



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del Talento Humano y Trabajo Remoto en Personal
Administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios
2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Quille Mamani, Angel (ORCID: 0000-[0002-0281-3772](https://orcid.org/0002-0281-3772))

ASESOR:

Dr. Chavez Epiquen, Abdias (ORCID: 0000-[0001-5589-5217](https://orcid.org/0001-5589-5217))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposa, por ser mi leal compañera y brindarme su apoyo incondicional, para cristalizar mis sueños. A mis pequeños Leodan Fernando y Airton Leonel, quienes son la razón de mi existir y seguir batallando en la vida.

A mis padres por su educación, sobre todo por inculcarnos la perseverancia.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por brindarme salud para poder cristalizar mis sueños, a nivel familiar como profesional.

A los docentes de la UCV, quienes supieron orientarnos a lo largo de este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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	17
3.1. Tipo y diseño de Investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudio	18
Tabla 2. Muestra de estudio	19
Tabla 3. Confiabilidad de alfa de Cronbach.....	20
Tabla 4. Coeficiente de r de Pearson	21
Tabla 5. Variable gestión del talento humano.....	22
Tabla 6. Gestión de talento humano por dimensiones.....	23
Tabla 7. Variable trabajo remoto.....	24
Tabla 8. Trabajo remoto por dimensiones.	25
Tabla 9. Correlación entre gestión del talento humano y trabajo remoto.....	26
Tabla 10. Correlación gestión del talento humano y planificación de trabajo remoto.	27
Tabla 11. Correlación gestión del talento humano y realización de trabajo remoto. ..	28
Tabla 12. Correlación gestión del talento humano y control de trabajo remoto.....	28
Tabla 13. Correlación incorporación de gestión de talento humano y trabajo remoto.	30
Tabla 14. Correlación organización de gestión del talento humano y trabajo remoto.	30
Tabla 15 Correlación recompensa de gestión del talento humano y trabajo remoto..	32
Tabla 16. Correlación desarrollo de gestión del talento humano y trabajo remoto.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.

Gráfico 1. Variable gestión de talento humano - Fuente. Tabla 5	22
Gráfico 2. Gestión de talento humano por dimensiones - Fuente. Tabla 6	23
Gráfico 3. Variable trabajo remoto - Fuente. Tabla 7	24
Gráfico 4. Trabajo remoto por dimensiones - Fuente. Tabla 8	25

RESUMEN

El estudio formuló como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021. La metodología que optó el estudio es de tipo básico con nivel correlacional de un enfoque cuantitativo. Se ejecutó con una muestra de 104 funcionarios administrativos seleccionados por muestreo probabilístico estratificado. La técnica e instrumento de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y dos cuestionarios de tipo Likert, establecidos por 20 ítems para la variable gestión de talento humano y 15 ítems para la variable trabajo remoto. Para determinar la correlación entre las variables y sus dimensiones se utilizó el coeficiente r de Pearson calculado por software de SPSS versión 26, obteniéndose el coeficiente $r=0.122$ que indica la existencia de una correlación positiva muy débil entre las variables de gestión de talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Trabajo Remoto.

ABSTRACT

The study formulated as a general objective to determine the relationship that exists between human talent management and remote work in administrative personnel of the Regional Directorate of Education Madre de Dios 2021. The methodology chosen by the study is of a basic type with a correlational level of a quantitative approach. It was carried out with a sample of 104 administrative officials selected by stratified probability sampling. The data collection technique and instrument used was the survey and two Likert-type questionnaires, established by 20 items for the human talent management variable and 15 items for the remote work variable. To determine the correlation between the variables and their dimensions, the Pearson r coefficient calculated by SPSS version 26 software was used, obtaining the coefficient $r = 0.122$, which indicates the existence of a very weak positive correlation between the variables of human talent management and remote work in administrative staff of the Regional Directorate of Education Madre de Dios 2021.

Keywords: Human talent management, remote work.

I. INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios en manejo de grupos humanos en las organizaciones siguen presentándose en el mundo, más aún en nivel de desarrollo del capital humano. En cuanto a la denominación del área, se evidencian diferentes denominaciones como: áreas de desarrollo humano, gestión humana, talento humano, capital humano e inclusive recursos humanos, todas estas definiciones en si guardan la misma esencia en toda organización. (Bahamón, 2014)

Las sociedades se diferencian por diversidad y heterogeneidad, Pueden ser de diferentes magnitudes como: grandes, medianas y pequeñas, así mismo podrán ser de gestión pública y privada.

El capital humano siempre fue fundamental a nivel de toda organización desde la unidad básica que es la familia hasta un país que es debidamente estructurado, inclusive estos últimos necesariamente tienen que organizarse para un mejor desarrollo; sin embargo, el capital humano que las integra estas organizaciones necesitan ser motivados oportunamente y de manera constante para encontrar un mejor desempeño.

En nuestro país existen diversas organizaciones tanto privadas y públicas que acarrear una serie de problemas y dificultades a nivel organizacional los mismos que afectan directamente en el resultado de la producción ya sea estas se dediquen a prestar servicios diversos.

Por otro lado, en nuestro País, desde el año 2013 está vigente la ley N° 30036; esta norma introdujo forma de empleo que, a pesar que son similares con el trabajo remoto, existen diferencias. En el año 2019, después de seis años de vigencia de la ley, solamente unos promedios de 2,000 funcionarios tuvieron vínculo laboral con esta modalidad, que representa 0.01% de la población económicamente activa. (IPE,2021)

Sin embargo, esta modalidad de trabajo tomo mayor énfasis en nuestro país a partir de la crisis sanitaria suscitada por COVID 19, exactamente a partir 15 de marzo 2020. Desde entonces el gobierno de turno emitió legislación para la modalidad del trabajo remoto que rija en el tiempo que dure esta emergencia sanitaria , por último se prolongó la ampliación hasta fines del presente.(IPE,2021)

Según INEI sobre un estudio de acuerdo a la forma de a realizarse por el impacto de COVID 19 que el 38,8% de organizaciones realiza de manera

presencial, mientras 33,0% optaron combinando presencial y mixto y el 28,2% netamente trabajo virtual. (INEI,2021)

En particular la Dirección Regional de Educación es una instancia de ejecución del Gobierno Regional Madre de Dios con autonomía propia dentro del marco de su competencia que corresponde, dedicados al apoyo pedagógico, institucional y administrativo a las Unidades de Gestión Educativa y instituciones educativas de su jurisdicción para lograr un servicio de calidad con equidad en alianza con los gobierno nacional y las su nacionales y otras instituciones comprometidos con la educación , cuya función principal es la de garantizar la calidad de servicio educativo.

A partir del marzo del 2020, es nuestro país en particular se inicia la cuarentena nacional, medida adoptada por el gobierno de turno para frenar la proliferación de virus de COVID-19; que a partir de ahí surge la inmediata necesidad de realizar teletrabajo o trabajo remoto por diferentes instituciones; así mismo adoptaron esta forma de trabajo virtual los funcionarios de la DRE Madre De Dios se vieron obligados adoptar en nueva forma de trabajo que continua hasta la actualidad en algunos de los casos, a raíz de ello se observó la dificultad en mayoría de los trabajadores para poder adaptarse y desempeñar sus funciones de manera virtual, entendiéndose de que en administración de recursos humanos falto realizar capacitación , motivación al personal en ese entonces.

Para buscar la explicación a esta situación, se tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021?, así como problemas específicos las siguientes: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021?; ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021?; ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021?; ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios

2021?; ¿Qué relación existe entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021? y ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021?.

Así mismo, se busca encontrar como objetivo general, Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021 y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determina la relación que existe entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal de administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Sin embargo, se planteó las siguientes hipótesis de investigación: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021, así como las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de DRE Madre de Dios 2021; Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en

personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Existe la relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Existe relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Para llevar a cabo el estudio, el trabajo se ha estructurado en VII capítulos.: En el capítulo I se ubica la introducción, que en la cual se aborda referente a la explicación de realidad problemática, el problema, objetivos e hipótesis de investigación; capítulo II marco teórico que contempla antecedentes de investigación, fundamento teórico. capítulo III se aborda sobre la metodología a seguir. capítulo IV tenemos resultados de la investigación, capítulo V discusiones y VI recomendaciones a las que se arribó.

II. MARCO TEÓRICO

En presente sección parte del sustento o argumento teórico del estudio mencionaremos diferentes definiciones relacionados a las inconstantes que se considera, a si como apreciaciones personales sobre las definiciones dadas de los autores citados, que podemos apreciar acontinuacion:

Valencia (2018) hizo el estudio titulada “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito” fue consentido por la universidad Andina Simón Bolívar Ecuador. La investigación se planteó tuvo su objetivo como: analizar la gestión del talento humano ejecutadas en pequeñas empresas dedicadas a servicios en la ciudad de Quito. Optando un enfoque cualitativo. Arribó a la siguiente conclusión general: Las principales fuentes de sujeción de operario que optan las organizaciones son el ofrecimiento de prestaciones como: flexibilidad, clima laboral positiva, y las bonificaciones.

Marin (2010) publicó la investigación titulada “Sistemas de administración del talento humano” el cual fue aprobada por Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia, se buscó demostrar, Investigar y proponer mejoras al Sistema de Administración del Talento Humano de la Fundación PROFIN.

La indagación fue de nivel descriptivo explicativo, llegando a la siguiente conclusión que en el Subsistema de Integración del Talento Humano presenta deficiencia en dos complementos del actual procedimiento, la selección de personal no cuenta con políticas que definan los procesos adecuados para elegir a la mejor persona que ocupe los puestos vacantes, siendo necesario la implementación de evaluaciones psicométricas, además de evaluaciones gerenciales para poder incluir en la etapa de la entrevista a los candidatos mejor calificados en las pruebas. La inducción de los nuevos funcionarios es un proceso inexistente dentro de Fundación PROFIN, actualmente se utiliza una reunión con el inmediato superior para informar al personal nuevo sobre sus funciones dentro de la organización. Por otro lado, es necesario fortalecer la imagen de PROFIN como empleador dentro del giro de negocio de esta manera los procesos de reclutamiento podrán contar con la mayor cantidad de candidatos.

Ortiz (2019) Publicó la investigación titulada “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica

Movistar” dictaminada por la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador. La investigación siendo su objetivo Estudiar principales resultados de implementar el trabajo virtual en la organización de telecomunicaciones Movistar. La recopilación de datos fue por medio de la técnica de encuestas, quien arribó a la siguiente conclusión final que el trabajo virtual produce mejoras notables en la organización, empleados y consecuentemente la sociedad; su proyección en las organizaciones se constituye como avance presuroso de las TIC's, aportando en minimizar los costos y maximizar los beneficios.

Díaz (2021) realizó la investigación titulada “Teletrabajo: Ventajas y desventajas de su implementación en los millennials de Chile” aprobada por la universidad de Chile. La investigación acuñó como finalidad principal analizar ventajas y desventajas de implantar el teletrabajo para las personas de 24 a 35 años, en, fue un estudio cualitativo, cuya selección de muestra de no pro balística Llegó a la siguiente conclusión que, fue pertinente reconocer la realidad de los funcionarios con teletrabajo y la forma en cómo lo desarrollan esta modalidad de labor.

Bárcena (2019) hizo estudio titulada “Gestión del talento humano en el transporte aéreo” fue aprobada por la Universidad César Vallejo, Perú. La indagación utilizó diseño no experimental cuyo objetivo fue: Establecer si es pertinente la gestión del talento humano en los servicios de transporte aéreo para los aeropuertos internacionales Jorge Chávez de Lima y Alejandro Velasco Astete del Cuzco, en el 2018. Arribando al resultado final que, la percepción de los empleados no mostró que se gestione oportunamente el lugar de trabajo.

Edquen (2020) Hizo la investigación titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19” la cual fue aprobada por la casa superior de estudios señor de Sipan. El estudio asumió, establecer la relación del labor virtual y rendimiento laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo en la crisis sanitaria de COVID 19. El estudio se caracteriza por ser de tipo cuantitativo con diseño correlacional y se aplicó a una población de 10 integrantes llegando a la siguiente conclusión: que el rendimiento laboral en funcionarios de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, no se arribó a los resultados previstos, debido a que tuvieron ciertas restricciones decretados por gobierno de

turno; cabe precisar también que los funcionarios que asistía a sus quehaceres diarias en la fiscalía de Cutervo, no pudiendo cumplir sus trabajos con normalidad, porque los beneficiarios que hacían un acompañamiento a sus expedientes, no pudiendo ser atendidos debido a que, ningún personal que trabaja en esta entidad laboraba con normalidad; hecho que conllevó que se concretice lo planificado.

Rojas (2018) realizó el estudio con título “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”: consideró la finalidad global estatuir el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús; siendo de enfoque cuantificable de tipo aplicada con diseño no experimental correlacional en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús 2018, los participantes fue un total de 50 funcionarios del puesto de salud. Entre tanto con el fin de recabar datos aplicó como técnica la observación, entrevista y encuesta siendo el instrumento considerado el cuestionario. El resultado arrojó que existe relación alta según $p=0,000$ entre las variables en estudio mencionados anteriormente.

Quintanilla (2020) hizo un estudio denominado Gestión del talento humano y calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020 consideró como finalidad principal resolver de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020. El estudio correspondió a un estudio básico, no experimental descriptivo correlacional de corte transversal; se aplicó a 80 trabajadores, siendo su determinación de manera no probabilística con intención del investigador. Dándose la conclusión final como: existe una correlación extremadamente fuerte y alta según la tabla de correlación Spearman entre la gestión de recursos humanos y la calidad de atención, dando 0,930 o un 93,0% de relación, con un grado de significancia de 0.000 ($p < 0.005$); dándose la confirmación que entre las variables en estudio existe relación significativa. Por tanto, siendo directamente proporcional las variables es decir a medida que se incrementa, también incrementa la otra.

Rojas (2021) realizó la investigación titulado : “ Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020”. Acuñó la finalidad global como; establecer la relación que hay entre las inconstantes a partir

de la apreciación de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, en el 2020. Siendo la indagación de tipo básico de nivel descriptivo correlacional con perspectiva cuantitativo. Para recabar información usó dos cuestionarios de 24 ítems en cada uno la población fue constituida por 195 oficinistas que realizan trabajo remoto a tiempo completo, cuyo muestreo fue no probabilístico por conveniencia a 60 participantes. La validez de instrumentos tuvo los rangos de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, respectivamente, para las variables de estudio en mención. Optó la correlación mediante Rho de Spearman fue $r = 0,649$, dándose una relación parcial, en consecuencia, aceptando la hipótesis alterna. Por tanto, determino la existencia de relación entre estas dos variables.

Para dar respaldo el estudio se tuvo que revisar y considerar diferentes concepciones relacionados a las variables de estudio, los mismos son de diferentes autorías que se tomaran en cuenta para arribar a las conclusiones y son las siguientes:

La administración de recurso humano busca satisfacer los objetivos de las organizaciones, para tal fin es imprescindible contar con una estructura elaborada y apoyo total del esfuerzo diario. Las organizaciones buscan objetivos como desarrollo constante en lucha para ser los mejores, así como en productividad. etc., de la misma manera la persona humana también tienen claramente definido como son sus objetivos individuales, tales como un salario justo, que pueda satisfacer sus necesidades básicas; cabe precisar que las organizaciones necesitan seleccionar a los individuos con perfil adecuado que las organizaciones desean alcanzar y como consecuencia cubrir las expectativas que los trabajadores pretenden pertenecer a las organizaciones. (Vallejo, 2016)

El fin de toda organización con o sin fines de lucro, es alcanzar sus metas como cristalizar su visión a través de cumplimiento de la misión; sin embargo bajo la concepción que plantea Vallejo, claramente podemos apreciar que para alcanzar los grandes sueños de toda organización sin duda alguna los gestores deben priorizar una acertada administración de recursos humanos, ya que en ella radica el éxito de toda organización; Para tal efecto considero que debemos cumplirla a cabalidad los pasos de administración del personal, que ello permitirá brindar grandes beneficios tanto a nivel económico, social y entre otros.

La administración de recursos humanos (ARH) es una disciplina

relativamente nueva. El personal a cargo de recursos humanos es un ejecutivo que requiere todas las organizaciones independientes de su magnitud y rubro a la que se ocupa.(Chiavenato, 2007)

Guiar y organizar el capital humano consiste en conjunto de destrezas suficientes para conducir los aspectos administrativos en lo referente a los administrados” cumpliendo los pasos de administración de personal.(Chiavenato, 2009,p. 10)

Chiavenato, considera los procesos de administración de recursos humanos como la incorporación refiriéndose está a una serie de actividades de ingreso a una organización de los aspirantes que cuenten con el perfil y competencias personales; que pasa necesariamente por reclutamiento siendo esta fase la elección recíproca que dependerá de varios aspectos circunstanciales. En consecuencia, para que exista ese vínculo entre una persona y organización se tiene que publicar las opciones laborales para que puedan iniciar el vínculo con la institución. por medio del reclutamiento, las organizaciones forman parte del mercado de trabajo que es una clara oportunidad de empleo a determinados postulantes que integran parte de fuente de mercado de recursos humanos. podemos afirmar que el reclutamiento funciona como vínculo entre ambos mercados de trabajo y recursos humanos. Otra de las fases de incorporación es la selección vendría ser como un filtro que permita ser parte de la organización a determinadas personas con características deseadas. En otras palabras, la selección busca el trabajador ideal para el puesto ideal en todo proceso de selección.(chiavenato ,2009)

Visto el anterior párrafo del autor Chiavenato, considera como punto de quiebre para el éxito toda organización, es la incorporación del nuevo personal, ya que ello debe ser evaluada de manera exhaustiva antes de ser admitida ser parte de una organización, tomando en cuenta que el postulante debe necesariamente tener las competencias y capacidades suficientes y sea capaz de aportar a la organización, así como cualquier compañero de labor que conjuntamente puedan lograr sus objetivos.

Los procesos de contratación administrativa de servicios que se desarrollan en el marco de la presente norma se lleva a cabo respetando e implementando todos los actuados de contratación CAS establecidos en el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. En ese

sentido las etapas del proceso en mención se encuentran a cargo de: preparatoria, convocatoria, selección, suscripción y registro de contrato.(RVM N° 009-2021-MINEDU)

Uno de las fases de administración de talento humano es la organización que comienzan a funcionar cuando ya se cuenta con el personal completo y que estos vienen a desempeñar sus funciones y ocupan puestos claves para cada servidor, en esta etapa se consideran dos aspectos sumamente importantes que es la orientación a las personas que consiste en dar una orientación oportuna a los funcionarios que cumplan a cabalidad diferentes actividades de la organización. El asunto importante es ubicar a la persona en sus puestos claves dentro de en el interior de la organización sobre todo tener presente sus funciones y objetivos que cumplir. Las organizaciones modernas maximizar sus recursos y minimizar los gastos. Con el uso correcto y productiva se reproduce la competencia de una organización. Significa esta competencia organizacional que debe adoptar nuevos paradigmas ya que los mundos existen cambios vertiginosos en un mundo globalizado, con tecnología de constante cambio y que debe existir la destreza para sustituir e innovar repentinamente, de tal manera aprovechar las oportunidades y paralizar las amenazas del entorno. Esto significa entonces continua calidad del trabajo de las personas para incrementar la productividad en beneficio de la organización. (Chiavenato, 2009)

Orientar a los trabajadores significa guiar alguien, reconocer y sobre todo tener claramente definido la meta que tiene la organización, además tener presente el lugar en el que se encuentra para guiarse en el camino. Cuando ingresa un nuevo trabajador o que exista rotación deben saber la situación a que se encuentra y donde deben dirigir sus actividades y esfuerzos. Como se indica lo primordial es saber exactamente la visión de la organización y las personas quienes conforman deben ayudar es su trayectoria. Tener muy presente la misión y la visión es fundamental dentro de la organización, pero lo más urgente acomodarse a la cultura de la organización. Otro aspecto importante a considerarse es la evaluación del desempeño que no es más que una valoración ordenada y sistemática del trabajo realizado de cada miembro de la organización. (Chiavenato, 2009)

De los párrafos considerados anteriormente según Chiavenato, podemos resumir claramente dos aspectos importantes en la fase de organización por un

lado orientar a los trabajadores para que cumplan sus funciones eficientemente y por lado la evaluación de desempeño que el funcionario las tenga; el ultimo nos muestra el nivel de eficiencia y eficacia pueda tener un trabajo que siempre apunte a conseguir los objetivos previstos de la organización.

Continuando con los pasos de organización de talento humano Chiavenato considera recompensar a los servidores significaría retribución o dar un premio y reconocimiento por los servicios por su buen desempeño que esta recompensa es un factor esencial llevar a buen puerto en materia de retribución, y reconocimiento por su buen desempeño en el trabajo ; como parte de este proceso se consideró la remuneración que vendría ser, cuando un colaborador tiene interés en dedicación exclusiva a su trabajo, toda vez que perciba una remuneración justa. A todas las organizaciones ponen más énfasis en la inversión en recompensas en sus trabajadores siempre que ayuden a alcanzar los objetivos empresariales. De aquí proviene la definición de remuneración total. Programa de incentivo es sumamente importante para que los trabajadores se desempeñen mejor y logren las metas que se proponen y los resultados ambiciosos establecido hacia el futuro. La remuneración fija es imprescindible, así como satisfactorio para todo trabajador que cumplan a cabalidad sus funciones para que mejoren cada día sus actividades. En fin, la remuneración fija fue practicado a inicios del siglo xx que tuvo el fin retribuir económicamente por el trabajo cotidiano de los empleados, en un momento de estabilidad, en la que todo se repetía constantemente. Hoy en día por los cambios vertiginosos en las organizaciones exitosas pasan a una remuneración flexible y variable, altamente motivador que, incentiva y mezcla con la mentalidad positiva y energía internas de las personas. (Chiavenato,2009)

Todo ser humano busca un estímulo que les motive, ese estímulo es dar una retribución económica justa y suficiente que sea capaz de satisfacer sus necesidades vitales y expectativas personales; de tal forma que el trabajador no escatime esfuerzos en aportar con sus conocimientos y habilidades que tenga el funcionario; entender también que el ser humano es eminentemente social, por ende es pertinente que los gestores o administradores brinden otros tipos de reconocimiento tales como: reconocimiento por escrito, felicitación de manera pública, ascenso para algún cargo o otros que estimulen mejor al trabajador para su buen desempeño.

Finalmente, una de las fases de gestión de talento humano que pone hincapié según este autor es: desarrollo personal que consiste en dotarles de información para que se desarrolle integralmente, para que adopten nuevas actitudes, ideas y comportamientos que sean más pertinentes en lo que hacen. La capacitación busca el desarrollo de las personas, que esto repercute en el desarrollo de la organización. Se consideran dos factores vitales como la capacitación que en su definición es considerado como capital humano que vendría ser el principal patrimonio de las organizaciones. Todas las personas que laboran en una organización sin excepción alguna es fundamental para el éxito de una organización. En el siglo XXI con una economía cambiante las organizaciones deben plantear nuevos retos. Indudablemente detrás del éxito de una organización están sus trabajadores quienes son el sostén de la organización. La capacitación es vital y las organizaciones de gran éxito apuestan muchísimo invirtiendo en la capacitación. (Chiavenato,2009)

Del párrafo anterior, podemos decir que el desarrollo del personal debe ser una oportunidad para todo el personal que labore dentro de una institución, empezando con la capacitación constante, tomando en cuenta que vivimos en un mundo competitivo globalizado con cambios constantes, los tiempos actuales y más aún en el futuro exigen una actualización constante al personal ; ello significa para la organización una inversión y mas no un gasto porque saben que a corto y un mediano plazo la institución recupera lo invertido y mucho más. Las organizaciones modernas apuestan por la capacitación a su personal sin escatimar esfuerzos por que saben muy bien solamente así podrán situarse en el mercado.

El desarrollo se refiere a crecimiento personal del empleado en relación realizar carrera sin conformarse con lo actual. Todos los trabajadores sin excepción alguna se deben desarrollarse. Tradicionalmente el desarrollo del personal se era únicamente para un grupo mínimo preferidos. Con la formación de equipos de trabajo los subalternos tienen mayor injerencia en la dirección de la organización y los clientes. hoy en día las organizaciones buscan en sus colaboradores más habilidades, conocimientos y competencias. (Chiavenato, 2009)

Según el párrafo anterior referente al desarrollo de personal podemos manifestar que todas las personas que tengan vínculo laboral con la organización deben tener la oportunidad no solo recibir capacitación si no a desarrollarse

profesionalmente o en aspecto técnico, ya que los logros alcanzados como persona influye satisfactoriamente en el rendimiento laboral y así como mejora emocionalmente, consecuentemente favorece a la organización a lograr la visión de la misma.

Otra de las variables de estudio de la presente indagación es trabajo remoto que por ende se consideró diferentes definiciones como las siguientes:

Primeramente, es preciso aclarar que en la actualidad existe una polémica sobre las diferencias y la relación que guardan el trabajo remoto y el teletrabajo; sin embargo podemos señalar que ambos se caracterizan por ser de un trabajo a distancia, pero la diferencia entre ellos radica que el trabajo remoto es realizado desde el lugar de aislamiento social del trabajador(domicilio), mientras , el teletrabajo se puede realizar desde cualquier espacio, lógicamente ambos de manera virtual.(Delgado, 2020)

El trabajo remoto (TR) es cuando el trabajador presta servicio desde su domicilio, empleando la TIC para cumplir sus funciones a una distancia del lugar de trabajo, según la peculiaridad o naturaleza de cada organización.(SERVIR, 2020)

El teletrabajo consiste en utilizar la tecnología de comunicación moderna, fuera de las instalaciones del empleador, desde cualquier punto.(OIT, 2020)

Según las definiciones dadas por: Delgado, SERVIR y OIT consideran que la actividad remota es aquella cuando un empleado realiza actividades cotidianas de la organización de un lugar distante haciendo uso de recursos tecnológicos, tomando siempre en cuenta la naturaleza de trabajo: pero es pertinente mencionar que existe diferencia entre trabajo remoto y teletrabajo; la primera hace mención realizar trabajo desde un lugar de aislamiento social, mientras el segundo puede realizar desde cualquier parte.

Home Office según su definición es la reorganización del espacio laboral trasladado al hogar, que consiste en elegir un ámbito o espacio en casa y realizar el labor laboral cotidiano de manera remota. En cambio, Teletrabajo hace referencia a la flexibilidad que se le da al empleado para poder trabajar desde la localización que él escoja, esto se puede dar por el lapso de tiempo que se permita.(ADEN Corporate Solutions, 2020, pp. 4)

Otra forma de actividad laboral, que consiste en el rendimiento de las funciones del trabajador empleando como base la TICs para la interacción entre

el empleador y empleado, sin la presencia del trabajador dentro de la organización (MinTIC, 2012)

Visto los párrafos anteriores podríamos decir que el trabajo remoto o actividad virtual, es una nueva forma de desempeñarse en una organización, con actividades realizadas desde el domicilio, utilizando las TICs como herramienta fundamental, a fin de evitar el contacto físico entre los trabajadores.

De pronto la pandemia generada por coronavirus COVID-19 la población mundial acudió masivamente al trabajo remoto, siendo esta un nuevo experimento social de gran magnitud laboral. Los trabajadores optaron casi al 50% por esta modalidad en Estados Unidos, que significa que hay un incremento sustancial en comparación a los años 2018 y 2019 respaldadas por decretos presidenciales (Oszlak, 2020)

Es evidente lo que menciona Oszlak que, en los países afectados por la pandemia durante los primeros meses del año pasado, la población del mundo migro a este tipo de trabajo a fin de frenar la expansión de esta pandemia, optaron realizar actividades labores de manera remota, que consecuentemente se incrementó de manera exponencial los usuarios, que en la actualidad seguimos en menor proporción con respecto al pasado año.

Por medio del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 en gobierno peruano promulgó con fecha 15 de marzo de 2020, estableciendo por medio de disposiciones restrictivas con el fin de impedir el contagio masivo de la COVID-19 (Coronavirus). En el Título II del Artículo 16 del mencionado dispositivo define expresamente que el trabajo remoto se caracteriza por la que trabajador realiza sus servicios de manera virtual desde domiciliario tomando en consideración el aislamiento, utilizando algún medio que permita realizar sus labores; considerando siempre la naturaleza del trabajo.(D U N° 026-2020-PCM)

Que mediante Decreto de Urgencia N° 055-2021 PCM indica claramente en la sección de disposiciones complementarias finales que; excepcionalmente, hasta el 31 de diciembre de 2021, las instituciones podrán desinar nuevas funciones de acuerdo a la naturaleza de cada organización. (D U N° 055-2021)

En el trabajo remoto se consideró tres fases importantes como: la planificación, realización y control sin embargo cada jefe optara por los mecanismos a seguir según la naturaleza de trabajo y sobre todo básicamente dependerá las

herramientas a utilizarse o se cuente.

La planificación como una de las fases, permite identificar las funciones a realizar y organizar, en esta fase se identifica los equipos de trabajo, que para implementarlas los jefes como primer paso en esta fase deben identificar todas las que son posibles realizarla remotamente, identificar exactamente quienes son trabajadores que necesariamente realizan este tipo o forma de trabajo e precisar las actividades a cumplir; siendo la segunda parte identificar la metodología de trabajo. Existen varias metodologías, cada jefe asumirá la mejor manera de dirigir el trabajo y realizar seguimiento, que el directivo necesita formular un cronograma de trabajo y establecer las herramientas tecnológicas para reuniones y coordinaciones.(SERVIR, 2020)

Es evidente que toda actividad debe iniciar con la planificación propiamente dicho, de la misma forma el trabajo remoto se inicia con esta fase que consiste organizar las acciones pertinentes para cumplir a cabalidad y pasar a la fase de ejecución.

La realización es otra fase de vital importancia en la que se comunica a los subordinados de sus deberes a cumplir, consecuentemente se coordina la ejecución y seguimiento para tal efecto para ello se contempló dos pasos como: reuniones de organización que dependerá de la naturaleza de las actividades, para las reuniones de organización, debe ser de manera virtual antes de dar inicio de un nuevo proyecto, la pretende explicar al equipo del nuevo proyecto, entre otros. (SERVIR, 2020).

Realizar seguimiento es fundamental en la que el directivo tiene la oportunidad de visualizar el cumplimiento de la meta u objetivo planteado, para tal efecto se puede hacer uso de herramientas digitales o aquellos programados con anterioridad para hacer seguimiento al trabajo de su equipo.(SERVIR, 2020)

Fase de control que consiste en realizar reuniones de seguimiento semanales que esto nos permitirá realizar ajustes para asegurar la eficiencia y cumplimientos de las actividades encomendadas para un periodo de tiempo.(ADEN, 2020)

Para el seguimiento se puede adoptar desde diversas técnicas para recojo de información como: entrevistas, encuestas, sesiones de grupo y otros que nos brinde información sobre la ejecución. Siempre se debe tomar en cuenta la visión

de la organización y de los tele trabajadores para contar con una información más amplia.(MinTIC, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

En esta sección tuvimos que abordar todo lo que es referente a la metodología a seguir, tomando en cuenta siempre los autores reconocidos de gran trayectoria en campo de la estadística inferencial, los mismo que hemos citado para tener mayor claridad en este aspecto y seguir las recomendaciones de los mismos, que a continuación detallamos.

Según Hernández (2006) cuando una investigación es de tipo básica “el estudio busca la generación de nuevo conocimiento mediante la revisión de distintas teorías. No busca cambiar la realidad existente”(p.135)

En el presente trabajo de investigación coincide con tipo básica, debido a que buscó explicar solamente cómo una variable se relaciona con la otra, sin alterar la realidad, si por el contrario describir lo sucedido.

El diseño que adoptó la investigación fue la no experimental, descriptivo correlacional. Es no experimental puesto no hubo ninguna forma de manipulación de variables.

Según (Hernández et al., 2006) “Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”(p.208)

3.2. Variables y operacionalización.

V1: Gestión del talento humano.

V2: Trabajo remoto.

El enfoque cuantitativo requiere el recojo de datos a través de un instrumentos para probar hipótesis utilizando las operaciones aritméticas y la aplicación de la estadística como herramienta fundamental para determinar pautas de comportamiento y comprobación teórica (Salazar, 2018)

La administración de recurso humano busca satisfacer los objetivos de las organizaciones, para tal fin es imprescindible contar con una estructura elaborada y apoyo total. Las organizaciones buscan objetivos como desarrollo constante en competitividad, así como en productividad. etc., de la misma manera la persona humana también tienen claramente definido como son sus objetivos individuales, tales como un salario justo , que pueda satisfacer sus necesidades básicas; cabe

precisar que las organizaciones necesitan seleccionar a los individuos con perfil adecuado que las organizaciones desean alcanzar y como consecuencia cubrir las expectativas que los trabajadores pretenden pertenecer a las organizaciones (Vallejo, 2016)

El trabajo remoto (TR) es cuando el trabajador presta servicio desde su domicilio, empleando la TIC para cumplir sus funciones a una distancia del lugar de trabajo, según la peculiaridad o naturaleza de cada organización.(SERVIR, 2020)

Definición operacional

En la inconstante gestión de recursos humanos, se consideró cuatro dimensiones como: incorporación, organización, recompensa y desarrollo, así como ocho indicadores y veinte ítems a medirse a escala ordinal; Mientras en la variable trabajo remoto, se consideró tres dimensiones como: planificación, realización y control, así como seis indicadores y 15 ítems: En los Ítems de ambas variables se utilizó la escala ordinal como: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5) respectivamente.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

La población es la totalidad de casos que coinciden con determinadas especificaciones.(Hernández, p. 174 ,2014)

Entonces podemos afirmar que la población es un conjunto de elementos, ya sea personas, animales, plantas, objetos, etc. que tengan características comunes y que estén enmarcados dentro de un ámbito geográfico, a fin de ser estudiadas una o más características de los mismos.

Sin embargo, para el presente estudio la población fue constituida por 142 trabajadores administrativos comprendidos entre profesionales y técnicos de ambos sexos, las cuales son nombrados y contratados que tienen vínculo laboral con la institución bajo régimen 276 y contrato de administrado de servicio (CAS),

Tabla 1.
Población de estudio

Estratos(régimen laboral)	Población	%
DL N°276	83	58.00
CAS	59	42.00
Total	142	100.00

Fuente 1: Base de datos del investigador

La muestra es parte de la población de quien se recogen los datos y debe

ser representativo de ésta.(Hernández, 2014)

Para el presente estudio después de realizar el cálculo muestral que podemos ver en sección anexos, se determinó un total de 104 trabajadores como unidad de análisis, las mismas se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Tabla 2.

Muestra de estudio

Estratos (por régimen laboral)	Población	%	Muestra	%
DL N° 276	83	58.00	60	58.00
CAS	59	42.00	44	42.00
Total	142	100.00	104	100.00

Fuente 2: Base de datos del investigador.

una población identificada se puede dividir en subgrupos llamados estratos, con algunas propiedades que deben tener estos integrantes, decimos que es un muestreo de tipo estratificado (Gutiérrez & Vladimirovna, 2016)

Puesto que en la población existen dos tipos diferenciados de funcionarios estratificados por régimen laboral CAS y DL N° 276. La muestra viene distribuida de forma que muestra la tabla anterior, respetando la proporción porcentual de cada tipo de colaborador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta es una técnica de recojo de datos, del procedimiento de indagación. Es considerado en diseños no experimentales de investigación empírica propios de enfoque cuantificable, de tal forma que permite contabilizar los datos e interpretar los resultados obtenidos a la población estudiada(Hurtado, 2010)

Para recabar datos de las variables de estudio, se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario, tomando en consideración las dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

En la confiabilidad se aprecia el nivel en que un instrumento da resultados pertinentes y coherentes, mientras la Validez Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.(Hernández, 2014)

Tabla 3.

<i>Confiabilidad de alfa de Cronbach</i>	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente 3: Metodología de investigación - Roberto Hernández Sampieri

El resultado de confianza del instrumento gestión de talento humano, aplicando alfa de Cronbach fue de 0.62, significa que es confiable; mientras la fiabilidad de instrumento de trabajo remoto arrojó 0.60, que corresponde a confiable.

3.5. Procedimientos.

En esta parte de la investigación se inició con presentar Carta N° 001-AQM a la DRE Madre de Dios, que a través de Carta N°190-2021-GOREMAD-DRE autorizó para la aplicación de los instrumentos de tipo escala de Likert, tal como consta en sección anexos. Para efectos de aplicación de instrumentos se ejecutó en dos momentos primero de manera virtual utilizando formulario Google, que por medio grupos de WhatsApp se envió el enlace para responder la encuesta y posteriormente de manera presencial para alguno de los casos faltantes.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Los datos recabados por los instrumentos, primeramente, fue ingresado a una hoja de cálculo Excel, lo cual nos permitió realizar operaciones básicas de la matemática, en seguida ingresamos los datos al programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 26. Por consiguiente, el programa nos realizó diferentes cálculos, como: confiabilidad de instrumento, elaboración de tablas y gráficos.

Para ver la correlación entre las variables y sus dimensiones se utilizó el coeficiente r de Pearson que oscila entre de -1.00 a $+1.00$ (Hernandez,2014)

Tabla 4.***Coefficiente de r de Pearson***

Correlación negativa perfecta: -1

Correlación negativa muy fuerte: -0.90 a -0.99

Correlación negativa fuerte: -0.75 a -0.89

Correlación negativa media: -0.50 a -0.74

Correlación negativa débil : -0.25 a -0.49

Correlación negativa muy débil : -0.10 a -0.24

No existe correlación alguna: -0.09 a +0.09

Correlación positiva muy débil: +0.10 a +0.24

Correlación positiva débil: +0.25 a +0.49

Correlación positiva media: +0.50 a +0.74

Correlación positiva fuerte: +0.75 a +0.89

Correlación positiva muy fuerte: +0.90 a +0.99

Correlación positiva perfecta: +1

Fuente 4: Metodología de investigación de Roberto Hernández Sampieri.

Para la toma de decisiones se aplicó el siguiente esquema de prueba:

Si $p > \alpha$; por consiguiente H_1 se rechaza y H_0 se acepta.

Si $p < \alpha$; por consiguiente H_1 se acepta y H_0 se rechaza.

3.7. Aspectos éticos.

A lo largo del proceso de investigación se tomó en consideración la autoría correspondiente en la información bibliográfica que hace referencia a los autores y editoriales: en las citas textuales y parafraseadas de considero la autoría respectiva. El autor se responsabiliza de las citas parafraseadas. Para la redacción del presente trabajo se utilizó la guía de elaboración 2.0 de la UCV y estilo de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA) séptima versión. Finalmente es preciso indicar que los procedimientos para la gestión y aplicación de instrumentos se realizó de manera regular tal como consta en el anexo.

IV. RESULTADOS

Descripción y análisis de la variable gestión del talento humano.

Tabla 5.

Gestión del talento humano en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Niveles	f	%
	Deficiente	0	0%
	Regular	84	81%
	Bueno	20	19%
	Total	104	100%

Fuente 5: Base de datos del instrumento.

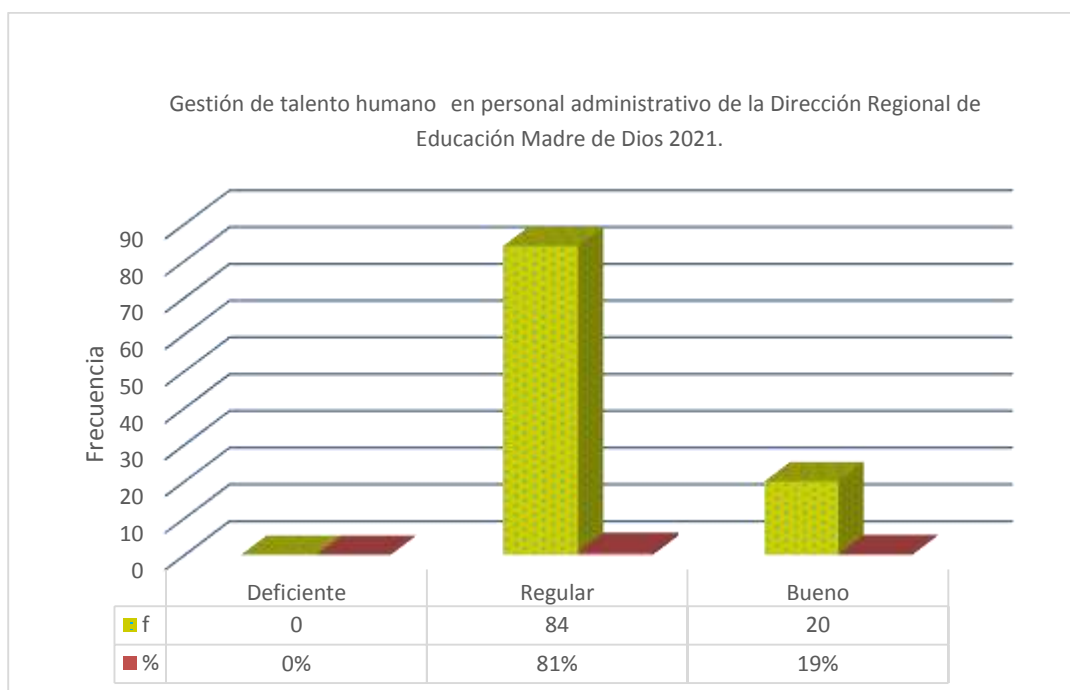


Gráfico 1. Variable gestión de talento humano - Fuente. Tabla 5

Viendo los resultados de la Tabla 5 y gráfica 1, en relación a la variable gestión de talento humano en oficinista de la DRE Madre de Dios 2021, se observa que 84 oficinistas, que representa el 81% indica que hay regular forma de gestión de talento humano; seguido de 20 trabajadores que representa el 19% señala que es bueno, finalmente ningún trabajador administrativo indica que es deficiente la gestión. Podemos afirmar que gran parte de los trabajadores indican que hay regular gestión de esta variable en estudio; veamos a continuación por dimensiones.

Descripción y análisis de la inconstante gestión de talento humano por dimensiones.

Tabla 6.

Gestión de talento humano en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; por dimensiones.

Niveles	Incorporación		Organización		Recompensa		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	4	4%	12	12%	0	0%	12	12%
Regular	64	62%	84	81%	56	54%	56	54%
Buena	36	35%	8	8%	48	46%	36	35%
Total	104	100%	104	100%	104	100%	104	100%

Fuente 6: Base de datos del instrumento.

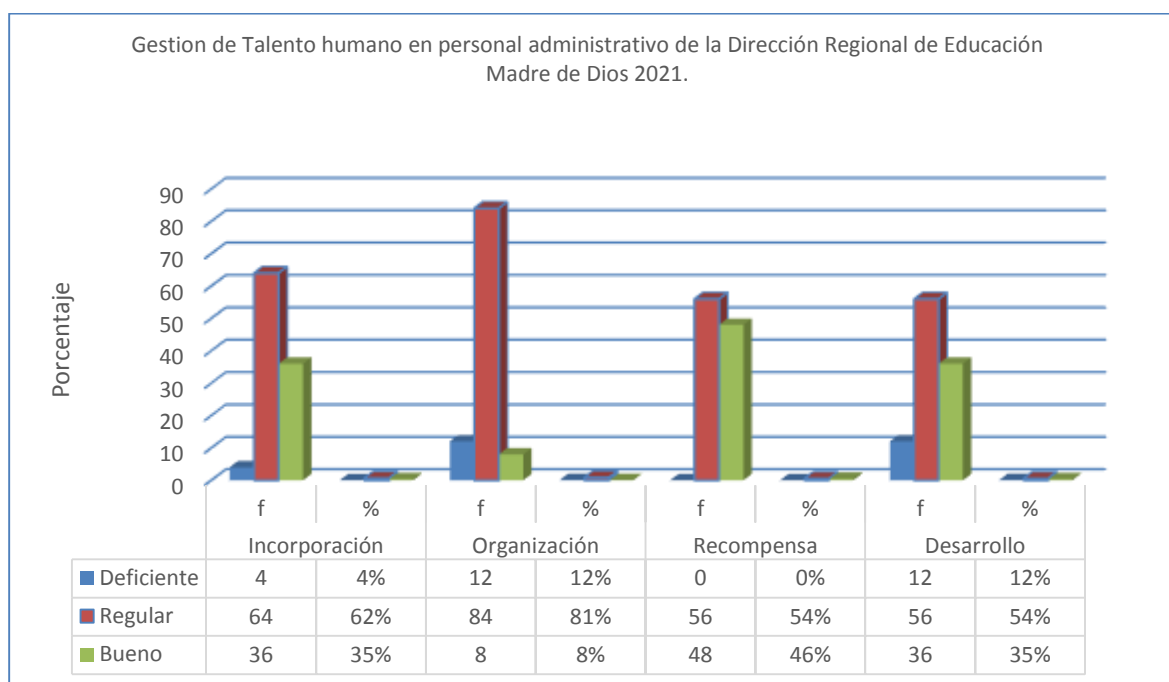


Gráfico 2. Gestión de talento humano por dimensiones - Fuente. Tabla 6

Viendo los resultados de la Tabla 6 y gráfica 2, observamos a la dimensión organización de gestión de talento humano, se aprecia que 81% de los trabajadores indica un nivel regular, 12% indica nivel deficiente y 8% nivel bueno; en dimensión incorporación de gestión de talento humano, señala un 62% regular, 35% como bueno y 4% cataloga como deficiente; mientras en la dimensión recompensa un 54% indica como regular, seguido de 46% como bueno y finalmente en la dimensión desarrollo, un 54% indica como regular, seguido de 35% como bueno y 12% trabajadores indica que es deficiente.

Descripción y análisis de la variable trabajo remoto.

Tabla 7.

Trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

V2: TRABAJO REMOTO	Niveles	f	%
	Deficiente	16	15%
	Regular	84	81%
	Bueno	4	4%
	Total	104	100%

Fuente 7: Base de datos del instrumento.

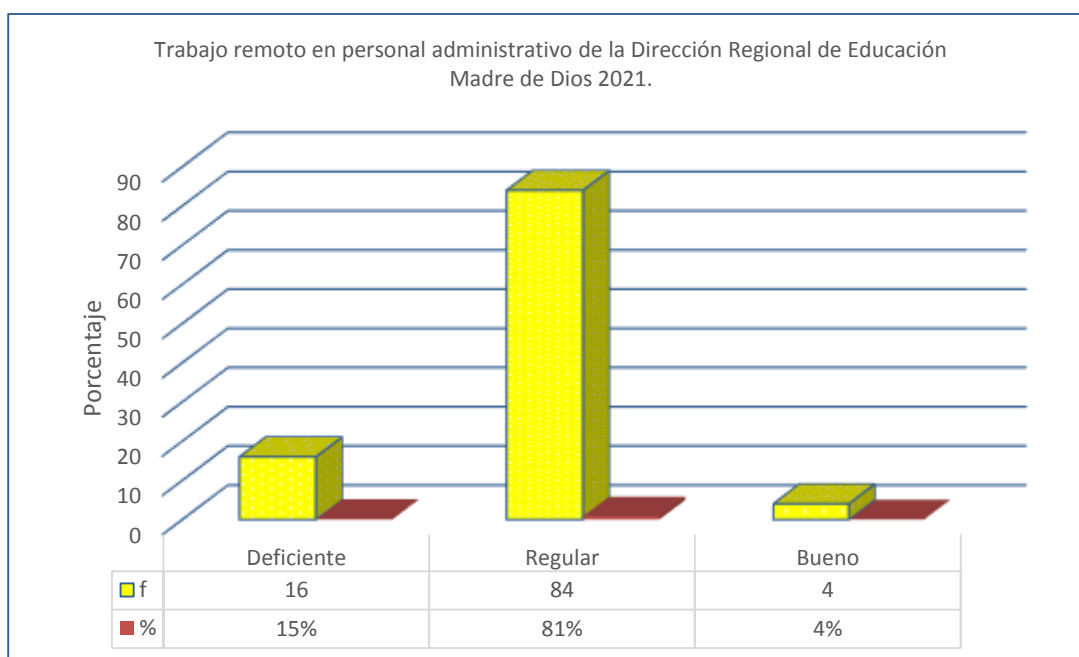


Gráfico 3. Variable trabajo remoto - Fuente. Tabla 7

Viendo los resultados de la Tabla 7 y gráfica 3, sobre trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021., se observa que 84 funcionarios, que representa el 81% indica que hay regular forma de gestión de trabajo remoto; seguido de 16 trabajadores que representa el 15% que señala que es deficiente, finalmente solo 4 trabajadores administrativos que representa el 4%, señala que hay buena gestión de trabajo remoto. Podemos afirmar que la gran parte de los trabajadores indican que hay regular gestión de esta variable en estudio; veamos a continuación por dimensiones.

Descripción y análisis de la variable trabajo remoto por dimensiones.

Tabla 8

Trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021; por dimensiones.

Niveles	Planificación		Realización		Control	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	12	12%	8	8%	0	0%
Regular	88	85%	80	77%	96	92%
Buena	4	4%	16	15%	8	8%
Total	104	100%	104	100%	104	100%

Fuente 8: Base de datos del instrumento.

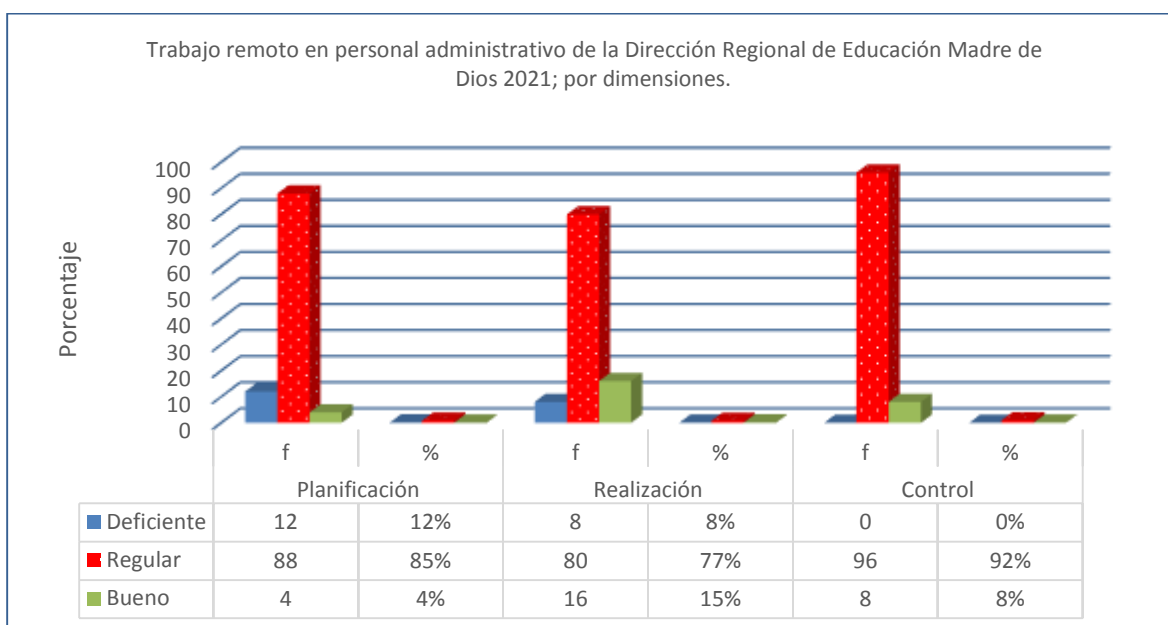


Gráfico 4. Trabajo remoto por dimensiones - Fuente. Tabla 8

Viendo los resultados de la Tabla 8 y gráfica 4, observamos a la dimensión control de gestión trabajo remoto, se aprecia que el 92% de los funcionarios indica un nivel regular, 8% indica nivel bueno y no figura ningún porcentaje para nivel deficiente; en dimensión planificación señala un 85% como regular, 12% como deficiente y 4% cataloga como bueno; mientras en la dimensión realización 77% indica como regular, seguido de 15% como bueno y finalmente 8% como deficiente.

Para la comprobación de hipótesis, se tomó en cuenta los siguientes pasos fundamentales:

Paso 1: Formular la suposición nula y alterna H_0 ; H_1

Paso 2: Especificar el nivel de significancia α

Paso 3: Escoger el estadígrafo de prueba más apropiado.

Paso 4: Cálculo del estadístico de prueba.

Paso 5: Toma de decisiones

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 9.

Correlación entre gestión del talento humano y trabajo remoto.

		V1: GESTION DE TALENTO HUMANO	V2: TRABAJO REMOTO
V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,122
	Sig. (bilateral)		,219
	N	104	104
V2: TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,122	1
	Sig. (bilateral)	,219	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis nula: H_0

No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hipótesis alterna: H_1 .

Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Esquema de prueba:

Si $p > \alpha$; por tanto H_1 se rechaza y H_0 se acepta.

Si $p < \alpha$; por tanto H_1 se acepta y H_0 se rechaza.

Según la Tabla 9 de correlación de r de Pearson de las variables gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe una correlación positiva muy débil de $r = 0.122$, según al intervalo que corresponde (+0.10 a +0.24); así mismo la significancia de $0.219 > 0.05$, por lo que se rechazamos la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre las variables en estudio, quizás una relación moderada que sería materia de

otra investigación.

Hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 10.

Correlación gestión del talento humano y planificación de trabajo remoto.

		V1: GESTION DE TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION
V1: GESTION DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,146 ,140
	N	104	104
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,146 ,140	1
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H₀ y H₁:

Hipótesis específica nula H₀

No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de DRE Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H₁.

Existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

. Según la tabla 10 de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe una correlación positiva muy débil de $r = 0.146$, según al intervalo que corresponde (+0.10 a +0.24); así mismo la significancia de $0.140 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis específica nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y la planificación de trabajo remoto.

Hipótesis específica 2: Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 11.

Correlación gestión del talento humano y realización de trabajo remoto.

		V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN
V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	-,069
	Sig. (bilateral)		,487
	N	104	104
DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN	Correlación de Pearson	-,069	1
	Sig. (bilateral)	,487	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

No existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Según la tabla 11 de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna de $r = -0.069$, según al intervalo que corresponde (-0.09 a $+0.09$); así mismo la significancia de $0.487 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis específica nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y la realización de trabajo remoto.

Hipótesis específica 3: Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 12.***Correlación gestión del talento humano y control de trabajo remoto.***

		V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 3: CONTROL
V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Correlación de	1	,265**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,007
	N	104	104
DIMENSIÓN 3: CONTROL	Correlación de	,265**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	104	104

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

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

No existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe la relación directa y significativa entre gestión del talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Según la tabla 12 de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe una correlación positiva débil de $r = 0.265$, según al intervalo que corresponde (+0.25 a +0.49); así mismo la significancia de $0.007 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y el control de trabajo remoto.

Hipótesis específica 4: Existe la relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 13.*Correlación incorporación de gestión de talento humano y trabajo remoto.*

		DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN	V2: TRABAJO REMOTO
DIMENSIÓN 1:	Correlación de Pearson	1	,009
INCORPORACIÓN	Sig. (bilateral)		,932
	N	104	104
V2: TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,009	1
	Sig. (bilateral)	,932	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

No existe la relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe la relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Según la tabla 13 de correlación de r de Pearson de la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna de $r = 0.009$, según al intervalo que corresponde (-0.09 a +0.09); así mismo la significancia de $0.932 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

Hipótesis específica 5: se estableció la relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Tabla 14.

Correlación organización de gestión del talento humano y trabajo remoto.

		DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	V2: TRABAJO REMOTO
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,183
	Sig. (bilateral)		,062
	N	104	104
V2: TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,183	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Según la tabla 14 de correlación de r de Pearson de la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe correlación positiva muy débil $r = 0.183$, según al intervalo que corresponde (+0.10 a +0.24); así mismo la significancia de $0.062 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

Hipótesis específica 6: Existe relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Tabla 15.

Correlación recompensa de gestión del talento humano y trabajo remoto.

		DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA	V2: TRABAJO REMOTO
DIMENSIÓN 3:	Correlación de Pearson	1	-,001
RECOMPENSA	Sig. (bilateral)		,992
	N	104	104
V2: TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	-,001	1
	Sig. (bilateral)	,992	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

No existe relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Según la tabla 15 de correlación de r de Pearson de la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna $r = -0.001$ según al intervalo que corresponde (-0.09 a +0.09); así mismo la significancia de $0.992 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

Hipótesis específica 7: Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Tabla 16.*Correlación desarrollo de gestión del talento humano y trabajo remoto.*

		DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	V2: TRABAJO REMOTO
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	Correlación de Pearson	1	,015
	Sig. (bilateral)		,878
	N	104	104
V2: TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	,015	1
	Sig. (bilateral)	,878	
	N	104	104

Planteamiento de hipótesis H_0 y H_1 :

Hipótesis específica nula H_0

No existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hipótesis específica alterna H_1 .

Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Según la tabla 16 de correlación de r de Pearson de la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna $r = 0.015$ según al intervalo que corresponde (-0.09 a +0.09); así mismo la significancia de $0.878 > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación asumió como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021; para tal efecto en análisis que se desarrolló se consideró 7 dimensiones; cuatro para la variable gestión de talento humano tales como: incorporación, organización, recompensa y desarrollo; por otro lado la variable trabajo remoto estuvo con tres dimensiones como: Planificación, realización y control.

Esta investigación que se desarrolló, utilizó la correlación de r de Pearson, que presenta la existencia de una correlación positiva muy débil de $r = 0.122$, según al intervalo que corresponde (+0.10 a +0.24); así mismo la significancia de 0.219 >0.05, lo que permite concluir que no existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

Rojas (2018) realizó el estudio con título “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”: asumió como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús; de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con diseño no experimental correlacional en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, los participantes fue un total de 50 trabajadores del puesto de salud. Entre tanto con el fin de recabar datos uso: la observación, entrevista y encuesta siendo el instrumento considerado el cuestionario. El resultado arrojó que existe relación significativa según $p=0,000$ entre las variables en estudio mencionados anteriormente.

Podemos observar según los resultados finales de Rojas (2018) que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; sin embargo, en la presente investigación resultó que no existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, sin embargo significa que existe una relación moderada que la cual será materia de un nuevo estudio, además podemos apreciar que la segunda variable de ambos estudios son distintos. Por tanto,

podemos afirmar que esto hace que varíe los resultados de uno al otro, quedando claro que no toda variable asociado a gestión de talento humano resulte ser con relación directa y significativa.

Podemos afirmar entonces que existe relación moderada entre la variable gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021. que la cual será materia de un nuevo trabajo de investigación.

El resultado de la prueba de hipótesis específica 1: de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y planificación del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe una correlación positiva muy débil de $r = 0.146$, Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y la planificación de trabajo remoto, deduciendo entonces que estas variables se relacionan pero de un nivel mínimo que no necesariamente la planificación del trabajo remoto se relacionara con gestión del talento humano.

Quintanilla (2020) hizo un estudio denominado Gestión del talento humano y calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020 considero como objetivo general determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020. La investigación corresponde a tipo básica, con diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal; se aplicó a 80 trabajadores, siendo su determinación de manera no probabilística con intención del investigador. Dándose la conclusión final como: existe una correlación positiva muy alta según la tabla de correlación Spearman entre la gestión de talento humano y la calidad de atención, dando 0,930 o un 93,0% de correlación, con un grado de significancia de 0.000 ($p < 0.005$); dándose la confirmación que entre las variables en estudio existe relación significativa. Por tanto, siendo directamente proporcional las variables es decir a medida que se incrementa, también incrementa la otra.

En comparación de los resultados de investigación citada y las de hipótesis coinciden moderadamente según viendo los resultados, a pesar de que las segundas variables son diferentes.

Viendo la prueba de hipótesis específica 2 de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y realización del trabajo remoto en

personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna de $r = -0.069$, Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y la realización de trabajo remoto, entonces podemos decir que ni una ni la otra variable se relaciona o podemos decir no hay correlación. Por lo tanto, estas variables se desarrollan independientemente.

Según el resultado de hipótesis específica 3 de correlación de r de Pearson de las variables de gestión de talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe una correlación positiva débil de $r = 0.265$, Por consiguiente, podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre variable gestión de talento humano y el control de trabajo remoto, que los resultados se relaciona con los obtenidos por Rojas (2018), entonces podemos afirmar que una gestión de talento humano se correlaciona con el control de trabajo remoto.

Viendo los resultados arribados en la hipótesis específica 4 de correlación de r de Pearson de la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna de $r = 0.009$, Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

En la investigación realizada Rojas (2021) realizó la investigación titulado : “ Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020 se concluye que hay relación entre estas dos variables. Sin embargo, en la presente investigación no hay relación alguna entre las variables estudiadas. Por consiguiente, podemos terminar indicando que esta diferencia se da debido a las variables que acompaña a la variable trabajo remoto.

Observando los resultados de la prueba de hipótesis específica 5, Según correlación de r de Pearson de la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, existe correlación positiva muy débil $r = 0.183$ podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión organización de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto

Viéndose las pruebas de hipótesis de Pearson de la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna $r = -0.001$ podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión recompensa de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

Finalmente, según los resultados que se obtuvo con de r de Pearson de la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021, no existe correlación alguna $r = 0.015$ podemos afirmar que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de gestión de talento humano y la variable trabajo remoto.

Tanto en los resultados de la hipótesis específica cinco, seis y siete, existe una correlación directa y significativa, pero podemos afirmar que hay una relación moderada o mínima.

VI. CONCLUSIONES

1. En la investigación realizada se comprobó que hay una correlación positiva muy débil entre las variables gestión de talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.
2. Los resultados a la que se arribó indica que se encuentra una correlación positiva muy débil entre la variable de gestión de talento humano y planificación del trabajo remoto en trabajadores administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.
3. En la investigación se pudo concluir que no existe enlace alguno entre las variables de gestión de talento humano y realización del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.
4. En la presente investigación una de las conclusiones a la que se arribó es la existencia de una correspondencia positiva débil entre la variable de gestión de talento humano y control del trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.
5. En la investigación quedó demostrada que no existe correlación alguna entre la dimensión incorporación de gestión de talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.
6. En la investigación se pudo arribar a una de las conclusiones en el sentido de que existe correlación positiva muy débil entre organización de gestión de talento humano y trabajo remoto en personal oficinista de la DRE Madre de Dios 2021.
7. Con el estudio se probó que no existe enlace alguno entre recompensa de gestión de talento humano y trabajo remoto en personal oficinista de la DRE Madre de Dios 2021.
8. Una de las ultimas conclusiones a la que se llegó es la no existencia de correlación alguna entre desarrollo de gestión de talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la DRE Madre de Dios 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los jefes de área de gestión administrativa, institucional, pedagógica y jefe de personal de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios que tienen bajo su cargo un equipo de trabajadores administrativos, se le recomienda que brinde capacitación, organización y su desarrollo del personal a su cargo, ya que se sabe que un trabajador satisfecho de su desarrollo integral aportara muchísimo a la organización, tomando en cuenta que el capital humano es la clave fundamental en toda organización.
2. Al jefe de personal de la DRE de Madre de Dios y el comité de contrataciones que le acompaña, tomar en consideración la fase de incorporación como el reclutamiento y selección adecuada del nuevo personal con perfil necesario para que cumpla las expectativas de la organización, así mismo la consideración de las normas vigentes de contrataciones de los administrativos de CAS.
3. A los jefes de área de la DRE Madre De Dios, tomar en consideración y poner en practica siempre las fases del trabajo remoto como: la planificación, realización y sobre todo control; las cuales nos ayudaran a cumplir los objetivos institucionales.
4. A los jefes de área de la DRE de las diferentes regiones considerar la ley del trabajo remoto, para que algunos de los trabajadores continúen desarrollando su actividad administrativa de manera semipresencial y que para ello se les dote de herramientas digitales y sobre todo capacitación de los mismos.
5. A los gestores de las instituciones públicas y privadas a seguir continuando con trabajo remoto según sea la naturaleza de organización a fin de evitar más contagios de COVID 19 y otras variantes entre los trabajadores
6. A todos los estudiantes universitarios de pre y post grado realizar investigaciones referentes a gestión del talento humano de tipo correlacional causal, para determinar las causas que origina una gestión regular.

REFERENCIAS

- ADEN Corporate Solutions. (2020). HOME OFFICE Y TELETRABAJO. *Home Office y Teletrabajo*, 4.
- Bahamón Bahamón, C., & Cortés Pardo, V. (2014). *Evolución de la gestión del talento humano*. 1–78.
- Bárcena Rivera, E. victor. (2019). *Gestión del talento humano en el transporte aéreo*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (Octava edi).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. 3).
- Decreto de Urgencia N° 026-2020-Poder Ejecutivo. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020-Poder Ejecutivo. *Diario Oficial El Peruano. Normas Legales. Edición Extraordinaria.*, 1–10.
- Decreto De Urgencia N° 055-2021. (n.d.). Decreto De Urgencia Que Establece Medidas Extraordinarias Complementarias Que Permitan El Financiamiento De Gastos Para Promover La Dinamización De La Economía Y. *El Peruano*.
- Delgado de la Matta, Á. L. (2020). El Trabajo Remoto en el Peru en tiempos del COVID 19. *Revista Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 2, 13.
- Díaz Montiel, C. (2021). *Teletrabajo: Ventajas Y Desventajas De Su Implementación En Los Millennials De Chile*. universidad de Chile.
- Edquen Siesquen, J. del R. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID -19*. Universidad señor de Sipan.
- Gutiérrez González, E., & Vladimirovna Panteleeva, O. (2016). *Estadística inferencial 1 para ingeniería y ciencias*.
- Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. In *Edición McGraw-Hill* (Cuarta edi).
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metología de la investigación* (Sexta Edic).
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Pilar, P. (2006). Metodología de la investigación. In *Edición McGraw-Hill* (Cuarta Edi).
- Hurtado Albir, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en traductología: características metodológicas*. 2(2), 315–344.

- INEI Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Del Mercado Laboral*.
- IPE: Instituto Peruano de Economía. (2021). Boletín de discusión: Trabajo a distancia. *Ipe*, 0(0), 1–3.
- Marín Nina, A. E. (2010). *SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO* (Vol. 5, Issue 48). Universidad Mayor de San Andrés.
- MinTIC, M. de I. y T. (2013). LIBRO BLANCO el ABC del Teletrabajo en Colombia. *Libro Blanco*, 1, 1–97.
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In 1 (Ed.), *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). www.ilo.org/publns.
- Ortiz Bustamante, O. R. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos de INAP*, 1, 1–21.
- Quintanilla Rivas, A. J. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas Lázaro, C. J. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas Reyes, R. R. (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. In *Universidad Norbert Wiener*. universidad Norbert Wiener.
- RVM N° 009-2021-MINEDU*. (2021).
- Salazar, C. (2018). *Fundamentos Básicos De Estadística*.
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. *SERVIR*, 2.
- Valencia Trujillo, M. S. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. universidad Andina Simón Bolívar.
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano* (1st ed.). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion->

publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

AUTOR: Angel Quille Mamani

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable 1: Gestión de talento humano	La gestión de talento humano es una disciplina que busca satisfacer los objetivos de las organizaciones, para tal fin es imprescindible contar con una estructura elaborada y apoyo total del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones buscan objetivos como desarrollo constante, competitividad, productividad. etc., de la misma manera la persona humana también tienen claramente definido como son sus objetivos individuales, tales como un salario justo, que pueda satisfacer sus necesidades básicas; cabe precisar que las organizaciones necesitan seleccionar a las personas que tengan el perfil necesario que las organizaciones desean alcanzar y como consecuencia cubrir las expectativas que los trabajadores pretenden pertenecer a las organizaciones (Vallejo, 2016)	En variable gestión de talento humano, se consideró cuatro dimensiones como: incorporación, organización, recompensa y desarrollo, así como ocho indicadores y veinte ítems a medirse a escala ordinal como: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) y siempre (5).	Incorporación	Reclutamiento del personal	2,3	Cuestionario 1	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Selección del personal	5		
			Organización	Orientación de las personas	7,8		
				Evaluación de desempeño	10		
			Recompensa	Remuneración	1,12,13		
				Programas de incentivos	4,15		
Desarrollo	Capacitación	6,17,18					
	Desarrollo de las personas	8,20					
Variable 2:	El trabajo remoto (TR) es la prestación de servicios sujeto a subordinación, con presencia física de los servidores en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera	Mientras en la variable trabajo remoto, se consideró tres dimensiones como: planificación, realización y control, así como seis indicadores y 15 ítems a medirse a escala ordinal como: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4)	Planificación	Identificación de equipos de trabajo	2,3	Cuestionario 2	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)
				Establecimiento de metodología para facilitar el trabajo remoto.	5		

	del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. (SERVIR, 2020, p. 7)	y siempre (5).	Realización	Reuniones de organización	7,8		
				Realizar seguimiento	10		
			Control	Validación del trabajo	1,12,13		
				Realizar seguimiento	4,15		

CÁLCULO DE TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Cuándo: $Z=1.96$; $N=142$; $P=0.5$; $Q=0.5$; $E=0.05$

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{Z^2 * P * Q + (N - 1)E^2}$$

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 142 * 0.5 * 0.5}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + (142 - 1)0.05^2}$$

El “n” resultante equivale a un tamaño de muestra de 104 funcionarios o colaboradores.

CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hacemos de conocimiento que esta encuesta es anónima; es por ello que se sugiere que sus respuestas sean totalmente honestas. Así también agradecerle por su valiosa colaboración, ya que los resultados permitirán mejorar los procesos de gestión de talento humano y trabajo remoto del personal administrativo de nuestra institución.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y marque con una **(X)** la alternativa sea la más apropiada para usted, seleccionando en la escala de valoración del 1 al 5.

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
N°	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN	1	2	3	4	5
01	La comisión de contrataciones realiza incorporación del nuevo personal con perfil necesario.					
02	La oficina de recursos humanos publica oportunamente las vacante existentes para reclutamiento del personal.					
03	La incorporación del nuevo personal pasa por los filtros del proceso de reclutamiento.					
04	La comisión de contrataciones selecciona al nuevo personal de acuerdo al perfil del puesto disponible.					
05	La comisión de contrataciones selecciona al mejor candidato para incorporar al equipo de trabajo.					
N°	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION					
06	Se organiza oportunamente al personal de la institución.					
07	Se realiza orientaciones específicas a todo el personal sobre manual de organización de funciones.					
08	Los trabajadores administrativos conocen la visión de la institución.					
09	Se realizan evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral a los trabajadores.					
10	Se realizan la verificación de cumplimiento de las metas.					
N°	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA					
11	Se cumple oportunamente la remuneración mensual básica del personal.					
12	Se cumple oportunamente con aguinaldo.					
13	Se emiten reconocimiento por escrito por buen desempeño del personal					
14	Se cumple con las vacaciones del trabajador					
15	Se realizan amonestaciones por escrito por incumplimiento de funciones del trabajador.					
N°	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO					
16	Se promueve el desarrollo integral de las potencialidades del personal.					
17	Se realiza capacitaciones periódicas al personal que labora.					
18	Se tiene un plan estratégico del desarrollo de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas.					
19	Se promueve la promoción de desarrollo personal de los trabajadores.					
20	Se promueve oportunidades para desarrollo profesional de los trabajadores.					

Gracias, continuamos con siguiente cuestionario.

CUESTIONARIO 2: TRABAJO REMOTO

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021.

Hacemos de conocimiento que esta encuesta es anónima; es por ello que se sugiere que sus respuestas sean totalmente honestas. Así también agradecerle por su valiosa colaboración, ya que los resultados permitirán mejorar los procesos de gestión de talento humano y trabajo remoto del personal administrativo de nuestra institución.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y marque con una **(X)** la alternativa sea la más apropiada para usted, seleccionando en la escala de valoración del 1 al 5.

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

TRABAJO REMOTO						
N°	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	Se planifica para realizar trabajo remoto en la organización.					
02	Identifican personal que realizaran trabajo remoto.					
03	Conforman equipos de trabajo como proceso de planificación.					
04	Establecen cronograma como parte de la metodología del trabajo remoto.					
05	Planifican y establecen metodología para facilitar trabajo remoto.					
N°	DIMENSIÓN 2: REALIZACION					
06	Se realizan reuniones virtuales para tomar acuerdos específicos del trabajo.					
07	Se realiza curso taller sobre capacitaciones del uso de herramientas digitales.					
08	Realizan reuniones de organización para Establecer herramientas tecnológicas como: Zoom, Skype, Blujeans, Google Meet, WhatsApp, etc.					
09	Se brinda conectividad de servicio de internet y equipos(computadora, laptop) para la realización del trabajo remoto.					
10	Realizan soporte técnico remoto para el manejo de correo electrónico institucional, herramientas de ofimática y aplicaciones.					
N°	DIMENSIÓN 3: CONTROL					
11	La oficina de recursos humanos realiza control a los trabajadores.					
12	Se realiza la validación del trabajo remoto.					
13	Se realiza control de validación de trabajo remoto.					
14	Realizan seguimiento para evidenciar el cumplimiento de las actividades del trabajo remoto.					
15	Realizan control periódico para revisar los avances del trabajo.					

Gracias, agradecemos infinitamente por su participación.

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N° DIMENSIÓN 1: INCORPORACION								
01	La comisión de contrataciones realiza incorporación del nuevo personal con perfil necesario.	X		X		X		
02	La oficina de recursos humanos publica oportunamente las vacantes existentes para reclutamiento del personal.	X		X		X		
03	La incorporación del nuevo personal pasa por los filtros del proceso de reclutamiento.	X		X		X		
04	La comisión de contrataciones selecciona al nuevo personal de acuerdo al perfil del puesto disponible.	X		X		X		
05	La comisión de contrataciones selecciona al mejor candidato para incorporar al equipo de trabajo.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
06	Se organiza oportunamente al personal de la institución.	X		X		X		
07	Se realiza orientaciones específicas a todo el personal sobre manual de organización de funciones.	X		X		X		
08	Los trabajadores administrativos conocen la visión de la institución.	X		X		X		
09	Se realizan evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral a los trabajadores.	X		X		X		
10	Se realizan la verificación de cumplimiento de las metas.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA								
11	Se cumple oportunamente la remuneración mensual básica del personal.	X		X		X		
12	Se cumple oportunamente con aguinaldo.	X		X		X		
13	Se emiten reconocimiento por escrito por buen desempeño del personal	X		X		X		
14	Se cumple con las vacaciones del trabajador	X		X		X		
15	Se realizan amonestaciones por escrito por incumplimiento de funciones del trabajador.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 4: DESARROLLO								
16	Se promueve el desarrollo integral de las potencialidades del personal.	X		X		X		
17	Se realiza capacitaciones periódicas al personal que labora.	X		X		X		

18	Se tiene un plan estratégico del desarrollo de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas.	X	X	X		
19	Se promueve la promoción de desarrollo personal de los trabajadores.	X	X	X		
20	Se promueve oportunidades para desarrollo profesional de los trabajadores.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APTO PROCEDENTE SO APLICACION

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

Apellidos y nombres del juez validador ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI: 06715414

Código Orcid: 0000 0003 1461 626X Especialidad del validador: DOCENTE DE ONAMAD

Puerto Maldonado, 15 de NOVIEMBRE del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma de experto informante


 D. Alfonso Romani Claros
 EP ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 UNAMAD

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO REMOTO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Se planifica para realizar trabajo remoto en la organización.	X		X		X		
02	Identifican personal que realizaran trabajo remoto.	X		X		X		
03	Conforman equipos de trabajo como proceso de planificación.	X		X		X		
04	Establecen cronograma como parte de la metodología del trabajo remoto.	X		X		X		
05	Planifican y establecen metodología para facilitar trabajo remoto.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN							
06	Se realizan reuniones virtuales para tomar acuerdos específicos del trabajo.	X		X		X		
07	Se realiza curso taller sobre capacitaciones del uso de herramientas digitales.	X		X		X		
08	Realizan reuniones de organización para establecer herramientas tecnológicas como: Zoom, Skype, Bluejeans, Google Meet, WhatsApp, etc.	X		X		X		
09	Se brinda conectividad de servicio de internet y equipos (computadora, laptop) para la realización del trabajo remoto.	X		X		X		
10	Realizan soporte técnico remoto para el manejo de correo electrónico institucional, herramientas de ofimática y aplicaciones.	X		X		X		
N°	DIMENSIÓN 3: CONTROL							
11	La oficina de recursos humanos realiza control a los trabajadores.	X		X		X		
12	Se realiza la validación del trabajo remoto.	X		X		X		
13	Se realiza control de validación de trabajo remoto.	X		X		X		
14	Realizan seguimiento para evidenciar el cumplimiento de las actividades del trabajo remoto.	X		X		X		

15	Realizan control periódico para revisar los avances del trabajo.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APTD PROCEDENTE SU APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador ROMÁN CLAROS ALFONSO DNI: 06715914

Código Orcid: 0000 0003 1461 6347 Especialidad del validador: DOCENTE DE UNAMAD

Puerto Maldonado, 15 de NOVIEMBRE del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma de experto informante


 Dr. Alfonso Román Claros
 ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 UNAMAD

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
N° DIMENSIÓN 1: INCORPORACION								
01	La comisión de contrataciones realiza incorporación del nuevo personal con perfil necesario.	X		X		X		
02	La oficina de recursos humanos publica oportunamente las vacantes existentes para reclutamiento del personal.	X		X		X		
03	La incorporación del nuevo personal pasa por los filtros del proceso de reclutamiento.	X		X		X		
04	La comisión de contrataciones selecciona al nuevo personal de acuerdo al perfil del puesto disponible.	X		X		X		
05	La comisión de contrataciones selecciona al mejor candidato para incorporar al equipo de trabajo.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
06	Se organiza oportunamente al personal de la institución.	X		X		X		
07	Se realiza orientaciones específicas a todo el personal sobre manual de organización de funciones.	X		X		X		
08	Los trabajadores administrativos conocen la visión de la institución.	X		X		X		
09	Se realizan evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral a los trabajadores.	X		X		X		
10	Se realizan la verificación de cumplimiento de las metas.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA								
11	Se cumple oportunamente la remuneración mensual básica del personal.	X		X		X		
12	Se cumple oportunamente con aguinaldo.	X		X		X		
13	Se emiten reconocimiento por escrito por buen desempeño del personal	X		X		X		
14	Se cumple con las vacaciones del trabajador	X		X		X		
15	Se realizan amonestaciones por escrito por incumplimiento de funciones del trabajador.	X		X		X		
N° DIMENSIÓN 4: DESARROLLO								
16	Se promueve el desarrollo integral de las potencialidades del personal.	X		X		X		
17	Se realiza capacitaciones periódicas al personal que labora.	X		X		X		
18	Se tiene un plan estratégico del desarrollo de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas.	X		X		X		
19	Se promueve la promoción de desarrollo personal de los trabajadores.	X		X		X		
20	Se promueve oportunidades para desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apto, procede su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador MORA E. OSBEL DNI: 70026045

Código Orcid: 0001-3626-1129 Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas
Maestro en Gestión Pública

Puerto Maldonado, 15 de Noviembre del 2021.

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

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



Firma de experto informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
TRABAJO REMOTO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN								
01	Se planifica para realizar trabajo remoto en la organización.	X		X		X		
02	Identifican personal que realizaran trabajo remoto.	X		X		X		
03	Conforman equipos de trabajo como proceso de planificación.	X		X		X		
04	Establecen cronograma como parte de la metodología del trabajo remoto.	X		X		X		
05	Planifican y establecen metodología para facilitar trabajo remoto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: REALIZACION								
06	Se realizan reuniones virtuales para tomar acuerdos específicos del trabajo.	X		X		X		
07	Se realiza curso taller sobre capacitaciones del uso de herramientas digitales.	X		X		X		
08	Realizan reuniones de organización para Establecer herramientas tecnológicas como: Zoom, Skype, Blujeans, Google Meet, WhatsApp, etc.	X		X		X		
09	Se brinda conectividad de servicio de internet y equipos (computadora, laptop) para la realización del trabajo remoto.	X		X		X		
10	Realizan soporte técnico remoto para el manejo de correo electrónico institucional, herramientas de ofimática y aplicaciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONTROL								
11	La oficina de recursos humanos realiza control a los trabajadores.	X		X		X		
12	Se realiza la validación del trabajo remoto.	X		X		X		
13	Se realiza control de validación de trabajo remoto.	X		X		X		
14	Realizan seguimiento para evidenciar el cumplimiento de las actividades del trabajo remoto.	X		X		X		
15	Realizan control periódico para revisar los avances del trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apto, PROCEDE SU APLICACIÓN

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

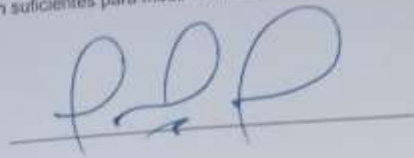
Apellidos y nombres del juez validador MORA E, OSBEL DNI: 70026045

Código Orcid: 0001-9626-1109 Especialidad del validador: INGENIERO DE SISTEMAS,
MAESTRO DE GESTION PUBLICA

Puerto Maldonado, 15 de NOVIEMBRE del 2021.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma de experto informante

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INCORPORACION								
01	La comisión de contrataciones realiza incorporación del nuevo personal con perfil necesario.	✓		✓		✓		
02	La oficina de recursos humanos publica oportunamente las vacantes existentes para reclutamiento del personal.	✓		✓		✓		
03	La incorporación del nuevo personal pasa por los filtros del proceso de reclutamiento.	✓		✓		✓		
04	La comisión de contrataciones selecciona al nuevo personal de acuerdo al perfil del puesto disponible.	✓		✓		✓		
05	La comisión de contrataciones selecciona al mejor candidato para incorporar al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
06	Se organiza oportunamente al personal de la institución.	✓		✓		✓		
07	Se realiza orientaciones específicas a todo el personal sobre manual de organización de funciones.	✓		✓		✓		
08	Los trabajadores administrativos conocen la visión de la institución.	✓		✓		✓		
09	Se realizan evaluaciones periódicas sobre desempeño laboral a los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Se realizan la verificación de cumplimiento de las metas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA								
11	Se cumple oportunamente la remuneración mensual básica del personal.	✓		✓		✓		
12	Se cumple oportunamente con aguinaldo.	✓		✓		✓		
13	Se emiten reconocimiento por escrito por buen desempeño del personal	✓		✓		✓		
14	Se cumple con las vacaciones del trabajador	✓		✓		✓		
15	Se realizan amonestaciones por escrito por incumplimiento de funciones del trabajador.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO								
16	Se promueve el desarrollo integral de las potencialidades del personal.	✓		✓		✓		
17	Se realiza capacitaciones periódicas al personal que labora.	✓		✓		✓		

18	Se tiene un plan estratégico del desarrollo de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas.	✓	✓	✓		
19	Se promueve la promoción de desarrollo personal de los trabajadores.	✓	✓	✓		
20	Se promueve oportunidades para desarrollo profesional de los trabajadores.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Alejo Becanegal, Willy DNI: 25326261

Código Orcid: Especialidad del validador: Especialista UGEL
Mg: Gestión Pública

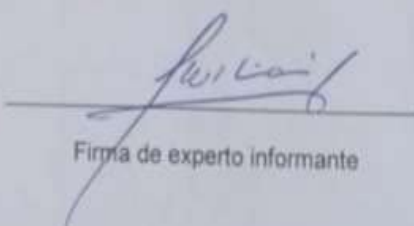
Puerto Maldonado, 15 de noviembre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma de experto informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
TRABAJO REMOTO

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Se planifica para realizar trabajo remoto en la organización.	✓		✓		✓		
02	Identifican personal que realizaran trabajo remoto.	✓		✓		✓		
03	Conforman equipos de trabajo como proceso de planificación.	✓		✓		✓		
04	Establecen cronograma como parte de la metodología del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
05	Planifican y establecen metodología para facilitar trabajo remoto.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSIÓN 2: REALIZACION							
06	Se realizan reuniones virtuales para tomar acuerdos específicos del trabajo.	✓		✓		✓		
07	Se realiza curso taller sobre capacitaciones del uso de herramientas digitales.	✓		✓		✓		
08	Realizan reuniones de organización para Establecer herramientas tecnológicas como: Zoom, Skype, Blujeans, Google Meet, WhatsApp, etc.	✓		✓		✓		
09	Se brinda conectividad de servicio de internet y equipos (computadora, laptop) para la realización del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
10	Realizan soporte técnico remoto para el manejo de correo electrónico institucional, herramientas de ofimática y aplicaciones.	✓		✓		✓		
N°	DIMENSIÓN 3: CONTROL							
11	La oficina de recursos humanos realiza control a los trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Se realiza la validación del trabajo remoto.	✓		✓		✓		
13	Se realiza control de validación de trabajo remoto.	✓		✓		✓		
14	Realizan seguimiento para evidenciar el cumplimiento de las actividades del trabajo remoto.	✓		✓		✓		

15	Realizan control periódico para revisar los avances del trabajo.	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador Alegre Bocangel, William DNI: 25326261

Código Orcid: Especialidad del validador: Especialista DGEL
Hg: Gestión Pública

Puerto Maldonado, 15 de Noviembre del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma de experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Madre de Dios capital de la biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 04 de noviembre del 2021

CARTA N° 001-AQM-2021.

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION MADRE DE DIOS

Presente. -

ASUNTO Solicita autorización para realizar trabajo de metodología de investigación.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle y la vez manifestarle que en mi condición de estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, vengo realizando el trabajo de investigación titulada: **Gestión del talento humano y trabajo remoto en personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Madre de Dios 2021**, cuya investigación es requisito primordial para obtener el grado de maestro en Gestión Pública.

Por tal razón recurro a su despacho para que me extienda la autorización correspondiente mediante un documento para la acreditación respectiva del mencionado trabajo de investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil aceptación a la presente.

Atentamente.

Lic. Ángel Quille Mamani
DNI N° 40060599

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.





Gobierno Regional
de Madre de Dios

Dirección Regional de
Educación

Dirección de Gestión
Administrativa

Unidad de
Personal



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

Puerto Maldonado, 19 de noviembre de 2021

CARTA N°190 -2021-GOREMAD-DRE

Señor.
ANGEL QUILLE MAMANI
Estudiante de Maestría en Gestión Pública.
Tambopata /Tambopata /Madre de Dios

Asunto : AUTORIZACION A TRABAJO DE INVESTIGACION.

Referencia : CARTA N°001-AQM-2021


Mediante el presente me dirijo a usted, previo cordial saludo en merito al documento de la referencia en el cual se solicita autorización para realizar trabajo de investigación en las instalaciones de la Dirección Regional de Educación.

Al respecto, se AUTORIZA el ingreso y se proceda a realizar la encuesta de manera presencial o por formulario Google, al personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, por lo que se deberá brindar todas las facilidades para su cumplimiento.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Educación


Lic. Carlos Eugenio Carrasco Polanco
DIRECTOR REGIONAL

CECP/DIRE
UECM/JUPER
VD/R/SEC.
Cc:
Archivo

Central

WWW.dremadrededios.gob.pe
Info.@dremadrededios.gob.pe
PUERTO MALDONAD

Oficina de Gestión Pedagogica
JR. CAJAMARCA 3ra. C
TELEF: 082 - 57112

AV. 28 DE JULIO 5ta. Cuadra
TELEFAX: 082- 571075 - 572883



