los problemas en el entorno laboral	✓		✓		✓		
7	En el entorno laboral cumples con las tareas y responsabilidades encomendadas	✓		✓		✓		
8	Utilizas la mayor cantidad del tiempo de la jornada laboral en la función que realizas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tus compañeros de trabajo son asequibles a los cambios realizados por la entidad	✓		✓		✓		
10	Tus compañeros de trabajo mantienen una actitud positiva al ofrecer un servicio al usuario	✓		✓		✓		
11	Los jefes de tu entidad demuestran una aptitud positiva hacia los trabajadores	✓		✓		✓		
12	Tus compañeros de trabajo comparten sus conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
13	Tus compañeros de trabajo logran sus metas propuestas en el entorno laboral	✓		✓		✓		
14	Tu formación profesional contribuye al buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tus compañeros de trabajo se desenvuelven laboralmente de manera eficiente	✓		✓		✓		
16	Demuestras eficiencia laboral durante la atención al usuario	✓		✓		✓		
17	Los usuarios están de acuerdo con el horario de atención establecido por la entidad	✓		✓		✓		
18	Tus compañeros de trabajo registran adecuadamente su horario de ingreso	✓		✓		✓		
19	Tus compañeros de trabajo asisten a su centro de trabajo puntualmente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr : FREDY ORÉ AVALOS DNI: 80067096

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Ayacucho, 26 de mayo del 2021


Lic. FREDY ORE AVALOS
 RESP. DE A.S.E.C.
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La remuneración que percibo está acorde con las actividades que realizo	✓		✓		✓		
2	Tus compañeros de trabajo reciben incentivos por su labor distinguido	✓		✓		✓		
3	En tu trabajo te sientes motivado por tu labor efectuada	✓		✓		✓		
4	En tu entidad se ejecuta los planes de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	✓		✓		✓		
5	La entidad establece compromisos con los trabajadores fijando el periodo de tiempo para cumplirlo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recibes capacitación de acuerdo a tus necesidades	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el nivel de competencia	✓		✓		✓		
8	Tu jefe verifica los resultados relevantes que realizas	✓		✓		✓		
9	Cuentas con un jefe asertivo	✓		✓		✓		
10	La entidad cuenta con un plan de desarrollo de personas actualizado	✓		✓		✓		
11	La implementación de nuevos sistemas tecnológicos garantizaría un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe un clima laboral favorable entre los trabajadores y directivos	✓		✓		✓		
13	El nivel de comunicación entre trabajadores y directivos son eficientes	✓		✓		✓		
14	El trabajo bajo presión reduce su productividad	✓		✓		✓		
15	La entidad ante las actividades de trabajo diario realiza otras para combatir la rutina	✓		✓		✓		
16	Recibe capacitaciones de higiene y seguridad de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		
17	La entidad garantiza las medidas de higiene y seguridad dentro del entorno laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. PATRICIA MAGALI CARPIO ROJAS DNI: 40249884

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Ayacucho, 29 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La entidad valora tu participación en la planificación y organización	✓		✓		✓		
2	Tus compañeros de trabajo comparten esos conocimientos técnicos para realizar un trabajo eficiente	✓		✓		✓		
3	Tus conocimientos técnicos enaltecen la eficiencia laboral dentro de la entidad	✓		✓		✓		
4	Su conocimiento le permite llevar a cabo la toma de decisiones a iniciativas propias	✓		✓		✓		
5	Tu jefe soluciona los problemas que surge en la entidad inmediatamente	✓		✓		✓		
6	Participas en la resolución de los problemas en el entorno laboral	✓		✓		✓		
7	En el entorno laboral cumples con las tareas y responsabilidades encomendadas	✓		✓		✓		
8	Utilizas la mayor cantidad del tiempo de la jornada laboral en la función que realizas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tus compañeros de trabajo son asequibles a los cambios realizados por la entidad	✓		✓		✓		
10	Tus compañeros de trabajo mantienen una actitud positiva al ofrecer un servicio al usuario	✓		✓		✓		
11	Los jefes de tu entidad demuestran una actitud positiva hacia los trabajadores	✓		✓		✓		
12	Tus compañeros de trabajo comparten sus conocimientos adquiridos	✓		✓		✓		
13	Tus compañeros de trabajo logran sus metas propuestas en el entorno laboral	✓		✓		✓		
14	Tu formación profesional contribuye al buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Tus compañeros de trabajo se desenvuelven laboralmente de manera eficiente	✓		✓		✓		
16	Demuestras eficiencia laboral durante la atención al usuario	✓		✓		✓		
17	Los usuarios están de acuerdo con el horario de atención establecido por la entidad	✓		✓		✓		
18	Tus compañeros de trabajo registran adecuadamente su horario de ingreso	✓		✓		✓		
19	Tus compañeros de trabajo asisten a su centro de trabajo puntualmente	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mgtr. PATRICIA MAGALI CARPIO ROJAS**..... DNI: **40249884**.....

 Especialidad del validador: **MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**.....

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

Ayacucho, ...29...de Mayo del 2021


 GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
 URB. 312 HUANGA SANOS

Mg. Patricia Magali CARPIO ROJAS
 Especialista de Educación Primaria - EEP

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La remuneración que percibo está acorde con las actividades que realizo	✓		✓		✓		
2	Tus compañeros de trabajo reciben incentivos por su labor distinguido	✓		✓		✓		
3	En tu trabajo te sientes motivado por tu labor efectuada	✓		✓		✓		
4	En tu entidad se ejecuta los planes de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales	✓		✓		✓		
5	La entidad establece compromisos con los trabajadores fijando el periodo de tiempo para cumplirlo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Recibes capacitación de acuerdo a tus necesidades	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones te ayudan a mejorar el nivel de competencia	✓		✓		✓		
8	Tu jefe verifica los resultados relevantes que realizas	✓		✓		✓		
9	Cuentas con un jefe asertivo	✓		✓		✓		
10	La entidad cuenta con un plan de desarrollo de personas actualizado	✓		✓		✓		
11	La implementación de nuevos sistemas tecnológicos garantizaría un buen desempeño laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe un clima laboral favorable entre los trabajadores y directivos	✓		✓		✓		
13	El nivel de comunicación entre trabajadores y directivos son eficientes	✓		✓		✓		
14	El trabajo bajo presión reduce su productividad	✓		✓		✓		
15	La entidad ante las actividades de trabajo diario realiza otras para combatir la rutina.	✓		✓		✓		
16	Recibe capacitaciones de higiene y seguridad de acuerdo a un programa establecido.	✓		✓		✓		
17	La entidad garantiza las medidas de higiene y seguridad dentro del entorno laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr : VILCHEZ CISNEROS YONE DNI: 29102379

Especialidad del validador: Maestro en Evaluación de Aprendizajes por Competencias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Ayacucho, 27. de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

Tabla 9

Jueces considerados para la validez del contenido de las variables

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicación del instrumento
Experto 1: Mgtr. Fredy Oré Avalos	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 2: Mgtr. Patricia Magali Carpio Rojas	Hay suficiencia	Aplicable
Experto 3: Mgtr. Yone Vílchez Cisneros	Hay suficiencia	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante

La investigación es conducida por Andreo Jarelo CONDORI QUISPE, estudiante del Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar si existe la relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho, 2021. Si usted accede a participar de este estudio se le pidió responde un/unos cuestionarios de motivación y atención al usuario esto aproximadamente 20 minutos de su tiempo la participación de este estudio estrictamente voluntaria la información que se recoja es estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que es de forma anónima por último va ser utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirán. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al número 921950900 correo andreojarlocondoriquispe@gmail.com

Agradecida desde ya para su valioso aporte

Atentamente

Nombre del autor: Andreo Jarelo CONDORI QUISPE

Firma del autor

Yo acepto preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto mi participación en la investigación científica referida: Gestión del talento humano y desempeño laboral

Firma y nombre del participante

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Tabla 10

Análisis de confiabilidad para las variables

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0.928	17
Desempeño laboral	0.931	19

Nota: Elaboración propia SPSS

V1: Gestión del talento humano

The screenshot shows the SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following output for the reliability analysis of 'Escala: Gestión del talento humano':

```

/REALNAMES=ON
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
/SCALE('Gestión del talento humano') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad
[ConjuntoDatos1]

Escala: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	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
.928	17

Variable 2: Desempeño laboral

The screenshot shows the SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following output for the reliability analysis of 'Escala: Desempeño laboral':

```

/REALNAMES=ON
/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19
/SCALE('Desempeño laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad
[ConjuntoDatos1]

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	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
.931	19

Resultados inferenciales

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,182	20	,082	,874	20	,014
Desempeño laboral	,162	20	,178	,885	20	,022

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Sistema IBM SPSS versión 23