



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 –
Huarochirí, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Paredes Muñoz, Jose Luis (ORCID: 0000-0001-5772-5895)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres e hijos, en especial a mi madre que está en el cielo, por haberme inculcado que todo esfuerzo, perseverancia y dedicación conlleva a buenos resultados.

Agradecimiento

Mi agradecimiento va dirigido al docente del curso de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación por su incondicional apoyo para la realización del presente trabajo de investigación así mismo a la Universidad Privada cesar Vallejo, por contribuir a la calidad del desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de analisis	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables.	29
Tabla 2	Población de la UGEL N° 15 – Huarochirí.	30
Tabla 3	Juicio de expertos	32
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión del talento humano.	32
Tabla 5	Confiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral.	33
Tabla 6	Frecuencia descriptiva de la variable: Gestión del talento humano y sus dimensiones.	35
Tabla 7	Frecuencia descriptiva de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones.	36
Tabla 8	Nivel descriptivo de la variable gestión del talento humano	37
Tabla 9	Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral	38
Tabla 10	Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.	40
Tabla 11	Calculo del nivel de relación entre la dimensión conocimiento y la dimensión desempeño laboral.....	40
Tabla 12	Calculo del nivel de relación entre la dimensión habilidades y la dimensión desempeño laboral	41
Tabla 13	Calculo del nivel de relación entre la dimensión motivación y la dimensión desempeño laboral	42
Tabla 14	Calculo del nivel de relación entre la dimensión actitudes y la dimensión desempeño laboral	43

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Estructura del talento humano	12
Figura 2	Las tres etapas del talento humanos tomado.....	17
Figura 3	Esquema correlacional (Sánchez y Reyes, 2008)	26
Figura 4	Niveles de la variable: Gestión del talento humano.....	35
Figura 5	Niveles de la variable: Desempeño laboral	36
Figura 6	Diagrama de barra de la variable gestión del talento humano.....	37
Figura 7	Diagrama de barra de la variable desempeño laboral	38

Resumen

La presente investigación denominada Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021, presenta como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación tuvo un método hipotético deductivo, de metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada no experimental, de diseño transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población tuvo conformada por 51 trabajadores de la UGEL 15, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de 28 ítem en la escala de Likert para las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, en donde el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.805 siendo esta de alta confiabilidad para la gestión del talento humano y 0.861 siendo de alta confiabilidad para el desempeño laboral. Para el procesamiento de los datos se empleó el programa SPSS. Se concluye que existe correlación significativa $0,00 < 0,05$ entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°15 – Huarochirí, 2021 cuyo resultado de correlación de Rho de Spearman = 0,508, muestra una correlación positiva moderada, lo que indica que cuanto mejor se gestiones el talento humano tendremos un mejor desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, desempeño laboral y organización.

Abstract

The present investigation called Management of human talent and job performance of the workers of the Local Educational Management Unit No. 15 - Huarochirí, 2021, has as its main objective to determine the relationship between the management of human talent and job performance. The research had a hypothetical-deductive method, a quantitative approach methodology, non-experimental applied type, cross-sectional design, correlational descriptive level. The population was made up of 51 workers from UGEL 15, the survey was applied as a technique and the 28-item questionnaire on the Likert scale as an instrument for the variables human talent management and job performance, where the value of Cronbach's Alpha it was 0.805 being highly reliable for the management of human talent and 0.861 being highly reliable for job performance. For data processing, the SPSS program was used. It is concluded that there is a significant correlation $0.00 < 0.05$ between human talent management and job performance of the workers of UGEL No. 15 - Huarochirí, 2021 whose Spearman's Rho correlation result = 0.508, shows a moderate positive correlation, which indicates that the better human talent is managed, the better job performance we will have.

Keywords: Human Talent Management, job performance and organization

I. INTRODUCCIÓN

Es importante mencionar que la humanidad en la actualidad está viviendo una era de la digitalización lo que se llama también la globalización, se ha impuesto la competitividad empresarial, informática, el desarrollo tecnológico, y los intensos desplazamientos en todo el mundo en busca de la mejora de la calidez y la producción, lo que ha permitido a las entidades tengan como problemática, la inseguridad y lo imprevisto, no estar al tanto en que atender frente a estos cambios, en donde se ha reconocido que la mejora de la utilidad competitiva hacia las entidades, desciende en los trabajadores que la integran. La demanda de empleados cada vez se acentuada en las empresas gracias al perpetuo y rápido incremento de la generalidad de estas economías. Se puede apreciar en Watson, (2021), manifestando el impulso más espectacular en la demanda, en las economías procedente de Asia, en que la necesidad de nuevos trabajadores se engrandecerá de 22%. Se tiene nuevas empresas que quedarán por arriba de la media en incremento a la demanda como en América Latina con un 13%, asimismo en Medio Oriente - África en un 13% y también por Europa del Este con un 10%. Por otro lado, se tiene que el talento en Europa Occidental se prevé que crezca un moderado 3,5%.

A nivel latinoamericano, en Colombia según Romero y Salcedo, (2019), la problemática es, en la selección del personal donde se corrobora el descuido de ciertas actividades que demanda el procedimiento de gestión de la calidad a causa que no participa activamente en la mejora continua, una vez contratado, va mostrando desmotivación y falta de compromiso, en muchos casos se irán de un empleo por motivo de encontrar buenas garantías y provechos laborales llevándose con ello el conocimiento, ya que varias veces no se halla evidenciado estas experiencias de fortalecimiento.

Tomando en cuenta una realidad problemática nacional, según Castillo, (2020), en la región San Martín, provincia el Dorado y el distrito de Santa Rosa, en la municipalidad distrital, se han encontrado indicios según el encargado de la oficina de Recursos Humanos, que en los trabajadores a disminuido el desempeño laboral ya que muchos de ellos no cumplen con las metas programadas por la entidad, generando una irresponsabilidad por parte del trabajador, asimismo se encuentra un ambiente tenso con división de grupos de trabajo, encontrándose en

muchos casos conflictos entre los trabajadores, se evidencia la queja de los usuarios manifestando que el personal de la municipalidad no dan un trato adecuado ello registrado en el libro de reclamaciones, todo este problema es por la falta adecuada de un correcto funcionamiento de la gestión del talento humano.

Por tanto, la realidad problemática local en la jurisdicción de Huarochirí se encuentra la UGEL N° 15, se puede manifestar que el talento humano se prefiere de modo directo llamados contratos de confianza de las direcciones principales de gestión por parte de la entidad, en muchos casos sin experiencia laboral para cubrir el puesto de trabajo determinado y otros del sector administrativo de cada área orgánica, generando descontento en el personal permanente quien por años espera que para la promoción de los puestos, se tenga en cuenta la meritocracia, que la entidad implemente políticas hacia la gestión del talento humano, basándose por la mejora de competencias, aptitud de prestación, empleo de estímulos y una administración pública encaminada en la obtención de logros, donde el nuevo paradigma este centrado en las personas y en los resultados, aumentando así los beneficios e incrementando la satisfacción personal, impulsando la creación del valor público.

Tenemos a la gestión del talento humano que fue tomando una utilidad muy importante en el pasar del tiempo en relación a la modernización y globalización, de manera que, al considerar al personal trabajador como un agente importante en la organización, viéndose reflejado en las entidades públicas y privadas. El presente trabajo de investigación tiene dos variables, la V1 que es la gestión el talento humano, de donde “En la administración de empresas los individuos son el elemento vital como un sistema nervioso al introducir inteligencia a los negocios y la coherencia en las decisiones” (Chiavenato, 2009, p. 34) y para la variable, V2 que es el desempeño laboral, según, “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (Palací, 2005, p. 155).

En base al contexto descrito, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 – 2021?, lo que llevó los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 – 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 – 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 – 2021? y d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 – 2021?.

El trabajo de investigación tuvo las siguientes justificaciones: Teórica, en la que, al observar con objetividad las variables gestión del talento y desempeño laboral en el contexto de la entidad pública, profundizando por diversas interpretaciones de estas, que permitirán generar conocimientos científicos que servirán de aporte a la gestión del talento humano, sumando así el éxito para la entidad para el cumplimiento de sus metas propuestas.

Para la justificación metodológica se tomó en cuenta la rigurosidad científica para evaluar a los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí, mediante los dos instrumentos adaptados para la realidad social de la población y muestra de estudio; siendo el instrumento, el cuestionario y la técnica usada fue la encuesta, usado para contrarrestar si la hipótesis fue aceptada. Podemos determinar, que los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos que fueron utilizados en este trabajo, fue necesario probar su validez y confiabilidad y esto permite que puedan ser utilizados en otros estudios en instituciones públicas o privadas, ya que a través de este análisis se pudo determinar su verdadero valor de las variables en estudio.

Justificación práctica, el trabajo está orientado a brindar un aporte referido por las variables en estudio como gestión del talento y desempeño laboral pudiendo a base de los resultados del estudio, aplicar estrategias, correctoras o acciones complementarias para que se cumplan con los objetivos propuestos a nivel de la entidad edil en estudio, bajo esa perspectiva, podemos manifestar que el análisis del talento humano en la UGEL 15 de Huarochirí, podría aportar a identificar, organizar y realizar un análisis a detalle de las apreciaciones que tienen los trabajadores y líderes de la organización, en un espacio y tiempo, utilizando diversos recursos para la obtención de información.

Justificación social, se toma al espacio que consentirá a que el personal genere compromiso con el centro laboral y con ello la gestión, asimismo de alcanzar mejora en el desempeño de estos empleados públicos y con ello sea reflejada con la selección de mejores disposiciones y accionar en el logro de los metas corporativas y regímenes que posee la entidad estatal.

La investigación tuvo por objetivo general: El de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. Asimismo, para conseguir el objetivo general, se ha determinado los sucesivos objetivos específicos como: a) Identificar la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. b) Identificar la relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. c) Identificar la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022 y d) Identificar la relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022.

Y como Hipótesis General se planteó: Existe relación significativamente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. Siendo las hipótesis específicas: a) Existe relación significativamente entre la dimensión conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. b) Existe relación significativamente entre la dimensión habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022. c) Existe relación significativamente entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022 y d) Existe relación entre la dimensión actitudes con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el trabajo de investigación se tomó a manera de antecedentes nacional las indagaciones que analicen las variables, gestión del talento humano y desempeño laboral, por consiguiente, Castillo (2020), en su Tesis, "*Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, Dorado, 2019*", cuyo objetivo general: establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado; para ello aplicó y diseño una metodología de tipo de investigación básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional con una población y muestra que se considero un total de 82 empleados del área administrativa, utilizando la encuesta como técnica fue recojo de informacion, cuestionario como instrumento de medición, la discusión en la que se puede deducir que las variables gestion del talento humano y desempeño laboral demuestran resultados desfavorables dentro de la entidad municipal del distrito de Santa Rosa esto en alusión a la sistematizacion a los instrumentos. En base a resultados, han sido contrapuestos con investigaciones anteriores en las cuales igualmente se tomaron las variables de estudio y en conjunto con las conclusiones a las que obtuvieron los investigadores. Se tiene como conclusion que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los participantes municipales del distrito de Santa Rosa - El Dorado, 2019, donde tuvo una prueba estadística Rho de Spearman, lanzó un coeficiente de correlación de 0.776, asimismo con nivel de significancia donde el valor fue menor a 0.05, por consiguiente, consiguió admitir la hipótesis de investigación que se enunció.

De, Mendivel, Lavado y Sánchez (2020), en su trabajo de investigación, "*Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*". Cuyo objetivo fue establecer la correlación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia procedente de la universidad peruana denominada "Los Andes", de la ciudad de Chanchamayo - 2019. Se trato de una metodología de investigación perteneciente al tipo básica, con un nivel correlacional. En donde se manejo como método general el científico y como métodos específicos se tuvo el descriptivo y al hipotético deductivo. Para el diseño manejado se tomo al no experimental -

transversal. Se tiene como discusión, que la gestión administrativa mantiene una relación directa sin embargo regularmente sobre la elección del personal de la plana de empleados procedentes de la universidad Peruana denominada “Los Andes” en la ciudad de Chanchamayo - 2019, dónde en el transcurso de elección del trabajador comienza hacer un mecanismo indispensable para el área de recursos humanos de diversas entidades donde se interese en transformar el componente humano mediante una utilidad competitiva y como conclusión se tiene que el estudio ha establecido la correlación sobre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias de los empleados de la universidad Peruana de “Los Andes” con sede en Chanchamayo, existiendo una valoración de correlación de Spearman equivalente a 0,661, siendo la correlación positiva media, de relación es directa, expresándose en una excelente gestión administrativa influenciando en la gestión del talento humano por competencias y recíprocamente.

De, Orozco (2018), que en su Tesis, “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, asumió como objetivo principal de establecer la relación que existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal municipal de San Juan de Lurigancho; por ello se aplicó y diseño una metodología hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo de tipo básico con un nivel descriptiva correlacional de diseño no experimental, como discusión se hace confirmar la hipótesis, se utilizó el Rho de Spearman cuya significancia bilateral resultante menor a 0,05, por lo que si eso sucede se censura la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna o si es mayor a 0,05 por ello se acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna, igualmente se adquiere como alusión el coeficiente de correlación para saber el nivel de correlación que muestran las variables y como conclusión se llegó a establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho demostrando el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,550.

Rojas y Vílchez (2018), mediante su Tesis, “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018”, mostrando como objetivo principal establecer la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del dentro de salud llamado Sagrado Corazón de Jesús de la

ciudad de Lima; para ello aplicó y diseñó una metodología de investigación que muestra el enfoque cuantitativo, desarrollándose la investigación aplicada, con un diseño no experimental de nivel correlacional - transversal, que admitió reconocer la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador asistencial y administrativo del centro de salud con técnicas de observación del subtipo indirecto, entrevista y encuesta e instrumento: Cuestionario estructurado. La población se estableció por el total de trabajadores: asistenciales y administrativos que labora en el puesto de salud, siendo en general 50 personas, divididas de la siguiente manera: Administrativo: 20, Asistencial: 30 y no se manejó una muestra del trabajo de investigación debido a que se utilizó toda la población de estudio. En el producto se encontró una analogía estadísticamente significativa de $p=0,000$ en medio de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, coexiste correlación estadísticamente significativa de $p=0,007$ sobre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los empleados del centro de salud llamado Sagrado Corazón de Jesús. Se concluye en su trabajo de investigación que existe relación significativa en medio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón.

Para Jara, Asmat, Alberca y Medin (2018), en su trabajo sostuvo, “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, sostuvo por manifestar en su objetivo el de establecer la influencia de la gestión del talento humano sobre mejora de la gestión pública y desempeño laboral de los empleados de la administración central del Ministerio de Salud, 2018. Se trató de una metodología de investigación con un enfoque cuantitativo y básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transaccional. Se tiene como discusión que luego de contrastar la hipótesis general muestra que la gestión del talento humano contribuye en el progreso de la gestión pública y desempeño laboral, en el cual la prueba de similitud entre ambas variables señala la significancia de 0,000; asimismo, la investigación se ajustó de modelo enseña que ambos son adecuados; asimismo el índice de Nagelkerke con un dominio del 44,4% acerca de la variable mejoramiento de la gestión pública y 28,4% acerca de la variable desempeño laboral y se concluye que la gestión del talento humano influye en el progreso de la

gestión pública en la dimensión evaluación en los empleados del área de administración central del Ministerio de Salud, 2018.

Dentro de los antecedentes internacionales, se tomaron en cuenta las indagaciones que coincidan con la variable en investigación, así se tiene a Téllez (2021), en su Tesis, “Análisis de los factores de desarrollo del talento humano y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la biblioteca Salomón de la Selva UNAN-Managua, en el periodo 2018-2019”, cuyo objetivo principal fue mostrar sugerencias de progreso para la ejecución y la medición de los diversos componentes de progreso del talento humano que se evidencia en el desempeño de participantes de la biblioteca central de Salomón ubicado en la Selva, UNAN - Managua; para ello aplico y diseño una metodología de investigación no experimental de tipo descriptiva con un enfoque mixto utilizando el cualitativo y cuantitativo, Se tiene como discusión en que se evidencia la relación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral llegando como producto fue de 0.905 hacia una significancia bilateral de 0.026; adonde corresponde a una correlación positiva perfecta de donde una necesita de la otra. Por ende se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa, el clima organizacional, claramente afecta en el desempeño del personal administrativos - red de plazas y mercados del Cantón Ambato y con la conclusión de que se ostentan una clara definición que demuestra el trabajo que ejecuta la establecimiento por lograr una administración pertinente del talento humano y que tenga una mirada acorde con el lineamiento estratégico corporativo, comprendiendo inmediatamente la apuesta en partida de una filosofía de desarrollo del trabajador a nivel corporativo, que ha marchado perfeccionando mediante sus investigaciones, no obstante es fuertemente significativo que se considere diversas necesidades personales de los participantes de que ocupen un puesto de trabajo y así se sientan envueltos y participen de la política, de igual manera donde su transmisión sea del conocimiento y dominio de todos.

Según, Cedeño (2019), en la Tesis, “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salinas provincia de Santa Elena, año 2017”, tuvo a modo de objetivo principal de fortificar la gestión de la unidad administrativa del talento humano del GADM del Cantón Salinas, a través de la metodología por competencia

de Martha Alles, para contribuir a un eficaz desempeño laboral de los trabajadores públicos; para ello aplico y diseño la metodología por tipo descriptivo - correlacional de método cuantitativo y cualitativo en donde se empleó la entrevista y encuesta al personal directivo y trabajadores públicos del GADMCS, Se tiene como discusión que mediante las técnicas de recopilación de datos se estableció el acontecimiento por la gestión del talento humano para el desempeño laboral por los servidores públicos de la G.A.D. municipal del Cantón Salinas, entre las que se encuentran la falta de capacitaciones, asimismo no se promueve el desarrollo del trabajador y la motivación, por lo que conlleva a que los servidores públicos no cumplan eficientemente las funciones designadas y como conclusión se tiene de que la metodología de atracción, elección, incorporación de puestos según el modelo de gestión por competencia planteados por Martha Alles lo que permite efectuar la incorporación del personal capaz en cada puesto acorde a las necesidades reconocidas. Los planes de sucesión planteados en el modelo de gestión por competencias admiten que el proceso sobrelleva a la correcta sustitución del talento humano en los puestos de trabajo sin perturbar los objetivos institucionales.

Según, Romero y Salcedo (2019), a través de su trabajo de investigación, "Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública", sostuvo en su objetivo principal, plantear estrategias para el refuerzo de los procesos de la gestión del talento humano en el SGC de la entidad; se aplicó y diseño una metodología de enfoque cualitativo y maneja como estrategia metodológica el análisis de contenidos, Se tiene como discusión que la mitad y más del procesos de gestión del talento humano y del SGC que desarrollan relativamente o no son aptos para el fin propuesto. Asimismo, se tiene procedimientos que no recogen la significación correspondida y por la forma práctica no coexisten en la organización, especialmente algunos que asumen el propósito de perfeccionar y detener al talento humano ya que los efectos conseguidos conciertan con los planteamientos de diversos investigadores y con las mismas normas de calidad que muestran la exigencia de que las entidades no solo puede calcular a través de indicadores para gestión del talento humano sino también por formar al talento humano por competencias, en donde las competencias ya no pueden estar subordinadas al cargo que se desempeña y se tiene las siguientes conclusiones: Todos los períodos del proceso de gestión del

talento humano ostentan fallas que afectan la articulación entre talento humano, el servicio de gestión de calidad, necesaria para conseguir un desarrollo triunfante y continuo, conforme lo acreditado a través de normas de calidad y esencialmente en NTC-ISO 9004:2009.

De, Anchundia y Cuesta (2018), en su tesis, “Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí”. El objetivo fue determinar el grado de importancia de la gestión del talento humano desde el nivel académico del área de ingeniería industrial por la universidad técnica de la ciudad de Manabí. Se trató de una metodología empleando métodos teóricos como deductivo e inductivo, donde se complementó un análisis fundamental a partir lo particular a lo general del argumento de investigación, mediante la aplicación por instrumentos de medición, determinados por las entrevistas y por encuestas. Se tiene la siguiente discusión que por trabajos reciente de los empleados del área de Ingeniería Industrial, en miras a una excelencia académica mostrando niveles de progreso por plana de profesores, partiendo del progreso profesional, lo cual permitió generar un aumento en la investigación científica y el progreso en el proceso de diseño, mejora de proyectos, que son relacionados con la comunidad, y demostrando la gestación de la formación de competencias de los diferentes estudiantes y sus pertinentes niveles, conjuntamente asegurar el fomento de egresados competentes que consigan la empleabilidad acorde a su carrera. Se tiene como conclusión de que ha sido, una ejecución satisfactoria en sus distintos procesos de la gestión de talento humano lo que ha conllevado a organizar diversos indicadores o procedimientos que consintieron fortificar los procesos de elección del personal, de propio desempeño, de su evaluación, las situaciones de trabajo, de la formación profesional y de una mejora del incentivo, prevaleciendo la comodidad de la plana de profesores, asimismo para el progreso importante de las retribuciones y gracias sociales acorde a normativas vigentes.

De, Correa y Mancheno (2018), en su tesis titulada, “Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la universidad técnica de Machala”. El objetivo general del estudio, establecer de qué manera influye el talento humano en el desempeño laboral de los servidores por la universidad técnica de Machala. La metodología empleada fue una investigación descriptiva,

con un diseño correlacional con técnica, encuesta y entrevista en donde el instrumento utilizado se estableció el cuestionario estructurado. Su población entre empleados administrativos y de servicio fue de 380 y docentes 560 haciendo un total de 940 personas en donde se tomó como muestra a 273 personas de forma probabilística. El autor fundamenta su marco teórico a partir de las afirmaciones de Deming y Robbins. Presenta una discusión en la que una apropiada gestión de un talento humano si mejorará el desempeño laboral por los trabajadores de la universidad técnica procedente de Machala y la conclusión es para llegar a realizar mejora, se pretende de una transformación organizacional donde brota de la insuficiencia en lo que se concurre por interés de innovar una estrategia administrativa enfocada en procesos u objetivos claros, optimizando el clima organizacional, efectuando la transformación en su cultura, acortando su impacto en las fases de división y alcanzando la intervención por todos los órganos que representa la entidad, proyectada en los fines organizacionales.

Las bases teorías que tuvo relación con las variables del trabajo de investigación, primera variable 1: Gestión del Talento Humano presento las siguientes definiciones: Gestión: Es conocido como el patriarca de la administración y en base a los principios de la formación científica del trabajo, lo que fue desarrollado por el año 1911, en donde define a la gestión como “el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente” (Taylor, 1994, p.10). Según Coromias y Pascual, (1984), define a la palabra gestión, cuya procedencia tiene fecha desde el año 1884, aparece de la raíz etimológica gesto, que proviene del latín gestos, determinado a modo de actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez procede de genere, lo que significa ejecutar, conducir, llevar a cabo (gestiones) y posee como sinónimos los vocabularios gestionar, gestor y administrador. Según Heredia, (1985), manifiesta que proviene de una concepción más evolucionado al de administración, precisándolo como “la acción y efecto de realizar tareas con cuidado y eficacia que conduzcan a una finalidad” (p. 25).

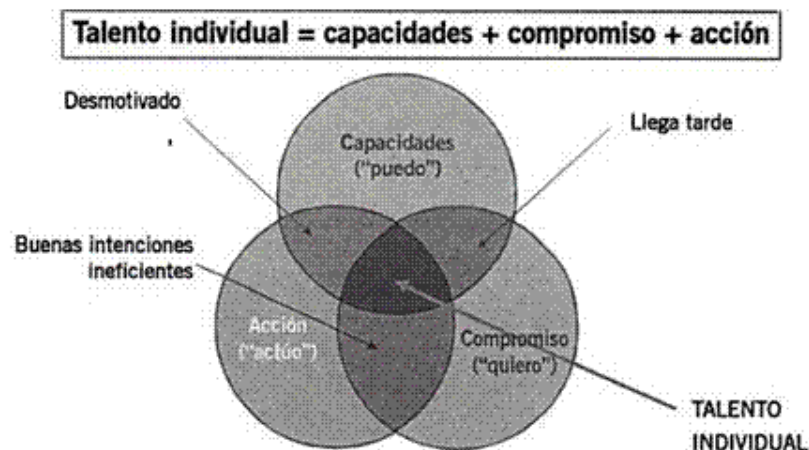
Talento: Para la Real Academia Española manifiesta que el talento está vinculado con la inteligencia y la capacidad de entender y el desempeño de algo que lo hacen apto para una determinada ocupación. Según Lozano, (2007), manifiesta que el talento no posee una concepción específica de lo que es un

individuo sobresaliente, perfil que se varía de una empresa a otra puesto que se debe concebir de la especificidad del talento que se necesita. Asimismo, se diría que el concepto talento es integral interviniendo en ello los conocimientos habilidades actitudes características innatas e iniciativa que complementan las competencias para el desarrollo en diferentes contextos. Las personas son seres integrales y únicos con diferentes habilidades, conocimiento y actitudes dentro de una organización empresarial que se añade diversos procesos psicológicos (la motivación, inteligencia, emociones, etc.) interactuando con las variables contextuales estableciendo nuestra conducta organizacional.

Talento humano: Chiavenato (2009), manifiesta que el talento humano viene a hacer la persona que debe tener o conservar algún mecanismo competidor que la valore. Se puede ilustrar en la figura 1.

Figura 1

Estructura del talento humano



Fuente: Tomado de (Mejía, Bravo y Montoya, 2013)

Según Lozano, (2007), indica que el talento humano constituye un factor de éxito de las personas que genera conductas acordes a la imaginación, capaces de desarrollar y utilizar para crear en imposibles, diseñarlos y plasmarlos en la práctica. Asimismo constituye la ventaja competitiva dentro de una empresa, lo que se debe tener en claro en lo referente a las cualidades y debilidades de los empleados ello permite tomar decisiones en el marco de un mundo globalizado. Para Mejía, Bravo y Montoya, (2013), el talento humano busca a través los programas de formación

mejorar el rendimiento, alzar la moral y el potencial del personal que pertenecen al conjunto de la organización. También ha sido el fundamento para el despliegue económico de las organizaciones así como de países vinculadas con el compromiso, la acción y a las capacidades.

Gestión del talento humano: Chiavenato (2009), indica que los personas se convierten en empleados dinámicos e inteligentes que aportan a la administración y a los demás recursos de la organización laboral, para Majad, (2016), manifiesta que “Es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad”. Mediante su indagación evalúa de por qué diversas entidades son tan pausadas al asumir cambios y el de desarrollar gestión, a ello se considera la elaboración de un modelo de gestión del talento humano, en lo que, se considera el hecho de identificar y seleccionar actividades que se tiene que realizar en la entidad laboral. De la Cruz, Maldonado, García y Sarango, (2017), declara que la gestión del talento humano refiere a las acciones realizadas para poder atraer, elegir, fortificar y conservar el capital humano, en busca de un personal con alto potencial implicando al mismo tiempo su retención con una mirada productiva en el logro de una empresa, con visión competitiva mediante el desarrollo del talento.

Para Armas, Llanos, y Traverso, (2017), indica que visto del modo de un cambio de paradigma en el significado que se tiene del trabajador de una organización, en la que posee talentos y ello puede desarrollarse, asimismo aprovechados para el beneficio productivo de una entidad. Chiavenato, (1999), En lo referente a la gestión del talento humano; manifiesta que la administración del recurso humano se fundamenta que el desempeño de las prácticas y políticas necesarias para gestionar el trabajo de los individuos, por ello el logro de tal administración, o de un pensamiento más renovado y holístico para la gestión del talento humano, se considera los siguientes procesos, lo que asegura que la parte medular no se descuide. Entre los diversos procesos y acciones al área del talento humano se tiene: Selección de personal, diseño de cargos, capacitación y desarrollo, retención de personal, evaluación del desempeño, higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo, procesos de control y autoría de lo mas principales.

Para las teorías de gestión del talento humano, se tiene a la primera teoria, según Dolan, Ramón, Jackson y Schuler, (2007), que mostraron tres enfoques, orientados a interpretar las transformaciones que tuvieron lugar en administración

del talento humano y el recurso humano. En relación con la primera Teoría clásica, muestran que este enfoque está establecido en tres teorías: la organizacional propuesta por Taylor, modelo burocrático propuesto por Weber y la concepción de administración por Fayol.

En lo concerniente la manera de una organización científica propuesto por Taylor, por ende, puntualiza que la mejor forma de alcanzar la ejecución de las labores fuese con una segmentación de los elementos básicos, habiendo por elementos con una espontaneidad, facilitando el favor del empleado con una minúscula formación consiga ejecutar la labor en breve lapso de tiempo. Asimismo, el enfoque infunde una distinción laboral, las sucesiones y los honorarios por desempeño.

Para el modelo burocrático propuesto por Weber donde enfoca en instaurar categorías de las cuales están en pie acorde a una cadena de autoridad, asimismo al tratamiento de la información de la conducta, señalando que todo trabajo deba ejecutarse mediante una organización eficiente y recta, dispuestas por normativas, pautas o reglas, y todo ello debería de ser estimado con anterioridad, de ninguna manera debe ser improvisado por las entidades.

Para la teoría de administración propuestas por Fayol, atribuye mediante cuatro competencias primordiales por el administrador, que manifieste que sea capaz, entre ellos tenemos: planificar, organizar, dirigir y realizar control, de esta forma se demuestra la teoría propuesta de Fayol, asimismo reconocer a la jerarquía y a quienes debe de recibir los mandatos por alguien de rango más alto.

Para la segunda teoría designada como las Teorías del comportamiento, en donde se ofrecen proximidades sobre de que necesidades nuevas se requiere complacer a la humanidad. Para Elton Mayo mediante su ofrecimiento, institución de las relaciones humanas, establece en una posible ocurrencia un área de aceptables relaciones humanas se poseerá efectos agradables, asimismo por el presente enfoque pretende que los empleados logren compenetrarse con la empresa, en búsqueda de que se halle participaciones en sostener las decisiones de la organización, coexiste rotundamente más compromiso y la palabra y opinión del empleado adentro de una empresa, poseyendo por enfoque la trascendencia por los equipos en lograr, conseguir los resultados del trabajo, los equipo requiere de un liderazgo, capacidades, tiempo y energía. Por consiguiente, se fija como

teoría por cuando se tratase debidamente de los grupos de trabajo alcanzaran acrecentar su productividad según Dolan, Ramón, Jackson y Schuler (2007).

Tercera teoría del sistema, está el enfoque asociación de técnicas de pensamientos, indica que la administración en las organizaciones, los procedimientos tecnológicos y sociales, poseen una correspondencia de interdependencia. Tratándose de la Teoría de sistemas, se investiga primeramente la interacción de lograr que existe entre un individuo con su centro laboral, además reflexiona el incorporar actuales tecnologías, la inclinación procede en trascender en las entidades laborales. La presente teoría es de gran significancia el compromiso que va asumiendo el empleado, teniendo la configuración de grupos de labor con independencia y habilidades variadas, según Dolan, Ramón, Jackson y Schuler, (2007).

Se tiene diversas teorías, teniendo al enfoque de administración por competencia de Pereda, Berrocal y López, (2002) y por el enfoque denominado sistemas de administraciones por los recursos humanos de Werther y Keith, (2008). En que el enfoque propuesto por Pereda, Berrocal y López, (2002), alude a que las personas no pueden ser apreciadas por el punto de vista de gastos por las organizaciones, pueden ser estimados por importante recurso competidor de las entidades. Por consiguiente, esta variación de enfoques, no resultaría solo en cambiar relativamente los nombres, caso que si puede suceder con los cambios funcionales, conceptuales y acciones.

Las competencias en Gestión del Talento: Para Chiavenato, (2009), considera que “Administrar a las personas y las competencias humanas representa hoy una cuestión estratégica para las empresas” (p. 24). Hace referencia a la acción con mucha consideración para permanecer limitado solo al área organizativa, en estos momentos es imposible que en solitario un sector de la organización consiga concentrarse y encasillarse a la administración de las competencias y el ingenio de todos los individuos de la entidad. Para efectos de organización y composición del talento humano procede su aclaración mediante la gestión por competencias. “Los enfoques de competencia comparten puntos comunes, como el hecho de cada competencia presenta un nombre en cuanto definición verbal precisa: identificación, autoconfianza, información, orientación, flexibilidad, liderazgo” (Majad, 2016, p. 151), lo que señala, por cada una de las competencias posee escalas demostrando

actuaciones visibles, no considerar el juicio de valor, lo que se puedan acrecentar. Se entiende por competencia a la agrupación de conocimiento, habilidades, actitudes - aptitudes que tiene la el individuo asimismo contribuirá a un triunfante desempeño, lo que reflejara una incrementada productividad asimismo se identificara con el desempeño de las labores y actividades que se desarrollaran según Gonzáles, (2015).

En lo concerniente por el enfoque del sistema de la administración del área de recursos humanos de Werther y Keith, (2008), en donde muestran el propósito de la administración viene hacer la prevalencia de la atribución de fabricaciones del participante que van encaminadas a las formaciones en personas de sentirse envueltas con los fines, conductas determinadas y que sean sociables. Se entiende que desafíos ascendentes serian de conservar la estabilidad entre la categoría de evolución del trabajador y respuestas financieras por las entidades, asimismo la gestión de los recursos humanos son los comprometidos con el éxito de la colaboración empleándose por parte de los participantes mediante sus fines y ocupaciones explícitas.

Antecedentes y Evolución de la gestión del talento humano: Al referirnos, habrá sido necesario hacer referencia a diversas teorías y prácticas administrativas que en el paso de la historia han tenido un enfoque de incrementar la productividad de las empresas con eficacia y eficiencia por quienes la conforman en este proceso a la persona. Para Taylor, (1911), mediante el libro “Principios de la administración científica” manifiesta que, para el empleado no solo el salario significa prosperidad, sino lo que aún tiene mayor importancia, es la formación que se debe tener cada trabajador hasta llegar a su estado de máxima eficiencia, ello permitirá ser capaz de elevar la calidad del trabajo en la medida posible.

Fayol, (1916), En su obra “Principios generales de la administración” la dirección de una organización halla su salida por medio de los trabajadores, para ello se debe tener buena salud y buen funcionamiento del equipo de trabajadores a lo que se determina forma indiscriminada de principios, leyes o normas. Se debe dar principios sin mucha rigidez ya que cada trabajador es diferente al otro, siguiendo una forma más humanista nos manifiesta Mayo, (1930), que las relaciones laborales son más significativas que los incentivos económicos lo que influye en la productividad. Para Alles, (2007), Chiavenato, (2009), mencionan en

un resumen de los aspectos fundamentales en una línea de tiempo las eras del desarrollo de las organizaciones, lo que se menciona son: La era de la industria clásica, la época neoclásica y la época de la gestión del conocimiento. En ellos se puede estimar dos puntos de vista, una que es el progreso de las organizaciones y principios de la administración y otra que se caracteriza por las correspondencias laborales en su progreso, ello como resultado de las ideologías y de las experiencias por interacciones interpersonales dentro de la entidad. Se puede observar en la figura 2 de las características según la evolución de la gestión del talento humano.

Figura 2

Las 3 etapas del talento humano

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH.	Responsabilidad de línea y función de staff	Descenyalización a manos de los gerentes y sus equipos
Nivel de actuación	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalista y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
Mando de acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas y aislamiento del área	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
Tipos de asertividad	Ealización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutación, selección, capacitación, administración, de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes
Misión del área	Vigilancia, coacción, sanción. Confinamiento social de las personas	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral

Fuente: Tomado del texto "gestión del talento humano" de (Chiavenato, 2009, p. 44)

Para las características de la gestión del talento humano se tomó como factor importante: Los grandes cambios por la globalización de los mercados, el progreso tecnológico, un enérgico cambio y la acelerada inclinación en la búsqueda de la calidad y producción en la gran mayoría de las organizaciones públicas y privadas, sobrellevan a que cada vez sea ineludible lo que predomina sobre la rentabilidad de los trabajadores, su productividad, el manejo del conocimiento en logro de resultados eficientes. En el espacio de las organizaciones, se debe buscar metodologías que fortalezcan y potencien los recursos humanos, ello encaminara

en una dirección positiva la dirección de la entidad lo que llevara a la deseada meta. Una acertada dirección de los recursos humanos ayudara al personal a utilizar sus capacidades al máximo enmarcados en una integración como parte del equipo de trabajo.

Según Chiavenato, (2009). Para nuestros días se convierte indispensable la administración por el talento humano para el éxito de las entidades. Dentro de la organización, tener personal no representa precisamente tener talento, para ello nos preguntamos ¿Qué diferencia existe entre persona y talento? Para hablar de talento de una persona, es lo que posee cierto diferencial competidor que la aprecie. Actualmente el talento posee 4 partes fundamentales en la capacidad personal y se tiene:

Tenemos al conocimiento, manifestado por el saber. Conformar el resultado de educarse para aprender, de una manera constante, visto que el conocimiento es lo fundamental y valioso en este siglo XXI.

La habilidad, manifestado en el saber hacer, lo que representa, el de utilizar y emplear el conocimiento en caso de resolver dificultades, crear y transformar lo que nos lleva a la habilidad de la innovación del conocimiento por consecuencia.

El Juicio, manifestado en poder examinar situaciones en el entorno. Lo que significa conseguir diversas informaciones y datos, una actitud crítica, el de juzgar hechos, analizar con equilibrio y precisar prioridades.

La actitud, manifestado en lo que sabe hacer que suceda, una actitud emprendedora adecuada para llegar y superar objetivos, tomar riesgos, portarse a modo de un agente de cambio, incorporar valor, alcanzar la perfección y mirar hacia los resultados. Ello llevara al individuo a conseguir la autorrealización de su potencial.

Procesos por la gestión del talento humano: Para Chiavenato, (2009), en su libro "Gestión del talento humano" manifiesta que se tiene seis procesos básicos. En primer lugar, se tiene el proceso para integrar a las personas. En este proceso es para circunscribir nuevos elementos en la entidad. Asimismo, se puede llamar procesos para abastecer personas en dónde también se incluye el alistamiento y selección del personal. En segundo lugar, se tiene el proceso para ordenar a las personas, este proceso es para elaborar acciones que la persona realiza dentro de la entidad, para ordenar y conducir su desempeño. Asimismo, se incorporan el

diseño organizacional asimismo el de cargos, el estudio y la representación de los equivalentes, puesta de los individuos y estimación del desempeño laboral. En tercer lugar, se tiene el curso de distinguir a los individuos, este proceso destina estimular a los individuos y para complacer sus necesidades personales, a ello contienen también las recompensas, salario y prestaciones y bienes sociales. En cuarto lugar, se tiene el proceso para perfeccionar a los individuos, para capacitar y aumentar el perfeccionamiento laboral y propio. Asimismo, implica un proceso de capacitación y progreso, una gestión del conocimiento y competitividades, programas de fortalecimiento de capacidades en el desarrollo de las carreras y áreas, así como de comunicación y conformidad. En quinto lugar, se tiene el proceso para retención de las personas, en este proceso es para instaurar las situaciones ambientales y psicológicas placenteras dentro de las acciones de los individuos. Asimismo, se incluye la trayectoria de un saber organizacional, el ambiente, calidad de vida y relaciones sindicales. En sexto lugar, se tiene el proceso para auditar a los individuos, en este proceso es para el seguimiento e intervenir en las acciones de los individuos y comprobar las consecuencias. Asimismo, se incorpora el banco de informaciones y métodos de datos administrativos.

El trabajo de investigación tomó como referente a Chiavenato, (2009) en donde las dimensiones de la variable 1 se consideró:

Dimensión conocimiento: "Tratándose del saber. Representa el resultado de aprender, de forma perpetua, dado que el conocimiento es la parte más valiosa del siglo XXI" descrito por Chiavenato, (2009), en su libro "Gestión del Talento Humano", (p. 50). Actualmente, las empresas modernas que se basan en conocimientos actualizados, cuyo aspecto es el principal recurso productivo en donde la contabilidad tradicional ya no funciona. El conocimiento y la habilidad es el mejor antídoto para el desempleo y mala relación en el trabajo. Asimismo, en un ambiente de hipercompetitividad sobreviva las entidades que sean ágiles y capaces de anticipar los cambios ofreciendo el factor sorpresa. Las acciones previas y anticipadas de manera continua son el futuro del negocio empresarial y la responsabilidad del trabajador para una buena cimentación.

Dimensión habilidades: Para Chiavenato, (2009), descrito en su texto "Gestión del Talento Humano" manifiesta que "Tratándose del saber hacer.

Representa manejar y aplicar el conocimiento, ya sea para solucionar problemas o en escenarios, crear y transformar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en hechos” (p. 50).

Dimensión motivación: Según Chiavenato, (2009), dice que la motivación viene hacer la consecuencia de una interacción entre la persona y el contexto que lo rodea, ello influye en el entusiasmo que siente en el desarrollo de una actividad reforzando lo aprendido. Esta interrelación entre el individuo y el escenario es lo que permitirá que la persona está o no motivada.

Dimensión actitudes: En donde “trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora admite alcanzar y superar objetivos, actuar como persona que admite el cambio, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Transportando a la persona a lograr su autorrealización de su potencial” manifestado por Chiavenato, (2009), en su libro “Gestión del Talento Humano”, (p. 50). Chiavenato, (2009) manifiesta por las actitudes forman parte del estado mental que alarma lo constituido en base a la experiencia, ejerciendo un dominio específico dando respuesta de un individuo ante diversos sucesos, contextos diversos y entre diversas personas. Muchos especialistas pueden indagar en lo referente a actitudes para la identificación de la fuente del estrés, en la selección del personal y puesta de la persona en una determinada área de trabajo de la misma manera poner una adecuada planificación de las carreras en función a las actitudes.

Para la variable 2: Desempeño laboral, se tiene las siguientes definiciones: Desempeño, para Chiavenato, (2009), dice que, es la fase en la que se mide la eficiencia de un trabajo y el tiempo indicado para una organización. Asimismo, las personas deben recibir justicia en las recompensas fruto de buenos resultados lo que significara una orientación a objetivos claros incrementando el buen desempeño.

Para Valdés, (2002), dice que el desempeño está asociada al conocimiento capacidades y actitudes esperando ser demostrado en centro laboral, para ello se tiene: Adaptabilidad, ello se refiere a la persistencia efectiva en diversos entornos y tareas; la comunicación, comprendiéndolo como la capacidad de pensamientos positivos tanto de manera personal como grupal. Iniciativa, entendiéndolo como la aspiración de influir sobre sucesos para lograr los objetivos. Conocimiento, comprendiéndolo como el alcance teórico y práctico en áreas asociadas con el

puesto laboral. El trabajo en equipo, en donde se busca el desenvolvimiento por lograr las metas de la entidad. Los estándares laborales, se refiere como la habilidad de alcanzar y superar los objetivos planteados por la entidad. Desarrollo de talentos, comprendiéndose como la planificación de labores de cumplimiento efectivo relacionado al puesto laboral. La potencia en diseño del trabajo, refiriéndose a la habilidad para alcanzar las metas; maximiza el desempeño, refiriéndose a la habilidad de establecer tareas con objetivos relacionados con la formación y la evaluación continua.

Para las organizaciones del desempeño laboral: Las organizaciones requieren diversas capacidades y cualidades en los trabajadores que permitan desarrollarse sin emplear elevado capital y reconocer a los retos y oportunidades que se van presentando. Estas capacidades se agrupan en el concepto de desempeño laboral según Quintero, Africano, y Faría, (2008).

Para el Desempeño laboral: Palmar y Valero, (2014), manifiesta que son acciones o comportamientos de cada trabajador al cumplir su jornada laboral y que son notables para el logro de las metas de una entidad ajustándose a las exigencias. Asimismo, consiguen ser valorados como fines de la competencia de las personas y su resalte en su atribución para la entidad para alcanzar las metas propuestas y el triunfo de las empresas. El desempeño laboral es considerado como la piedra angular en el desarrollo de afectividad y ende el éxito de una entidad, por ello las organizaciones deben tomar interés en los recursos humanos no solo medirlos sino mejorarlos, diseñando y aplicando sistemas de evaluación del desempeño de lo que deben ser medidos como fines de la competencia y su resalte en su atribución a la organización por donde estos resultados se podrá identificar de manera oportuna las fallas y limitaciones para poder remediar en el acto de la mejor manera estas falencias según Pedraza, Amaya y Conde, (2010).

Para Bermúdez y Bravo, (2016), manifiesta que el desempeño laboral es toda acción que realiza una persona en respuesta a lo que se le ha propuesto o encomendado bajo responsabilidad y ello será medido en base a su ejecución. Por lo tanto, se puede ver como el rendimiento integro de la persona en término de su productividad, creatividad, de las buenas relaciones interpersonales y entre otras conductas tangibles y susceptibles de evaluación.

Para Rojas y Vilchez, (2018), donde la persona muestra las competencias profesionales logradas en la que componen un sistema como el conocimiento, destrezas, prácticas, emociones, actitudes, estímulos, particularidades individuales favoreciendo a conseguir el desenlace esperado, en reciprocidad con los requerimientos técnicos, productos y servicios de la entidad. Carmona, Vargas y Rosas (2015), remotamente al reflexionar que el desempeño laboral al ser un simple sistema de recompensa personal es significativo darle peso a la integridad de la persona humana; el trabajo escaso sentido y privado de significado, no solo puede poseer consecuencias sobre los resultados de la entidad, sino que posteriormente pueda ejercitar una significativa autoridad sobre la conducta de los trabajadores y las declaraciones o actitudes hacia su campo laboral. Los efectos hacia el intelecto de las razones múltiples incluidas en de cada empleado, evidentemente contribuyeran a una creciente satisfacción profesional y por ende un superior desempeño organizacional asimismo de propiciar el progreso del sentido de pertenencia y el incremento de la labor significativa, que consienta al empleado hallar un sentido de vida en su centro de laboral.

En caso de los antecedentes y evolución del desempeño laboral se tuvo a Morgan, (2015), La medición del desempeño es sometido a debate por su complejidad y por su controversia en cuanto al verdadero aporte que se genera en la organización contra el costo y decadencia que conlleva. El desempeño constante y ante todo sostenible en el tiempo es crítico en beneficio de la organización. Asimismo, las empresas deben organizarse en la generación de buenas condiciones para que esto se de y de ello beneficiarse. Los trabajadores y sus múltiples acciones y por el otro lados las demandas de la entidad por la atención contante y concentrada que se requiere hace que deba tomar medidas en la nivelación de diversas situaciones. Ello es difícil ya que se tiene nociones de aspectos blandos de la vida que son responsabilidades individuales y que deben ser conseguidos y buscados fuera de la hora laboral según Dwivedi, Wade y Schneberger, (2014).

Para los objetivos del desempeño laboral, según Chiavenato, (2009), declara por un desempeño laboral debe ajustarse en función de cinco objetivos: El primero, efectos futuros. Asume en la medida en que el compromiso relacionado con la estimulación sobresaltará el futuro. El segundo, reversibilidad: Se explica a la

rapidez con que una estimulación puede invertirse y el conflicto que involucra hacer este cambio. El tercero, impacto: De qué manera se ven afectados otras áreas o actividades. El cuarto, calidad: Concerniente a las relaciones laborales, valores éticos, argumentos legales, fundamentos básicos de conducta, percepción de la entidad, entre otras posturas. El quinto, periodicidad: ¿La motivación debe ser habitual o excepcionalmente?

Según la dimensión de la Variable 2: Desempeño Laboral se tiene a Pedraza, Amaya y Conde, (2010), manifiesta que la marcada tendencia actual da importancia de perder generar la estimación del desempeño laboral del empleado, lo que se necesita diseñar y aplicar un sistema que permita de forma pertinente y eficaz, registrar fallas y corregirlas para responder a la ejecución de las metas de la entidad. Se han generado propuestas para dimensionar esta variable, poder entenderla y ende generar indicadores, concernientes a la remuneración recibida a consecuencia de la labor, el ambiente propicio, la estabilidad laboral, entre otros. Para fines del trabajo de investigación se consideró la más puntuales como:

La Dimensión Capacidad de personal: “Relacionada al desempeño de los empleados en donde se mide la calidad y su relación con la cantidad de trabajo, a partir de los objetivos planteados en el plan operativo” (Santa María, 2017, p. 40).

La Dimensión Responsabilidad: “Vinculada al comportamiento de los colaboradores y la disposición que estos pueden tener al cumplimiento de las normas, directivas y disposiciones en una organización” (Santa María, 2017, p. 40). Acorde a la dirección del talento humano logradas mediante las organizaciones, el compromiso de una valoración al personal se le otorgaría el administrador, “al mismo recurso humano, supervisor o jefe de área o departamento de talento humano, o a una comisión de evaluación del desempeño laboral. Cada uno de estas políticas tiene implícita una filosofía de acción” según Iturralde, (2010).

La Dimensión Capacidad de equipo: “Permite identificar si los retos trazados u objetivos formulados son cumplidos con una correcta gestión de recursos y disposición de recursos emocionales para poder brindar alternativas de solución a estos”. (Santa María, 2017, p. 40).

La Dimensión Superación personal: Para esta dimensión está vinculada a las posibilidades y limitaciones que puede tener el colaborador al realizar su actividad siendo valorado como positivo si hay mejores resultados en cada iteración

y progresos consistente a partir de la disposición de superación y autoformación del trabajador. (Medina, 1996, p.78).

Definición de términos básicos: Gestión del talento: Gestión del recurso humano, gestión de colaboradores y asociados. Talento: Capital humano o capital intelectual. Colaborador: Empleado, persona que aporta con conocimientos, capacidades y habilidades a la organización. Competencia: aptitud, cualidad que hace que una persona pueda resolver una problemática en una situación específica. Desempeño laboral: Percepción de labor realizada en un contexto laboral. Evaluación de desempeño: Proceso que permite generar evidencia de la percepción del desempeño del colaborador tanto de el mismo como de su inmediato superior.

Se tiene un análisis filosófico, según Sallán, (2000), manifiesta que los fundamentos epistemológicos se vinculan con la fundamentación del conocimiento procurando crear, presume preguntarse acerca de la correspondencia entre la realidad y el conocimiento, los vínculos entre el sujeto que viene hacer el indagador y el objeto como es el hecho investigado. Asimismo, Lenin, (1973), manifiesta que la gnoseología como argumento filosófico sitúa el tratamiento del conocimiento en los diversos campos de las ciencias humanas, aunque es escaso el estudio epistemológico desde la apariencia de la administración, los procesos del progreso humano se fundan mediante relaciones causales dando lugar a la modificación de los fenómenos sociales, de ahí que la investigación se base en la dialéctica materialista. El pensamiento dialéctico asevera que la ley de lo real bien hacer la ley del cambio. Se tiene evoluciones perpetuos, mientras tanto en la naturaleza inorgánica como en el mundo real de naturaleza humana no hay principios perdurables, los juicios y morales humanas se cambian de una tiempo a otro.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Se ejecuto un estudio de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, se consideró a las variables para el estudio, por lo cual han trascendido en un proceso analítico y descriptivo según Hernández y Mendoza, (2019), demostró que la investigación cuantitativa se especifica por mostrar una autoría en base a una hipótesis, recogiendo los datos que se examina con fines estadísticos cuya intención es de mostrar y demostrar lo manifestado en el espacio de la investigación.

Diseño

Se tuvo un diseño de investigación no experimental correlacional, esto es debido a la no manipulación, ni someterse a ningún tipo de prueba a las variables, los que formo parte del presente trabajo de investigación.

Para Hernández y Mendoza, (2019), el estudio no experimental es prestar atención o contar fenómenos y variables con una menara de cómo se da por el entorno originario, para posteriormente examinarlas.

Según Palomino, Peña, Orizano y Zevallos, (2015). Para el estudio no experimental, con corte transversal como tambien correlacional, aborda a la investigación de determinadas variables en un periodo y en un tiempo específico.

Mertens, (2015), maniefiesta que un estudio no experimental es adecuada hacia las variables de estudio donde no se puede o deben ser manejadas o resulta complicado realizarlo.

Para “diseños transeccionales o trasversales recogen datos en un único momento, en un tiempo designado” cuya intención se determina por explicar a las variables dentro de un conjunto de casos determinados en la muestra o población, evaluar un escenario, fenómeno o en un momento determinado o espacio de tiempo y examinar el suceso de las variables propuestas, asimismo la interrelación en un espacio determinado. (Hernández y Mendoza, 2019, p. 176).

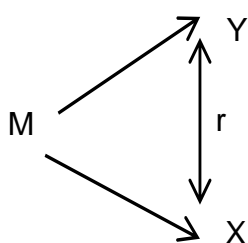
Es donde se pretende constatar las relaciones entre ambas o más variables, ello no tiene, que ser manejadas. La relación no admite instaurar relaciones causales entre variables, sin embargo, si hace viable pronosticar valores en una de

las variables, en base de los valores de la otra variable con la que está correlacionada. (Pimienta y De la Orden, 2012).

Estos diseños son de utilidad para determinar la relación de las variables de estudio por un momento definido permitiendo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022, (Hernández y Mendoza, 2019).

Figura 3

Esquema correlacional (Sánchez y Reyes, 2008)



En el que:

M: Muestra

X: v1: Gestión del Talento Humano

Y: v2: Desempeño Laboral

r: La correlación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización.

Variables de estudio.

Las variables de estudio fueron definidas para el siguiente trabajo de investigación bajo los siguientes fundamentos teóricos.

V1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual.

Chiavenato, (2009), indica que gestión del talento humano vendría hacer la asociación y colaboración de los asociados caracterizada por una sensibilidad al estilo del pensamiento y características de la personalidad de los trabajadores para fortalecer a las organizaciones tanto públicas como privadas. Las empresas deben tener como visión fundamental al personal (un sistema nervioso) que introduce la inteligencia en la entidad y ello acatando aspectos como cultura, estructura

organizacional, tecnología, características de la realidad ambiental y salarial, procesos internos y otras variables significativas.

Definición operacional

El estudio acudió a los métodos generales por lo que se fundamenta el proceso investigativo, por consiguiente, se justificó su aplicación sistemáticamente en las diferentes fases en la elaboración del trabajo en estudio. El análisis de la variable gestión del talento humano permitió descomponer en dimensiones para un mejor estudio y que luego fueron reducidos en indicadores específicos de lo que se manifiestan cada dimensión en toda su extensión; cabe señalar que cada indicador da inicio a los reactivos suficientes para elaborar el instrumento que recopiló la información en la UGEL 15 de Huarochirí, bajo criterios no probabilísticos. Por consiguiente, el planificar, integrar, compensar y desarrollar, estuvieron consideradas como las dimensiones suficientes que establecieron la variable.

La variable 1, gestión del talento humano manifiesta las dimensiones: a) Conocimiento, con sus respectivos indicadores: Lecciones aprendidas, ideas propuestas y productos de información, (b) Habilidades, con los indicadores: capacidad del conocimiento, crear e innovar, (c) Motivación, con los indicadores: productividad laboral, participación laboral e incentivo salarial y (d) Actitudes, con los indicadores: alcanzar metas, asumir riesgos y logros.

Se empleó el cuestionario como instrumento para la medición la escala de medición nominal, tipo Likert, que contó con cinco niveles de respuesta: (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato, (2009), manifiesta que el desempeño necesita que cada labor se enlace con los metas trazados dentro de la organización, que son necesarios y en función a la mejora de los recursos humanos lo que va a generar satisfacción en el trabajador, así la administración por objetivos da la posibilidad de que cada trabajador ponga en práctica el ejercicio de su creatividad, toma de decisiones y entusiasmo. En ese sentido, estaría medido por los resultados obtenidos y el comportamiento del trabajador lo que ira traduciéndolo en compromiso, lo que beneficiara a la empresa o institución.

Definición operacional

El estudio acudió a los métodos generales por lo que se fundamenta el proceso investigativo, por consiguiente, se justificó su aplicación sistemáticamente en las diferentes fases en la elaboración del trabajo de investigación. El análisis de la variable desempeño laboral permitió descomponer en dimensiones para un mejor estudio y que luego fueron reducidos en indicadores específicos de lo que se manifiestan cada dimensión en toda su extensión; cabe señalar que cada indicador da inicio a los reactivos suficientes para elaborar el instrumento que recopiló la información en la UGEL 15 de Huarochirí, bajo criterios no probabilísticos. Por consiguiente, el planificar, integrar, compensar y desarrollar, estuvieron consideradas como las dimensiones suficientes que establecieron la variable. La variable desempeño laboral considera unas consecutivas dimensiones: (a) Capacidad del personal, teniendo los pertinentes indicadores: calidad del trabajo, creatividad y cumplimiento del plan de trabajo, (b) Responsabilidad, con los indicadores: disciplina laboral, cumplimiento de normas, (c) Capacidad en equipo, con los indicadores: organización, solución de problemas y liderazgo; y (d) Superación personal, con los indicadores: formación, realización personal y relaciones personales.

Se empleó el cuestionario como instrumento para la medición la escala de medición nominal, tipo Likert, que contó con cinco niveles de respuesta: (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

Operacionalización de las variables

Constituye un conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para calcular una variable en los temas de investigación. Ello compone diversas acciones que el espectador debe efectuar en tomar las manifestaciones sensoriales que muestran la presencia del conocimiento teórico de creciente o menor grado. (Reynolds, 1986; MacGregor, 2006).

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
1. Variable independiente: Gestión del Talento Humano (X).	X1. Conocimiento.	X1.1 Lecciones aprendidas	Nominal, tipo Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		X1.2 Ideas propuestas	
		X1.3 Productos de información	
	X2. Habilidades.	X2.1 Capacidad del conocimiento	
		X2.2 Crear	
		X2.3 Innovar	
	X3. Motivación.	X3.1 Productividad laboral	
		X3.2 Participación laboral	
		X3.3. Incentivo salarial	
	X4. Actitudes.	X4.1 Alcanzar metas	
		X4.2 Asumir riesgos	
		X4.3 Logros	
	2. Variable dependiente: Desempeño Laboral (Y)	Y1. Capacidad del personal.	
Y1.2 Creatividad			
Y1.3 Cumplimiento del plan de trabajo			
Y2. Responsabilidad		Y2.1 Disciplina laboral	
		Y2.2 Cumplimiento de normas	
Y3. Capacidad en equipo.		Y3.1 Organización	
		Y3.2 Solución de problemas	
		Y3.3 Liderazgo	
Y4. Superación personal.		Y4.1 Formación	
		Y4.2 Realización personal	
		Y4.3 Relaciones personales	

Fuente: Muestra las categorías con sus respectivas variables que dan entender lo que los autores pretenden; autoría propia.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Se manifestó acorde a la planilla del Personal de la UGEL N° 15 - Huarochirí la población determinada por 51 empleados en el periodo 2021, plasmando de la siguiente forma:

Tabla 2*Población de la UGEL N° 15 – Huarochirí.*

Áreas de gestión	Trabajadores		Total
	Hombres	Mujeres	
Institucional	09	07	
Pedagógica	07	04	
Administrativa	12	10	
Control interno	01	01	
	Total		51

Fuente: Control de personal de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021; fuente propia

La población, es la representación de un conjunto de personas que poseen las mismas características mostrándose con claridad, con el propósito de plantear cuáles serán las medidas muestrales. (Hernández y Mendoza, 2019).

Vara, (2012), manifiesta que la población, es una sucesión de individuos que representan una sucesión de características habituales, se ubican en el mismo entorno y varían en el transcurso del tiempo.

Criterios de inclusión.

Se tomó en cuenta los criterios para el enfoque de inclusión: trabajadores que estén registrados en planilla. Asimismo, trabajadores que cuenten con tres meses de antigüedad de contrato en la entidad, también se tomó en cuenta a los trabajadores que quisieron formar parte del estudio y trabajadores en buen estado psicológico. Se puede considerar que la muestra después de aplicar el criterio de inclusión y exclusión dentro de la investigación fue de 51 trabajadores.

Criterios de exclusión.

Se tomaron en cuenta para este criterio para el enfoque de exclusión, a los trabajadores que no estaban registrados en la planilla de la UGEL incluyendo también a los trabajadores que no cuenten con tres meses de antigüedad de contrato en la entidad asimismo a trabajadores externos.

Muestra

Para Hernández y Mendoza, (2019), declara que, es un subgrupo de una población o universo que se interesa de la población adonde se empleara el recojo de datos, estimar que debe especificarse y demarcarse con exactitud. Para el

progreso de investigación se tuvo una muestra de tipo censal, se seleccionó para el trabajo en estudio a toda la población en este caso a los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí.

Muestreo

Se utilizó el no probabilístico e intencional. Según Hernández y Mendoza, (2019), “plantea que la elección de las unidades no depende de la probabilidad sino de las razones concernientes con las características y contexto de la investigación”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Tamayo, (2004), indica en base a estas técnicas, son la parte operativa del diseño investigativo y básicamente son procesos y condiciones y espacios en los que se dará la recolección de la información.

El estudio utilizó la técnica de la encuesta. A esto Trespalacios, Vázquez y Bello, (2005), indica, “encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que se sirven de preguntas elaboradas de forma estructurada” para aplicar a un grupo de participantes elegidos lo que serán la muestra específica de la población, estas requieren detallar las contestaciones que estuvieron traducidas para su posterior procesamiento de datos y estudios (pág. 96).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario, que según Rodríguez, (2005), es “una forma puntual y concreta de observación sistematizada que permite al investigador identificar aspectos relacionados a determinadas condiciones, pudiendo organizar y aclarar los datos en la toma de decisiones” (p. 98).

En la variable 1 y variable 2, se manejó 28 ítem en cada uno de ellos.

Validez

La validez de un instrumento según (Hernández y Mendoza, 2019, p. 235), refiere que, a la evaluación en “base a todas las tipologías de evidencia, cuando es creciente la evidencia de validez del contenido, criterio, diseño y de experto, así como de comprensión del instrumento de medición, este representara mejor las variables que pretendiese medir”.

Tabla 3*Juicio de expertos*

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Mg. Edwin Jesús Barrón Parado	Doctor	Aplicable
Mg. Máximo Palomino Lizana	Magister	Aplicable
Mg. Mirian Elvira Picón Gonzales	Magister	Aplicable

Fuente: Producción propia

Confiabilidad

Para la confiabilidad según Hernández y Mendoza, 2019, (p. 228-229), “instrumento de cálculo referido al grado en que su empleo repetido a la misma persona, caso o muestra provoca resultados iguales. Su aplicabilidad de un instrumento de medición se establece mediante diversas técnicas”.

En tanto, la confiabilidad o fiabilidad del instrumento se estableció empleando el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, vaya escala de ponderación.

Resultado de confiabilidad del instrumento de donde evalúa la V1, gestión del talento humano, se demuestra en la tabla 4.

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano.*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.993	10

Fuente: La tabla muestra la confiabilidad del instrumento a partir de ellos datos obtenidos de 10 encuestados.

Se muestra, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.993, situándose en el rango de 0,8 a 1, de lo cual podemos inferir que el instrumento que calcula la variable gestión del talento humano muestra una confiabilidad alta.

Resultado de confiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral, se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.997	10

Fuente: la tabla muestra la confiabilidad del instrumento a partir de los datos obtenidos de 10 encuestados.

Como se muestra, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.997, situándose en el rango de 0,8 a 1, de lo cual podemos inferir, según el instrumento que calcula la variable desempeño laboral muestra la confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Se solicitó en primer orden la autorización del director de la UGEL N° 15 - Huarochirí para poder realizar el diagnóstico en bases al tema a tratar e identificando la problemática para posteriormente realizar el trabajo de investigación.

Es por ello que el procedimiento tiene que ser conciso y entendible ya que el contenido desarrollado identifique el problema de la investigación asimismo el empleo de las técnicas en orden sugerido para tener un desarrollo viable y obtener un buen resultado en el presente trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Método Científico

Para Martínez, (1962), manifiesta que el método científico tiene una serie de escalas sistemáticas e instrumentos que nos transporta a un conocimiento científico por lo que estos pasos nos admiten llevar a cabo una investigación.

3.6.2. Método Hipotético deductivo

El trabajo de investigación manejó el método hipotético deductivo, ya que se utilizó una hipótesis y mediante deducciones fundamentadas por procesamiento estadístico se llegó a las conclusiones. Esto se hizo contrastando las hipótesis y buscando aceptar o rechazar ellas, deduciendo las conclusiones (Marina, Osorio, Enciso y Bernal, 2017).

El análisis de los datos requirió aplicar el instrumento y procesarlo para poder manifestar a las preguntas de investigación (Hevia, 2001, p. 46).

3.6.3. Método Estadístico

Para Martínez, Benavent, Fernández, Ríos y Navarro, (2007), muestran que el Coeficiente de correlación viene hacer la medida de asociación directa que maneja los rangos, números de orden, de cada equipo de individuos y contrasta dichas categorías. Se utilizará el programa SSPS en su versión actualizada.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo de investigación finalizó con todos los requisitos éticos para la elaboración del informe final de tesis, ello bajo las normativas vigentes de la Universidad Privada Cesar Vallejo. Asimismo, se ha cumplido con las normativas e la Asociación Americana de Psicología (APA) con la séptima edición.

La información que presenta en esta investigación pertenece a los trabajadores que estuvieron sometidos al estudio y el producto obtenido posteriormente de la aplicación de instrumento validado, han sido sistematizados sin alteraciones. Para la recolección de la información, se tuvo la aprobación del director de la unidad de gestión educativa local N° 15 de Huarochirí. Para tal efecto, se propone los sucesivos principios: la discreción de identidad del personal encuestado de la UGEL N° 15 de Huarochirí y la no operación de manifestado por las encuestas hechas a los trabajadores de la UGEL N° 15 - Huarochirí.

Según la ley de Derecho del Autor N° 822, se ha respetado toda protección de autoría de los textos, obras y otros derechos en el presente trabajo. Asimismo, se ha respetado la honorabilidad de las personas en la toma de la muestra de datos, no se ha realizado mala praxis que no son fines de la investigación. Por lo que, se ha realizado en total cumplimiento y respeto de las normas vigentes, de orden público y buenas costumbres.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6

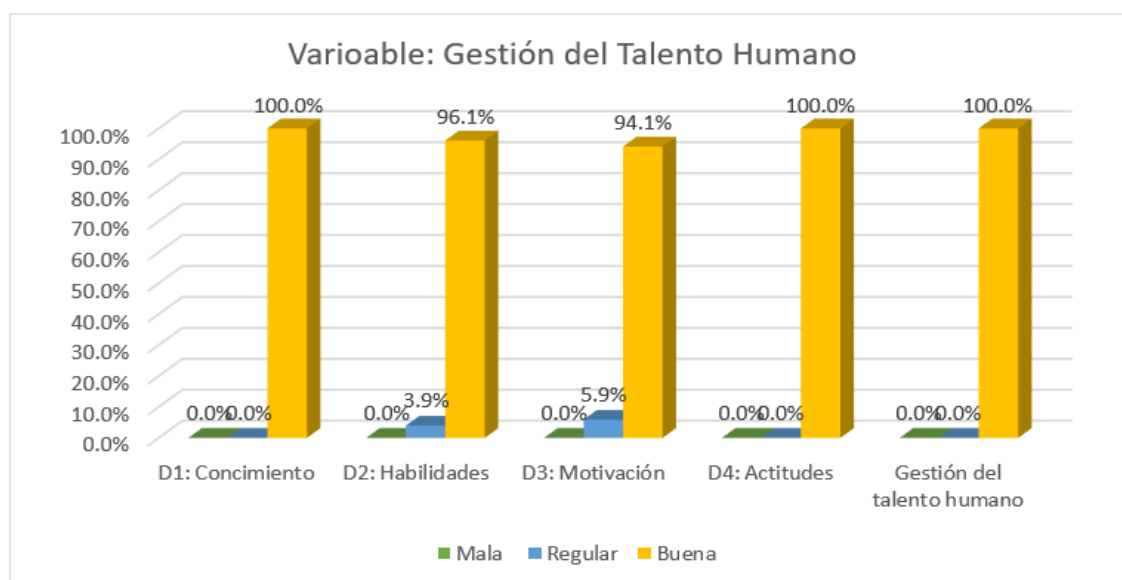
Frecuencia descriptiva de la variable: Gestión del talento humano y sus dimensiones.

Variables y sus dimensiones	Mala		Regular		Buena		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Conocimiento	0	0.0	0	0.0	51	100.0	51	100.0
D2: Habilidades	0	0.0	2	3.9	49	96.1	51	100.0
D3: Motivación	0	0.0	3	5.9	48	94.1	51	100.0
D4: Actitudes	0	0.0	0	0.0	51	100.0	51	100.0
Gestión del talento humano	0	0.0	0	0.0	51	100.0	51	100.0

Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

Figura 4

Niveles de la variable: Gestión del talento humano



Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

En relación a las conclusiones se evidenció que 51 trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, evidenció una mayor frecuencia en nivel Buena mostrando la variable gestión del talento humano con un 100%, seguido de la dimensión conocimiento con un 100% que considera bueno, seguidamente la dimensión actitudes con un 100% de los trabajadores que considera buena. Del mismo modo, se observó a la dimensión habilidades que tuvo un 96.1% que consideran buena y la menor frecuencia la tuvo la dimensión motivación con un 94.1% que consideran buena.

Tabla 7

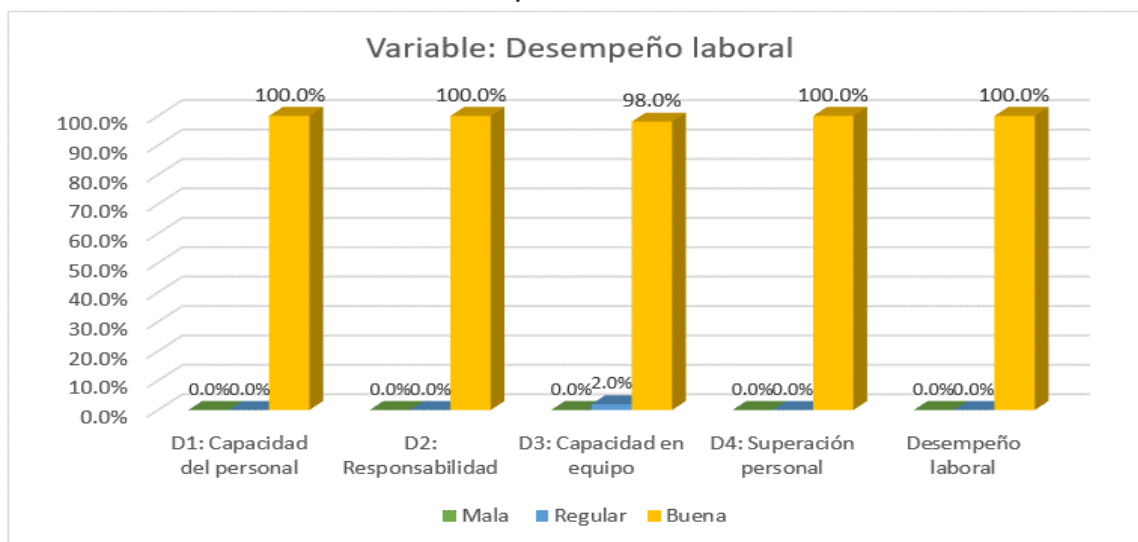
Frecuencia descriptiva de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones.

Variables y sus dimensiones	Mala		Regular		Buena		total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Capacidad del personal	0	0.0%	0	0.0%	51	100.0%	51	100.0%
D2: Responsabilidad	0	0.0%	0	0.0%	51	100.0%	51	100.0%
D3: Capacidad en equipo	0	0.0%	1	2.0%	50	98.0%	51	100.0%
D4: Superación personal	0	0.0%	0	0.0%	51	100.0%	51	100.0%
Desempeño laboral	0	0.0%	0	0.0%	51	100.0%	51	100.0%

Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

Figura 5

Niveles de la variable: Desempeño laboral



Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

En relación a las conclusiones se evidenció que 51 trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarocharí, evidenció una mayor frecuencia en nivel buena mostrando la variable desempeño laboral con un 100%, seguido de la dimensión capacidad del personal con un 100% que considera bueno, seguidamente la dimensión responsabilidad con un 100% de los trabajadores que considera buena. Del mismo modo, se observó a la dimensión superación personal que tuvo un 100% que consideran buena y la menor frecuencia la tuvo la dimensión capacidad en equipo con un 98% que consideran buena.

Tabla 8

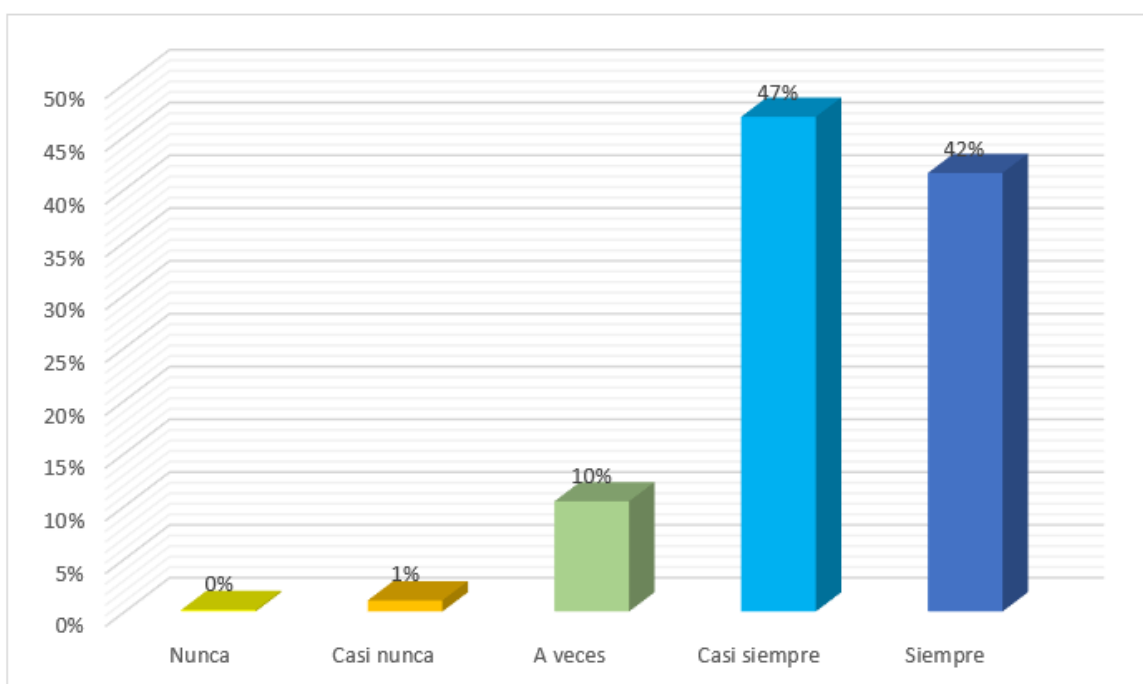
Nivel descriptivo de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	1	1%	1%
A veces	5	10%	10%
Casi siempre	24	47%	47%
Siempre	21	42%	42%
Total	51	100,0	100,0

Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

Figura 6

Diagrama de barra de la variable gestión del talento humano



Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

Los resultados manifiestan que la mayoría selecciono la opción casi siempre en un 47%, un 42% siempre, a veces en un 10% y en un 1% casi nunca de los trabajadores de la UGEL 15 - Huarochirí 2021-2022; que demuestra que la generalidad de trabajadores posee Gestión del Talento Humano.

Tabla 9

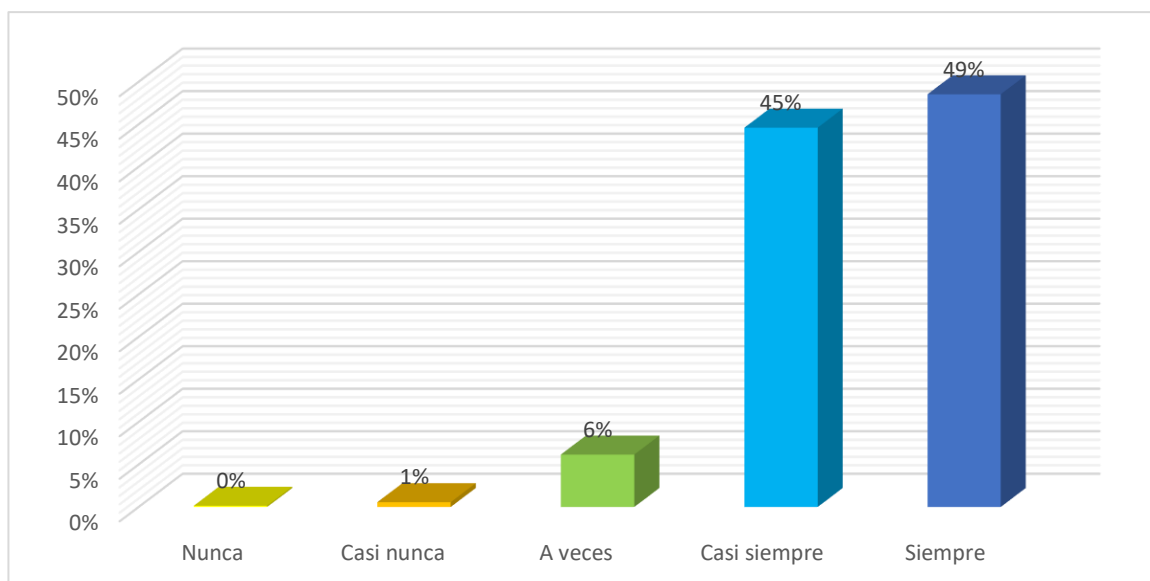
Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido
Nunca	0	0%	0%
Casi nunca	1	1%	1%
A veces	5	10%	10%
Casi siempre	24	47%	47%
Siempre	21	42%	42%
Total	51	100,0	100,0

Fuente: Análisis estadístico – elaboración propia

Figura 7

Esquema de barra de la variable desempeño laboral



Los resultados reflejan que la mayoría ha seleccionado la opción siempre en un 49%, un 45% casi siempre, a veces en un 6% y en un 1% casi nunca de los trabajadores de la UGEL 15 - Huarochirí 2021-2022; lo que demuestra que la mayoría de trabajadores tiene siempre un buen desempeño laboral.

Resultados inferenciales

El nivel de significación teórica " $\alpha=0.05$ " pertenece a un nivel de confianza del 95%, adonde:

Si "p" viene ser mínimo al valor de $< 0,05$, se refuta la H_0

Si "p" viene ser mínimo al valor de $\geq 0,05$, se admite la H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022.

H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022.

Tabla 10

Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Se aprecia que los resultados obtenidos mediante el valor del coeficiente de Rho Spearman fueron de 0,508 lo que evidencio una correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, también el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativamente entre la dimensión conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

H₁: Existe relación significativamente entre la dimensión conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

Tabla 11

Calculo del nivel de relación entre la dimensión conocimiento y la dimensión desempeño laboral

Correlaciones				
		Conocimiento		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,298*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,298*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	51	51

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

Se aprecia que los resultados obtenidos mediante el valor del coeficiente de Rho de Spearman fueron de 0,298 lo que evidencio una correlación positiva baja entre la dimensión conocimiento y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, también el valor de significancia fue $0,034 < 0,05$; es así que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativamente entre la dimensión habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

H₁: Existe relación significativamente entre la dimensión habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

Tabla 12

Calculo del nivel de relación entre la dimensión habilidades y la dimensión desempeño laboral

Correlaciones				
		Habilidades		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	51	51

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

Se aprecia que los resultados obtenidos mediante el valor del coeficiente de Pearson fueron de 0,391 lo que evidencio una correlación positiva baja entre la dimensión habilidades y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, también el valor de significancia fue $0,005 < 0,05$; es así que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativamente entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

H₁: Existe relación significativamente entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15 de Huarochirí.

Tabla 13

Calculo del nivel de relación entre la dimensión motivación y la dimensión desempeño laboral

Correlaciones				
		Motivación		Desempeño laboral
Pearson	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	51	51

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

Se aprecia que los resultados obtenidos mediante el valor del coeficiente de Pearson fueron de 0,401 lo que evidencio una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, también el valor de significancia fue 0,004 < 0,05; es así que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación entre la dimensión actitudes con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15.

H₁: Existe relación entre la dimensión actitudes con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 15.

Tabla 14

Calculo del nivel de relación entre la dimensión actitudes y la dimensión desempeño laboral

Correlaciones				
			Actitudes	Desempeño laboral
Pearson	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

Se aprecia que los resultados obtenidos mediante el valor del coeficiente de Pearson fueron de 0,498 lo que evidencio una correlación positiva moderada entre la dimensión actitudes y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, también el valor de significancia fue $0,000 < 0,05$; es así que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

V. DISCUSIÓN

Mediante la correspondencia a la hipótesis general se ratificó la existencia de una frecuencia en la categoría buena con un 100% lo que demuestra que hay una significancia gestión del talento humano buena en los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, así mismo se pudo demostrar que el valor de Rho de Spearman fue 0.508 y son interpretados como una correlación positiva moderada entre las dos variables material de investigación, también, el valor de significancia fue $0.000 < 0.05$; es por lo que se refuta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1), esta información se ha cotejado con lo encontrado por Castillo, (2020), quien finalizó con una relación de modo relevante la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados. Aquello que se puede aseverar, actualmente y para un mañana las entidades requerirán efectuar una eficiente gestión del talento humano asumiendo su desarrollo competitivo y particular para que posean mayor competencia, destrezas, motivaciones y actitudes, por encima de todo una característica que solicitan los nuevos empleos para que, al efectuar los servicios a los favorecidos, con puntualidad y una eficacia del servicio.

En relación, Chiavenato (2009), aludió la gestión del talento humano radica por las labores que posean los representantes en guiar y orientar al talento humano en donde entidades consigan sus fines predeterminados, perfeccionando y resguardando la personalidad como su profesionalización en incentivar talentos por los que son indispensables en conseguir sus metas empresariales, además se asevera que la elaboración, el adiestramiento y aprendizaje constante son actualmente indispensables en toda la entidad. Por consiguiente, esta adaptación va de acorde al modelo de Chiavenato (2009) y sus precedentes afirmando, para que una entidad ejecute una producción y alcance a ser competente tiene esencialmente que poseer talentos innovadores y creativos, por este conocimiento es preciso ante todo para los establecimientos públicos teniendo a la organización como elemento de estudio, instaurar de manera estratégica la gestión del talento humano.

Mediante la relación con la hipótesis específica 1, demostró una frecuencia para el nivel buena en la dimensión conocimiento de un 100%, manifestando la existencia de mayor significatividad en la gestión del talento humano de los empleados de la UGEL 15 - Huarochirí. Asimismo, se pudo demostrar que el valor

del coeficiente Rho de Spearman fue de 0.298 donde comprobó la correlación positiva baja entre la dimensión de conocimiento y el desempeño laboral en estudio, también, el valor de significancia fue $0.034 < 0.05$; por consiguiente, se refuta la hipótesis específica nula (H_0) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_1). La totalidad de los datos concuerdan con el estudio realizado por Castillo, (2020), que indicó introducir dentro de la gestión del talento humano la inducción a los trabajadores nuevos con la intención de que pueda aprender y profundizar mayor conocimiento sobre el empleo a postular y las acciones que debe realizar. Conjuntamente de elaborar perfiles precisos donde se indiquen los requisitos para postular a un empleo, de igual manera para Mendivel, Lavado, y Sánchez, (2020), en donde las áreas en el interior de la empresa corresponden colaborar claramente la información mediante otras direcciones para que los trabajadores alcancen las competencias de la empresa en su conjunto.

Coincidentemente Téllez, (2021), afirmo en su conclusión de que se ostentan una clara definición que muestra el esfuerzo que ejecuta la entidad por lograr una administración pertinente del talento humano y en consecuencia tenga una mirada acorde con el lineamiento estratégico institucional, comprendiendo ya la apuesta en partida de una filosofía de perfeccionamiento del personal a nivel corporativo, que ha marchado perfeccionando a través de sus investigaciones, no obstante es sumamente importante que se considere diversas necesidades personales de los participantes de que ocupen un empleo y así se sientan envueltos y participen de la política, de igual manera donde su transmisión sea del conocimiento y dominio de todos. Para Alles, (2007) y Chiavenato, (2009), mencionan en un resumen de los aspectos fundamentales en una línea de tiempo las eras del desarrollo de las organizaciones, lo que se menciona son: La era de la industria clásica, la época neoclásica y la época de la gestión del conocimiento. En estas épocas se puede estimar dos puntos de vista, una que es el progreso de las organizaciones, así como los principios de la administración, otra que se caracteriza por las relaciones laborales en su progreso, ello como resultado de las doctrinas y de las experiencias en las relaciones interpersonales dentro de la entidad.

Por ello en el marco de las peculiaridades de la gestión del talento humano, Chiavenato, (2009) manifiesta los grandiosos cambios por la globalización de los mercados, el progreso tecnológico, un enérgico cambio y el acelerado inclinación

en la búsqueda de la eficacia y productividad por la gran generalidad de las entidades públicas o privadas, sobrellevan a que cada tiempo sea necesario lo que contribuye sobre la productividad de los trabajadores, su creatividad, el manejo el conocimiento en pro de lograr resultados eficientes.

En relación con la hipótesis específica 2, demostró una mayor frecuencia en el nivel buena en la dimensión habilidades mediante un 96.1%, demostrando que un mayor y significativa habilidad en la gestión del talento humano de los empleados de la UGEL N° 15 - Huarochirí, de esta manera se pudo demostrar la valoración del Rho de Spearman fue 0.391, evidenciando una correlación positiva baja entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral, además el valor de significancia fue $0.005 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula (H_0) y se admite la hipótesis específica alterna (H_1). Todas estas informaciones se relacionan además con Téllez, (2021), en donde concluye con relación a la precisión de la metodología de identificación de competencias laborales ejecutado al trabajador bibliotecario, que: El modelo que hoy en día hace uso de la dirección de recursos humanos es el estudio de puesto básico que escasea de un enfoque sistémico que le admita realizar con más profundidad, con mayor especificación y objetividad la caracterización de las competencias laborales que pertenecen a conocimientos técnicos, habilidades, destrezas, comportamiento y actitudes que están claramente relacionadas a las funciones y acciones que aplica en su ejercicio laboral. Desde otra perspectiva según Correa y Mancheno, (2018), en su indagación, se comprueba la escasa calidad dándose en el proceso de inducción, preparación, alineación, comunicación interna, por lo que es preciso tener con un tipo estratégico que provoque asociación con todo los trabajadores para el éxito de las metas, la inducción admitirá tener participantes que desde un inicio conozcan las metas de una entidad, dominen un ambiente laboral, donde el desarrollo de ajuste sea mucho más veloz, desarrollo de las competencias y formación permitirá aumentar sus habilidades teniendo trabajadores competentes y productivos, una buena comunicación al interior conseguirá transmitir a los trabajadores metas claras, valores transcendentales en que la organización impulsa, fomentando pertenencia y lealtad. Efectuar un piloto de gestión para desplegar destrezas y competencias en el talento humano, encaminado a la inducción, fortalecimiento en competencias profesionales, con el fin de coadyuvar un nivel superior en el

desempeño laboral de los trabajadores, enmarcado a los propósitos importantes de la entidad.

Para Chiavenato, (2009), manifiesta que la gestión del talento humano en habilidades concierne en saber hacer. Manejar y emplear el conocimiento, en la manera de solucionar dificultades o circunstancias, inventar y perfeccionar. Dicho de otra forma, habilidad es el cambio del conocimiento en resultado.

En referencia de la hipótesis específica 3, donde demostró, que hay una mayor frecuencia en el nivel buena en la dimensión motivación de un 94.1%, demostrando una mayor y significativa motivación en la gestión del talento humano de los empleados de la UGEL N° 15 - Huarochirí, además se pudo evidenciar que el valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.401, evidenciando una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, asimismo el valor de significancia de $0.004 < 0.05$, por lo que se refuta la hipótesis específica nula (H0) y se admite la hipótesis específica alterna (H1). Estas informaciones se relacionan también con Téllez, (2021), en donde concluye que el reconocimiento de los factores motivacionales en el progreso del talento humano y en el desempeño laboral de los empleados de la entidad. Los componentes motivacionales como hilos conectores del progreso del talento humano y el desempeño laboral con la seguridad, a través de la actual indagación se identificó: Los componentes motivacionales se hallan por arriba de la media según los resultados conseguidos de la aplicación del cuestionario MBM. El componente motivacional concluyente es aquella vinculada con las necesidades de seguridad y cuidado, lo cual muestra que es el estímulo movilizador de la conducta del trabajador dirigido a la ejecución de funciones, en donde el componente externo que es su centro laboral y la distinción que obtiene de él le es satisfactorio. Es energicamente significativo integrar en los cursos y talleres de capacitación, la ejecución de estrategia motivacionales, contribuyendo a potencializar la ejecución de las metas y el logro de los objetivos propuestos enfocadas a alcanzar el éxito y la perfección en el desempeño laboral, igualmente se avalar un alto grado de compromiso y sentido de oportunidad de los trabajadores.

Chiavenato, (2009), dice que la motivación viene hacer la consecuencia de una interacción entre el individuo y el contexto que lo rodea, ello influye en el entusiasmo que siente en el desarrollo de una actividad reforzando lo aprendido.

Esta interacción entre el individuo y el contexto es lo que permitirá que la persona esté o no motivada.

Para el caso de la hipótesis específica 4, demostró una mayor frecuencia en el nivel buena en la dimensión actitudes de un 100%, demostrando una mayor y significativa actitudes por la gestión del talento humano de los empleados de la UGEL N° 15 de Huarochirí, además se pudo demostrar la valoración del Rho de Spearman fue 0.498, evidenció una correlación positiva moderada entre dimensión actitudes y el desempeño laboral, asimismo la valoración de significancia fue $0.000 < 0.05$, lo que se refuta la hipótesis específica nula (H_0) y se admite la hipótesis específica alterna (H_1). Estas informaciones se vinculan también con Téllez, (2021) en donde finaliza que el modelo en este momento hace uso el dirección de recursos humanos, es un análisis de un cargo básico que escasea de un enfoque sistémico que le consienta realizar con más profundidad, con un alto grado de determinación y objetividad, la caracterización de las competencias laborales que pertenecen a los conocimientos técnicos, habilidades, destrezas, comportamiento y actitudes que están claramente relacionadas a las funciones y actividades que aplica en su centro laboral. Coincidentemente para Correa y Mancheno, (2018), referirse a nuevos competencias, restablecer modelos y articulaciones laborales, ofrecer destrezas y actitudes que al desempeñarse consienta ir progresando todo su talento, enfocado a un acuerdo empresarial, conclusiones que manifiestan que el desempeño laboral se perfeccionan prontamente después de tomar un preparativo necesario y especializado en afrontar mejores situaciones las actividades cotidianas, asimismo de ello lograr crecientes niveles de estimulación, unificación de grupos y productividad en la entidad. Asimismo, Rojas y Vílchez, (2018), en su investigación, considero la incorporación y elección del trabajador no se ejecuta de modo técnico con instrumentos consintiendo valorar los conocimientos, destrezas y actitudes de los solicitantes al puesto de trabajo, y de este modo elegir al mejor postulante. Siendo por lo tanto la elección del trabajador discrecional, el 64% del personal colaborador así lo muestra. No se han determinado planes de aprendizaje y progreso conformes a las necesidades de la entidad que beneficien a sistematizar los conocimientos definidos para el progreso de acciones, asimismo para el refuerzo de habilidades.

Valdés, (2002), dice que el desempeño está asociada al conocimiento capacidades y actitudes esperando ser demostrado en centro laboral, para ello se tiene: Adaptabilidad, ello se refiere a la persistencia efectiva en diversos entornos y tareas; la comunicación, comprendiéndolo como la capacidad de pensamientos positivos tanto de manera personal como grupal; Iniciativa, entendiendo como la aspiración de influir sobre sucesos para lograr los objetivos; Conocimiento, comprendiéndolo como el alcance teórico y práctico en áreas asociadas con el puesto laboral; El trabajo en equipo, en donde se busca el desenvolvimiento para conseguir los objetivos de la organización; los estándares de trabajo, se refiere como la habilidad de alcanzar y superar las metas propuestas por la organización; Desarrollo de talentos, comprendiéndose como la planificación de labores de cumplimiento efectivo relacionado al puesto laboral; la potencia en diseño del trabajo, refiriéndose a la habilidad para alcanzar las metas; maximiza el desempeño, refiriéndose a la habilidad de establecer tareas con objetivos relacionados con la formación y la evaluación continua.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En relación con el objetivo general, se determinó que existe correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°15 – Huarochirí, 2021, se verificó que fue significativa $0,00 < 0,05$, así mismo el resultado de correlación Rho de Spearman de 0,508, muestra una correlación positiva moderada entre las dos variables en estudio, lo que indica que cuanto mejor se gestione el talento humano tendremos un mejor desempeño laboral.

Segunda

En concordancia con el primer objetivo específico, se estableció la relación de la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 15 de Huarochirí, 2021, con una correlación significativa $0,034 < 0,05$ resultado de correlación Rho de Spearman de 0,298, señala una correlación positiva baja, lo cual señala que cuanto mejor se gestione el conocimiento del personal se obtendrá un mejor desempeño de los trabajadores.

Tercera

Por cuanto al segundo objetivo específico, se evidenció que existe correlación significativa $0,005 < 0,05$ entre la dimensión habilidades y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°15 – Huarochirí, 2021. El resultado de correlación Rho de Spearman de 0,391, señala una correlación positiva baja, lo cual señala que cuanto mejor se gestione las habilidades del personal se obtendrá un mejor desempeño de los trabajadores.

Cuarta

Por cuanto al tercer objetivo específico, se demostró que existe correlación significativa $0,004 < 0,05$ entre la dimensión motivaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°15 – Huarochirí, 2021. El resultado de correlación Rho de Spearman de 0,401, señala una correlación positiva moderada, lo cual señala que cuanto mejor se gestione las motivaciones del personal se obtendrá un mejor desempeño laboral.

Quinta

Existe correlación significativa $0,000 < 0,05$ entre la dimensión actitudes y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N°15 – Huarochirí, 2021. El resultado de correlación Rho de Spearman de 0,498, señala una correlación positiva moderada, lo cual señala que cuanto mejor se trate las actitudes del personal se obtendrá un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se encomienda a la dirección de recursos humanos de la UGEL N° 15 de Huarochirí, desarrollar las capacidades del personal a través de talleres, capacitaciones, entre otros, fomentando la responsabilidad, la capacidad en equipo y la superación personal, con la propósito de permitir un servicio de calidad potenciando el desarrollo integral y continuo del trabajador lo que conllevara al sentimiento de ser reconocido e identificarse con la entidad, obteniendo como resultado un mejor desempeño laboral.

Segunda

Se sugiere, al área de personal de la UGEL N° 15 de Huarochirí, en los procesos del desarrollo del conocimiento del personal, establecer criterios acordes al perfil del puesto de trabajo requerido e la ficha de evaluación, considerando aspectos éticos, técnicos, y cualitativos que permita garantizar las metas trazadas y labores encomendadas acorde a la misión y visión de la organización.

Tercera

Sobre el fortalecimiento de las habilidades, se sugiere al área de recursos humanos de la UGEL N° 15 de Huarochirí, desarrollar las competencias del personal con diversos talleres y/o capacitaciones, identificando y desarrollando sus fortalezas brindándoles oportunidades para su desarrollo personal, motivándoles constantemente a superarse, lo cual fomentara un sólido compromiso con la entidad y mejorando su desempeño laboral.

Cuarta

En cuanto a la motivación del personal, se sugiere al departamento de recursos humanos de la UGEL N° 15 de Huarochirí, realizar talleres socioemocionales fortaleciendo el trabajo en equipo, la responsabilidad y la superación personal lo que generara una buena autoestima en el personal lo que reflejara en el desempeño laboral

Quinta

Se encomienda a la UGEL N° 15 de Huarochirí a desarrollar planes de entrenamiento para sostener las buenas prácticas de gestión del talento, sistematizando experiencias y fomentando el buen desempeño laboral lo que reflejara en la actitud del personal.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional* (Primera edición ed.). Ediciones Gránica Argentina.
- Anchundia, A., & Cuesta, A. (2018). *Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí*. (Inductivo-Deductivo).
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales* (Primera edición ed.). Universidad ECOTEC. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Bermúdez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. 22(3), 60-70. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005>
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecología de la familia como contexto para el desarrollo humano: perspectivas de investigación. 22(6), 723-742.
- Castillo, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47374>
- Castillo, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, El Dorado, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47374>
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. (Tesis de Administración de Empresas), Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Administración de Empresas. Obtenido de <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4653>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. Edición ed.). Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/37288032/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_3ra_EDICION
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera Edición ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Obtenido de https://www.academia.edu/37288032/GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_3ra_EDICION
- Coromias, J., & Pascual, J. (1984). *Diccionario crítico etimológico*. Gredos.
- Correa, W., & Mancheno, M. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la universidad técnica de Machala*. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28299>
- De la Cruz, M., Maldonado, C., García, J., & Sarango, P. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. 38(55), 29. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Dolan, S., Ramón, C., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos* (tercera edición ed.). McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. U. Obtenido de https://www.academia.edu/11855126/GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Dwivedi, Y., Wade, M., & Schneberger, S. (2014). *Information Systems Theory: Explaining and Predicting Our Digital Society*. 1. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=zAAaKeWQH-IC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management* (Primera edición ed.). Pitman Publishing Ltd.
- González, M. (2015). *Selección del personal* (Primera ed.). Alfaomega.
- Heredia, R. (1985). *Dirección integrada de proyecto Madrid*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (Primera edición ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Iturralde, J. (2010). *La Evaluación de Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*. (Tesis de Grado), Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medin, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Lenin, V. (1973). *En torno a la dialéctica*. El Progreso. Obtenido de <http://www.marxists.org/espanol/lenin/obras/oe12/lenin-obrasescogidas04->
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(60), 147-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- MacGregor, E. (2006).
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Marina, L., Osorio, M., Enciso, S., & Bernal, G. (2017). El uso de las rúbricas en el desarrollo del razonamiento hipotético-deductivo en estudiantes de medicina en una universidad colombiana. 185-200. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6223280>
- Martínez, A., Benavent, A., Fernández, T., Ríos, J., & Navarro, M. (2007). Terminología, método científico y estadística aplicada en Ciencias de la Salud. *Morphos Ediciones*, 179. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Terminolog%C3%ADa%2C+m%C3%A9todo+cient%C3%ADfico+y+estad%C3%ADstica+aplicada+en+Ciencias+de+la+Salud&btnG=
- Martínez, E. (1962). Un puente entre filosofía académica y ensayismo libre. 15(48). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-52162010000100004&script=sci_arttext&tIng=pt
- Mayo, E. (1930). The Human Effect of Mechanization. 20(1). Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/1805670>

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones Ingeniería Industrial. *XXXIV*(1), 2-11. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestion Aadministrativa y gestion del talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72).
- Mertens, D. (2015). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (4th ed ed.). CA: Sage.
- Morgan, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Revista Fidélitas*. Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. (Tesis de Maestria), Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20083>
- Palací, J. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *20*(17), 159-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomino, J., Peña, J., Orizano, L., & Zevallos, G. (2015). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). San Marcos.
- Pasquel, F., & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestria, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *XVI*(3), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

- Pereda, S., Berrcal, F., & Lopéz, M. (2002). Gestión de recursos humanos por competencia y gestión del conocimiento. (28), 43-54. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/58427>
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2012). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional. 3(9), 33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903>
- Reynolds, P. (1986). *Primer in theory construction*. McMillan.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodologia d ela investigación* (Primera edición ed.). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rojas, R., & Vilchez, 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 Maestria), Universidad Nolbert Wiener, ESCUELA DE POSGRADO. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestion del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 3-4.
- Sallán, J. (2000). *Modelos de estrategias formalizadas y eficacia organizativa: El caso de las organizaciones de educación superior europeas*. (Tesis Doctoral), Universidad Politecnica de Catalunya, Facultad de Organización de Empresas.
- Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud*. (Tesis de Maestria), Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta Edición ed.). Limusa.
- Taylor, F. ((1994). *Principios de la administración científica*. El Ateneo.
- Taylor, F. (1911). *Principios de la administración científica* (Primera edición ed.). Herrero Hermanos, Sucesores, S.A.
- Téllez, A. (2021). *Análisis de los Factores de Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la Biblioteca Salomón*

- de la Selva UNAN- Managua, en el período 2018-2019.* (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Ciencias Económicas . Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15117>
- Trespalcios, J., Vázquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigación de mercados* (Primera Edición ed.). Paraninfo.
- Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. 22. Obtenido de https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa* (Primera Edición ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Vargas, E. (2020). Proceso educativo y familiar. (7). Obtenido de <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/2102>
- Watson, T. (2021). Talento Global 2021. *Oxford Economic*, 22. Obtenido de http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos* (Tercera edición ed.). McGraw-Hill/Interamerica Editores, S.A. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1557>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativamente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>Variable independiente: Gestión del Talento Humano. X1. Conocimiento. Indicadores: X1.1 Lecciones aprendidas X1.2 Ideas propuestas X1.3 Productos de información X2. Habilidades. Indicadores: X2.1 Capacidad del conocimiento X2.2 Crear X2.3 Innovar X3. Motivación. Indicadores: X3.1 Productividad laboral X3.2 Participación laboral X3.3. Incentivo salarial X4. Actitudes. X4.1 Alcanzar metas X4.2 Asumir riesgos X4.3 Logros</p>	<p>Método Hipotético Deductivo</p> <p>Nivel Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo Aplicada</p> <p>Diseño Transversal</p> <p>Población 51 trabajadores</p> <p>Muestra Se considera al total de la población (100%)</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>Hipótesis Especifica H1. Existe relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>X3. Motivación. Indicadores: X3.1 Productividad laboral X3.2 Participación laboral X3.3. Incentivo salarial X4. Actitudes. X4.1 Alcanzar metas X4.2 Asumir riesgos X4.3 Logros</p>	<p>Muestra Se considera al total de la población (100%)</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2020 - 2021.</p>	<p>H2. Existe relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>X4. Actitudes. X4.1 Alcanzar metas X4.2 Asumir riesgos X4.3 Logros</p>	<p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>H3. Existe relación entre la dimensión motivaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.</p>	<p>Variable dependiente: Y. Desempeño Laboral.</p>	

¿Cuál es la relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022?

Identificar la relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.

H4. Existe relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 - 2022.

Y1. Capacidad del personal.
Indicadores:
Y1.1 Calidad del trabajo
Y1.2 Creatividad
Y1.3 Cumplimiento del plan de trabajo
Y2. Responsabilidad
Indicadores:
Y2.1 Disciplina laboral
Y2.2 Cumplimiento de normas
Y3. Capacidad en equipo.
Indicadores:
Y3.1 Organización
Y3.2 Solución de problemas
Y3.3 Liderazgo
Y4. Superación personal.
Indicadores:
Y4.1 Formación
Y4.2 Realización personal
Y4.3 Relaciones personales

Anexo 2: Cuadro de Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicaciones	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Gestión del Talento Humano (X)	D1. Conocimiento.	D1.1. Lecciones aprendidas	Después del horario laboral que usted realiza ¿Identifica las lecciones aprendidas? Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	Nominal, tipo Likert. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala (28 - 64) Regular (65 - 101) Buena (102 - 140)
		D1.2. Ideas propuestas	Se le considera cuando da opiniones o ideas positivas para el buen desarrollo de la entidad Toma en cuenta las ideas propuestas por los trabajadores de la entidad Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente		
		D1.3. Productos de información	Usted cumple con dar una información adecuada a los usuarios, sobre lo consultado La información brindada al usuario es pertinente y acertada.		
	D2. Habilidades.	D2.1 Capacidad del conocimiento	Usted se siente poseer amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la entidad. Su labor en la entidad permite desarrollar sus capacidades. Se siente capacitado para identificarse con el equipo de trabajo dentro de la entidad		
		D2.2 Crear	Usted propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas en mejora de su labor dentro de la entidad En la entidad donde laboras, se necesita hacer mejoras de innovación.		
		D2.3 Innovar	Cree usted que cuenta con habilidades técnicas que le permiten innovar sus labores dentro de la entidad. Considera las Tecnologías de la Información (TICs), en la adaptación de las innovaciones de sistemas administrativos a través de software informáticos.		
	D3. Motivación.	D3.1 Productividad laboral	Su productividad laboral es acorde con su remuneración mensual. Usted cree que debe reconocerse el trabajo que se realiza acorde a la productividad.		
		D3.2 Participación laboral	Mantiene una comunicación constante con sus superiores. En la entidad en donde labora se evidencia una buena participación laboral con los trabajadores de la entidad.		
		D3.3. Incentivo salarial	Opina usted que correspondería dar incentivos conforme a la labor que se realiza. En la entidad donde labora aplica políticas de incentivos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.		

V2: Desempeño Laboral (Y)	D4. Actitudes.		En la entidad que labora renueva contantemente el Plan de incentivos laborales.		
		D4.1 Alcanzar metas	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.		
		D4.2 Asumir riesgos	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada. Asume riesgos en el desempeño de sus labores. Asume responsabilidades de las decisiones que toma.		
		D4.3 Logros	Usted cree alcanzar a realizar los logros de su labor encomendada. Cree que los logros obtenidos de su área de trabajo son gracias al trabajo en equipo Los logros que se obtiene en su área de trabajo son reconocidos y/o premiados por su centro laboral. Cree que la labor que desempeña satisface las expectativas de sus superiores.		
	D1. Capacidad del personal.	D1.1 Calidad del trabajo	El trabajo que realiza satisface las expectativas de los usuarios. Se considera tener la capacidad de asumir y poner en práctica los valores dados en el logro de la misión de la entidad que labora.		
		D1.2 Creatividad	Posee las capacidades que se necesitan para desempeñarse en un cargo en caso de ser ascendido. En calidad de trabajador, ha innovado algún documento de gestión, sistema administrativo para el mejor funcionamiento del centro laboral.	Nominal, tipo Likert.	
		D1.3 Cumplimiento del plan de trabajo	Pone en práctica las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña para alcanzar las metas de su plan de trabajo. Cuenta con la disposición de cumplir eficientemente los diferentes trabajos encomendados dentro del plan de trabajo. Demuestra una calidad en la atención de los usuarios. Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Mala (28 - 64) Regular (65 - 101) Buena (102 - 140)
	D2. Responsabilidad	D2.1 Disciplina laboral	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido. Logra los fines trazados en la labor que desempeña. En el área donde labora, cumple con los fines trazados para el bienestar de los usuarios. Consideras que el trabajo en equipo ayuda a la mejora de los objetivos propuestos en su centro laboral.		
		D2.2 Cumplimiento de normas	Pone en práctica las reglas y normas de su centro laboral en la actualidad.		

D3. Capacidad en equipo.	D3.1 Organización	<p>El equipo de trabajo conformado por sus superiores se encuentra debidamente organizado para cumplir las metas en su centro laboral.</p> <p>La forma como organiza su área de trabajo logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.</p> <p>El trabajo en equipo debidamente organizado logra contribuir a las mejoras de su desempeño.</p>
	D3.2 Solución de problemas	<p>Brindas apoyo incondicional a las actividades y eventos que se realizan para la mejora de su centro laboral.</p> <p>Realizas apoyo y das soluciones a los problemas que se presentan dentro de su centro laboral.</p>
	D3.3 Liderazgo	<p>Creer que un buen liderazgo en los equipos de trabajo te orienta al logro de una meta.</p> <p>Te gusta asumir el liderazgo en los equipos de trabajo.</p>
D4. Superación personal.	D4.1 Formación	<p>Tu formación profesional favorece al desempeño y bienestar de su área.</p> <p>Tu experiencia práctica le permite dar la mejor solución a los problemas presentados en su área de trabajo.</p> <p>Presenta su lugar de trabajo una buena organización en la realización de sus funciones.</p>
	D4.2 Realización personal	<p>Se mantiene actualizado con diversos cursos, capacitaciones, diplomados, etc.</p> <p>Creer que, aprendes mejor por tus propios medios, practicando el hábito lector, siendo ser un autodidacta.</p>
	D4.3 Relaciones personales	<p>Sus relaciones personales son las óptimas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.</p> <p>Te gusta socializar con los usuarios, con el fin de ofrecer un mejor servicio con calidez en la atención.</p>

6	La información brindada al usuario es pertinente y acertada.					
7	Usted solicita ayuda técnica y/o legal para dar una información adecuada al usuario.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES						
8	Usted se siente poseer amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la entidad.					
9	Su labor en la entidad permite desarrollar sus capacidades.					
10	Se siente capacitado para identificarse con el equipo de trabajo dentro de la entidad					
11	Usted propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas en mejora de su labor dentro de la entidad					
12	En la entidad donde laboras, se necesita hacer mejoras de innovación.					
13	Cree usted que cuenta con habilidades técnicas que le permiten innovar sus labores dentro de la entidad.					
14	Tecnologías de la Información (TICs), en la adaptación de las innovaciones de sistemas administrativos a través de software informáticos.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
15	El sueldo que usted recibe es acorde con su productividad laboral.					
16	Usted cree que debe reconocerse el trabajo que se realiza acorde a la productividad.					
17	Mantiene una comunicación constante con sus superiores.					
18	En la entidad en donde labora se evidencia una buena participación laboral con los trabajadores de la entidad.					
19	Opina usted que correspondería dar incentivos conforme a la labor que se realiza.					
20	En la entidad donde labora aplica políticas de incentivos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
21	En la entidad que labora renueva contantemente el Plan de incentivos laborales.					
DIMENSIÓN: ACTITUDES						
22	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.					
23	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.					
24	Usted asume riesgos en el desempeño de sus labores.					
25	Usted asume responsabilidades de las decisiones que toma.					
26	Usted cree alcanzar a realizar los logros de su labor encomendada.					
27	Cree usted que los logros obtenidos de su área de trabajo son gracias al trabajo en equipo					
28	Los logros que se obtiene en su área de trabajo son reconocidos y/o premiados por su entidad laboral.					

6	Pone en práctica las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña para alcanzar las metas de su plan de trabajo.					
7	Cuenta con la disposición de cumplir eficientemente los diferentes trabajos encomendados dentro del plan de trabajo.					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
8	Demuestra una calidad en la atención de los usuarios.					
9	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.					
10	Logra manejar adecuadamente su información y su tiempo laboral.					
11	Logra los fines trazados en la labor que desempeña.					
12	En el área donde labora, cumple con los fines trazados para el bienestar de los usuarios.					
13	Consideras que el trabajo en equipo ayuda a la mejora de los objetivos propuestos en su centro laboral.					
14	Pone en práctica las reglas y normas de su centro laboral en la actualidad.					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD EN EQUIPO						
15	El equipo de trabajo conformado por sus superiores se encuentra debidamente organizado para cumplir las metas en su centro laboral.					
16	La forma como organiza su área de trabajo logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.					
17	El trabajo en equipo debidamente organizado logra contribuir a las mejoras de su desempeño.					
18	Brindas apoyo incondicional a las actividades y eventos que se realizan para la mejora de su centro laboral.					
19	Realizas apoyo y das soluciones a los problemas que se presentan dentro de su centro laboral.					
20	Creas que un buen liderazgo en los equipos de trabajo te orienta al logro de una meta.					
21	Te gusta asumir el liderazgo en los equipos de trabajo.					
DIMENSIÓN: SUPERACIÓN PERSONAL						
22	Tu formación profesional favorece al desempeño y bienestar de su área.					
23	Tu experiencia práctica le permite dar la mejor solución a los problemas presentados en su área de trabajo.					
24	Presenta su lugar de trabajo una buena organización en la realización de sus funciones.					
25	Se mantiene actualizado con diversos cursos, capacitaciones, diplomados, etc.					
26	Creas que, aprendes mejor por tus propios medios, practicando el hábito lector, siendo ser un autodidacta.					
27	Sus relaciones personales son las óptimas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.					
28	Te gusta socializar con los usuarios, con el fin de ofrecer un mejor servicio con calidez en la atención.					

Anexo 5: Carta de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154768859
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 15 HUAROCHIRÍ	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Pedro Recuay Sánchez	DNI: 06054993

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 15 – Huarochirí, 2021 – 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
José Luis Paredes Muñoz	21571080

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **07 de octubre del 2021**

Firma

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5: Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento							
1	Después del horario laboral que usted realiza ¿Identifica las lecciones aprendidas?	/		/		/		
2	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	/		/		/		
3	Se le considera cuando da opiniones o ideas positivas para el buen desarrollo de la entidad	/		/		/		
4	Toma en cuenta las ideas propuestas por los trabajadores de la entidad	/		/		/		
5	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	/		/		/		
6	Usted cumple con dar una información adecuada a los usuarios, sobre lo consultado	/		/		/		
7	La información brindada al usuario es pertinente y acertada.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted se siente poseer amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la entidad.	/		/		/		
9	Su labor en la entidad permite desarrollar sus capacidades.	/		/		/		
10	Se siente capacitado para identificarse con el equipo de trabajo dentro de la entidad	/		/		/		
11	Usted propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas en mejora de su labor dentro de la entidad	/		/		/		
12	En la entidad donde laboras, se necesita hacer mejoras de innovación.	/		/		/		
13	Cree usted que cuenta con habilidades técnicas que le permiten innovar sus labores dentro de la entidad.	/		/		/		
14	Considera las Tecnologías de la Información (TICs), en la adaptación de las innovaciones de sistemas administrativos a través de software informáticos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su productividad laboral es acorde con su remuneración mensual.	/		/		/		

20	Crees que un buen liderazgo en los equipos de trabajo te orienta al logro de una meta.	/	/	/		
21	Te gusta asumir el liderazgo en los equipos de trabajo.	/	/	/		
DIMENSIÓN 4: Superación personal						
22	Tu formación profesional favorece al desempeño y bienestar de su área.	/	/	/		
23	Tu experiencia práctica le permite dar la mejor solución a los problemas presentados en su área de trabajo.	/	/	/		
24	Presenta su lugar de trabajo una buena organización en la realización de sus funciones.	/	/	/		
25	Se mantiene actualizado con diversos cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	/	/	/		
26	Crees que, aprendes mejor por tus propios medios, practicando el hábito lector, siendo ser un autodidacta.	/	/	/		
27	Sus relaciones personales son las óptimas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	/	/	/		
28	Te gusta socializar con los usuarios, con el fin de ofrecer un mejor servicio con calidez en la atención.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Barrón Parado, Edwin Jesús DNI: 2228 7889

Especialidad del validador: Doctor en Educación

..... 22 de octubre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conocimiento							
1	Después del horario laboral que usted realiza ¿Identifica las lecciones aprendidas?	/		/		/		
2	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	/		/		/		
3	Se le considera cuando da opiniones o ideas positivas para el buen desarrollo de la entidad	/		/		/		
4	Toma en cuenta las ideas propuestas por los trabadores de la entidad	/		/		/		
5	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	/		/		/		
6	Usted cumple con dar una información adecuada a los usuarios, sobre lo consultado	/		/		/		
7	La información brindada al usuario es pertinente y acertada.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted se siente poseer amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la entidad.	/		/		/		
9	Su labor en la entidad permite desarrollar sus capacidades.	/		/		/		
10	Se siente capacitado para identificarse con el equipo de trabajo dentro de la entidad	/		/		/		
11	Usted propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas en mejora de su labor dentro de la entidad	/		/		/		
12	En la entidad donde laboras, se necesita hacer mejoras de innovación.	/		/		/		
13	Cree usted que cuenta con habilidades técnicas que le permiten innovar sus labores dentro de la entidad.	/		/		/		
14	Considera las Tecnologías de la Información (TICs), en la adaptación de las innovaciones de sistemas administrativos a través de software informáticos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Su productividad laboral es acorde con su remuneración mensual.	/		/		/		

16	Usted cree que debe reconocerse el trabajo que se realiza acorde a la productividad.	/	/	/	/
17	Mantiene una comunicación constante con sus superiores.	/	/	/	/
18	En la entidad en donde labora se evidencia una buena participación laboral con los trabajadores de la entidad.	/	/	/	/
19	Opina usted que correspondería dar incentivos conforme a la labor que se realiza.	/	/	/	/
20	En la entidad donde labora aplica políticas de incentivos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	/	/	/	/
21	En la entidad que labora renueva contantemente el Plan de incentivos laborales.	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: Actitudes					
22	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	/	/	/	/
23	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	/	/	/	/
24	Asume riesgos en el desempeño de sus labores.	/	/	/	/
25	Asume responsabilidades de las decisiones que toma.	/	/	/	/
26	Usted cree alcanzar a realizar los logros de su labor encomendada.	/	/	/	/
27	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	/	/	/	/
28	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. TALOMINO LIZANA MAXIMO DNI: 08435608

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....., de octubre del 2021.


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Conocimiento								
1	Después del horario laboral que usted realiza ¿Identifica las lecciones aprendidas?	✓		✓		✓		
2	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	✓		✓		✓		
3	Se le considera cuando da opiniones o ideas positivas para el buen desarrollo de la entidad	✓		✓		✓		
4	Toma en cuenta las ideas propuestas por los trabadores de la entidad	✓		✓		✓		
5	Realizas un trabajo colaborativo con sus compañeros de trabajo, para realizar su labor de manera eficiente	✓		✓		✓		
6	Usted cumple con dar una información adecuada a los usuarios, sobre lo consultado	✓		✓		✓		
7	La información brindada al usuario es pertinente y acertada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades.								
8	Usted se siente poseer amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la entidad.	✓		✓		✓		
9	Su labor en la entidad permite desarrollar sus capacidades.	✓		✓		✓		
10	Se siente capacitado para identificarse con el equipo de trabajo dentro de la entidad	✓		✓		✓		
11	Usted propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas en mejora de su labor dentro de la entidad	✓		✓		✓		
12	En la entidad donde laboras, se necesita hacer mejoras de innovación.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que cuenta con habilidades técnicas que le permiten innovar sus labores dentro de la entidad.	✓		✓		✓		
14	Considera las Tecnologías de la Información (TICs), en la adaptación de las innovaciones de sistemas administrativos a través de software informáticos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Motivación								
15	Su productividad laboral es acorde con su remuneración mensual.	✓		✓		✓		

16	Usted cree que debe reconocerse el trabajo que se realiza acorde a la productividad.	✓		✓		✓	
17	Mantiene una comunicación constante con sus superiores.	✓		✓		✓	
18	En la entidad en donde labora se evidencia una buena participación laboral con los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓	
19	Opina usted que correspondería dar incentivos conforme a la labor que se realiza.	✓		✓		✓	
20	En la entidad donde labora aplica políticas de incentivos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	En la entidad que labora renueva constantemente el Plan de incentivos laborales.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Actitudes							
22	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	✓		✓		✓	
23	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	✓		✓		✓	
24	Asume riesgos en el desempeño de sus labores.	✓		✓		✓	
25	Asume responsabilidades de las decisiones que toma.	✓		✓		✓	
26	Usted cree alcanzar a realizar los logros de su labor encomendada.	✓		✓		✓	
27	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	✓		✓		✓	
28	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. P. SUN GONZALES MIRIAN ELVIRA DNI: 95985441

Especialidad del validador: Gestión Pública

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 15 de octubre del 2021.

Mirian Elvira Sun

Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad del personal								
1	Cree que la labor que desempeña satisface las expectativas de sus superiores.	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza satisface las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
3	Se considera tener la capacidad de asumir y poner en práctica los valores dados en el logro de la misión de la entidad que labora.	✓		✓		✓		
4	Posee las capacidades que se necesitan para desempeñarse en un cargo en caso de ser ascendido.	✓		✓		✓		
5	En calidad de trabajador, ha innovado algún documento de gestión, sistema administrativo para el mejor funcionamiento del centro laboral.	✓		✓		✓		
6	Pone en práctica las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña para alcanzar las metas de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con la disposición de cumplir eficientemente los diferentes trabajos encomendados dentro del plan de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Demuestra una calidad en la atención de los usuarios.	✓		✓	No	✓		
9	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
11	Logra los fines trazados en la labor que desempeña.	✓		✓		✓		
12	En el área donde labora, cumple con los fines trazados para el bienestar de los usuarios.	✓		✓		✓		
13	Consideras que el trabajo en equipo ayuda a la mejora de los objetivos propuestos en su centro laboral.	✓		✓		✓		
14	Pone en práctica las reglas y normas de su centro laboral en la actualidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacidad en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo de trabajo conformado por sus superiores se encuentra debidamente organizado para cumplir las metas en su centro laboral.	✓		✓		✓		
16	La forma como organiza su área de trabajo logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	✓		✓		✓		
17	El trabajo en equipo debidamente organizado logra contribuir a las mejoras de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Brindas apoyo incondicional a las actividades y eventos que se realizan para la mejora de su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Realizas apoyo y das soluciones a los problemas que se presentan dentro de su centro laboral.	✓		✓		✓		

16	Usted cree que debe reconocerse el trabajo que se realiza acorde a la productividad.	/	/	/	
17	Mantiene una comunicación constante con sus superiores.	/	/	/	
18	En la entidad en donde labora se evidencia una buena participación laboral con los trabajadores de la entidad.	/	/	/	
19	Opina usted que correspondería dar incentivos conforme a la labor que se realiza.	/	/	/	
20	En la entidad donde labora aplica políticas de incentivos laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.	/	/	/	
21	En la entidad que labora renueva constantemente el Plan de incentivos laborales.	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: Actitudes					
22	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	/	/	/	
23	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	/	/	/	
24	Asume riesgos en el desempeño de sus labores.	/	/	/	
25	Asume responsabilidades de las decisiones que toma.	/	/	/	
26	Usted cree alcanzar a realizar los logros de su labor encomendada.	/	/	/	
27	Logra usted alcanzar las metas propuestas en la labor que realiza.	/	/	/	
28	Mantiene usted estable las metas de su labor encomendada.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Barrón Parado, Edwin Jesús DNI: 22287889

Especialidad del validador: Doctor en Educación

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....22..... de octubre..... del 2021.



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad del personal							
1	Cree que la labor que desempeña satisface las expectativas de sus superiores.	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza satisface las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
3	Se considera tener la capacidad de asumir y poner en práctica los valores dados en el logro de la misión de la entidad que labora.	✓		✓		✓		
4	Posee las capacidades que se necesitan para desempeñarse en un cargo en caso de ser ascendido.	✓		✓		✓		
5	En calidad de trabajador, ha innovado algún documento de gestión, sistema administrativo para el mejor funcionamiento del centro laboral.	✓		✓		✓		
6	Pone en práctica las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña para alcanzar las metas de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con la disposición de cumplir eficientemente los diferentes trabajos encomendados dentro del plan de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Demuestra una calidad en la atención de los usuarios.	✓		✓		✓		
9	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
11	Logra los fines trazados en la labor que desempeña.	✓		✓		✓		
12	En el área donde labora, cumple con los fines trazados para el bienestar de los usuarios.	✓		✓		✓		
13	Consideras que el trabajo en equipo ayuda a la mejora de los objetivos propuestos en su centro laboral.	✓		✓		✓		
14	Pone en práctica las reglas y normas de su centro laboral en la actualidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacidad en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo de trabajo conformado por sus superiores se encuentra debidamente organizado para cumplir las metas en su centro laboral.	✓		✓		✓		
16	La forma como organiza su área de trabajo logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	✓		✓		✓		
17	El trabajo en equipo debidamente organizado logra contribuir a las mejoras de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Brindas apoyo incondicional a las actividades y eventos que se realizan para la mejora de su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Realizas apoyo y das soluciones a los problemas que se presentan dentro de su centro laboral.	✓		✓		✓		

20	Crees que un buen liderazgo en los equipos de trabajo te orienta al logro de una meta.	/	/	/	
21	Te gusta asumir el liderazgo en los equipos de trabajo.	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: Superación personal					
22	Tu formación profesional favorece al desempeño y bienestar de su área.	/	/	/	
23	Tu experiencia práctica le permite dar la mejor solución a los problemas presentados en su área de trabajo.	/	/	/	
24	Presenta su lugar de trabajo una buena organización en la realización de sus funciones.	/	/	/	
25	Se mantiene actualizado con diversos cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	/	/	/	
26	Crees que, aprendes mejor por tus propios medios, practicando el hábito lector, siendo ser un autodidacta.	/	/	/	
27	Sus relaciones personales son las óptimas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	/	/	/	
28	Te gusta socializar con los usuarios, con el fin de ofrecer un mejor servicio con calidez en la atención.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ (Mg): PALOMINO LIZANA MAXIMO DNI: 08435608

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... 20 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad del personal								
1	Cree que la labor que desempeña satisface las expectativas de sus superiores.	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza satisface las expectativas de los usuarios.	✓		✓		✓		
3	Se considera tener la capacidad de asumir y poner en práctica los valores dados en el logro de la misión de la entidad que labora.	✓		✓		✓		
4	Posee las capacidades que se necesitan para desempeñarse en un cargo en caso de ser ascendido.	✓		✓		✓		
5	En calidad de trabajador, ha innovado algún documento de gestión, sistema administrativo para el mejor funcionamiento del centro laboral.	✓		✓		✓		
6	Pone en práctica las funciones y responsabilidades del cargo que desempeña para alcanzar las metas de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Cuenta con la disposición de cumplir eficientemente los diferentes trabajos encomendados dentro del plan de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Demuestra una calidad en la atención de los usuarios.	✓		✓		✓		
9	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
10	Cumple cabalmente con las tareas y responsabilidades encargada durante su horario laboral establecido.	✓		✓		✓		
11	Logra los fines trazados en la labor que desempeña.	✓		✓		✓		
12	En el área donde labora, cumple con los fines trazados para el bienestar de los usuarios.	✓		✓		✓		
13	Consideras que el trabajo en equipo ayuda a la mejora de los objetivos propuestos en su centro laboral.	✓		✓		✓		
14	Pone en práctica las reglas y normas de su centro laboral en la actualidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacidad en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El equipo de trabajo conformado por sus superiores se encuentra debidamente organizado para cumplir las metas en su centro laboral.	✓		✓		✓		
16	La forma como organiza su área de trabajo logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas.	✓		✓		✓		
17	El trabajo en equipo debidamente organizado logra contribuir a las mejoras de su desempeño.	✓		✓		✓		
18	Brindas apoyo incondicional a las actividades y eventos que se realizan para la mejora de su centro laboral.	✓		✓		✓		
19	Realizas apoyo y das soluciones a los problemas que se presentan dentro de su centro laboral.	✓		✓		✓		

20	Crees que un buen liderazgo en los equipos de trabajo te orienta al logro de una meta.	✓		✓		✓	
21	Te gusta asumir el liderazgo en los equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Superación personal							
22	Tu formación profesional favorece al desempeño y bienestar de su área.	✓		✓		✓	
23	Tu experiencia práctica le permite dar la mejor solución a los problemas presentados en su área de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Presenta su lugar de trabajo una buena organización en la realización de sus funciones.	✓		✓		✓	
25	Se mantiene actualizado con diversos cursos, capacitaciones, diplomados, etc.	✓		✓		✓	
26	Crees que, aprendes mejor por tus propios medios, practicando el hábito lector, siendo ser un autodidacta.	✓		✓		✓	
27	Sus relaciones personales son las óptimas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	✓		✓		✓	
28	Te gusta socializar con los usuarios, con el fin de ofrecer un mejor servicio con calidez en la atención.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ (Mg) P. L. V. N. GONZALES MIRIAN ELVIRA DNI: 15985441

Especialidad del validador: Gestión Pública

... 15 de octubre del 2021.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 15 – HUAROCHIRÍ, 2021 – 2022.", cuyo autor es PAREDES MUÑOZ JOSE LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL DNI: 07658393 ORCID 0000-0003-4776-2152	Firmado digitalmente por: DALIMASL el 20-01-2022 22:43:40

Código documento Trilce: TRI - 0283418