

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal
administrativo de la UGEL N° 16 – Barranca, 2021**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Bach. Diaz Sanchez, Yonatan Josue

Código ORCID 0000-0001-5667-1127

Asesora

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID 0000-0001-5509-4460

Huacho - Perú

2022

INDICE:

INDICE DE TABLAS	ii
INDICE DE GRAFICOS	iii
PALABRA CLAVE	iv
TITULO	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
1. INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	19
1.3 PROBLEMA	20
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	22
1.5 HIPOTESIS	31
1.6 OBJETIVOS	32
2. METODOLOGIA	33
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	33
2.2 POBLACION Y MUESTRA	34
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	34
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
3. RESULTADOS	37
4. ANALISIS Y DISCUSION	62
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
5.1. CONCLUSIONES	69
5.2. RECOMENDACIONES	71
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	74
7. ANEXOS	78
Anexo 1.....	79
Anexo 2.....	80
Anexo 3.....	82
Anexo 4.....	85

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1:	El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca	37
Tabla 2:	En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales	38
Tabla 3:	En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales	39
Tabla 4:	Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente	40
Tabla 5:	Cuando alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo	41
Tabla 6:	Evitas peleas y discusiones con tus compañeros	42
Tabla 7:	Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor	43
Tabla 8:	Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras	44
Tabla 9:	Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones	45
Tabla 10:	Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento	46
Tabla 11:	Consideras que tu jefe te valora	47
Tabla 12:	Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa	48
Tabla 13:	He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo	49
Tabla 14:	El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño	50
Tabla 15:	Cuando el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada	51
Tabla 16:	Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad	52
Tabla 17:	Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad	53
Tabla 18:	Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina	54
Tabla 19:	Para usted, sus compañeros mantienen un comportamiento laboral que se permita mejorar en la entidad	55
Tabla 20:	Para usted, el resultado de las capacitaciones tomadas genera confiabilidad y mejoras	56
Tabla 21:	Usted como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza	57
Tabla 22:	Diga usted si en los últimos años la Entidad ha otorgado beneficios que coadyuva a mejorar su rendimiento laboral	58
Tabla 23:	Para usted el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales	59
Tabla 24:	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	60
Tabla 25:	Correlación de variables	61

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca	37
Figura 2: En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales	38
Figura 3: En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales	39
Figura 4: Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente	40
Figura 5: Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo	41
Figura 6: Evitas peleas y discusiones con tus compañeros	42
Figura 7: Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor	43
Figura 8: Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras	44
Figura 9: Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones	45
Figura 10: Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento	46
Figura 11: Consideras que tu jefe te valora	47
Figura 12: Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa	48
Figura 13: He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo	49
Figura 14: El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño	50
Figura 15: Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada	51
Figura 16: Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad	52
Figura 17: Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad	53
Figura 18: Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina	54
Figura 19: Para usted, sus compañeros mantienen un comportamiento laboral que se permita mejorar en la entidad	55
Figura 20: Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras	56
Figura 21: Usted como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza	57
Figura 22: Diga usted si en los últimos años la Entidad ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar su rendimiento laboral	58
Figura 23: Para usted el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales	59
Figura 24: Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	60

Palabras Clave:

Tema	Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Theme	Human Talent Management, Work Performance
Specialty	Management

LINEA DE INVESTOGACION

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human Talent	Social Sciences	Economy and business	Economy

**“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal
Administrativo de la UGEL N° 16 – Barranca-2021”**

**"Management of Human Talent and Work Performance of
Administrative Staff of UGEL No. 16 - Barranca-2021"**

Resumen

El propósito de la investigación fue demostrar la relación existente entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021, siguiendo la línea metodológica se utilizó una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental. Para obtener dichos logros se diseñó un cuestionario que fue validado por el juicio de expertos y su confiabilidad fue mediante el Alpha de Cronbach. Se contó con una población muestral de 25 trabajadores. Para el procesamiento se hizo uso del programa Excel que permita organizar la información obtenida de los datos numéricos y porcentuales.

Se afirma que existe una relación significativa, Rho de Spearman es 0,634 $p=0,001 < 0,05$, entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, el Talento Humano no es óptima cuando un 36% de trabajadores administrativos indican que a veces la UGEL16 les ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente, el desempeño laboral no es eficiente cuando el 40% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces las capacitaciones son efectivas para el cumplimiento de los metas y un 40% afirman que nunca la UGEL se preocupa en crear una política de incentivos para los trabajadores administrativos

Abstract

The purpose of the research demonstrated the relationship between the management of human talent and the job performance of the administrative staff of the Local UGEL No. 16, Barranca-2021.". Following the methodological line, descriptive correlational research of non-experimental design was used. To obtain these achievements, a questionnaire was designed that was validated by expert judgment and its reliability will be through Crombash's alpha. There was a population and sample of 25 workers. For the processing, the Excel program was used to organize the information obtained from the numerical and percentage data.

It is stated that there is a significant relationship, Spearman's Rho is 0.634 $p=0.001 < 0.05$, between Human Talent Management and Work Performance, Human Talent is not optimal when 36% of administrative workers indicate that sometimes the UGEL16 has allowed them to improve and develop professionally, job performance is not efficient when 40% of administrative workers state that sometimes the training is effective for meeting goals and 40% say that the UGEL never cares about creating a incentive policy for administrative workers

1 introducción

1.1 Antecedentes y fundamentación Científica

Antecedentes

En lo Internacionales

Goyeneche (2017) realizó un estudio titulado “Desarrollo de estrategias de gestión de recursos humanos para pequeñas empresas en Sochi” para el Contador Jefe de la Universidad de Educación y Tecnología de Columbia. El objetivo principal de este estudio es desarrollar una estrategia de gestión del talento para las pequeñas empresas de la ciudad de Sochi. El hallazgo indicó procesos de reclutamiento deficientes, falta de seguridad, alta rotación de personal y poco potencial para crecer y satisfacer las necesidades del personal. Otro resultado es que las pequeñas empresas de Sochi necesitan proporcionar programas y programas que promuevan un mejor bienestar laboral, comodidad en el ambiente de trabajo, mayor seguridad, motivación, diversión, valores e incentivos para sus necesidades. Los estudiantes de tesis recomiendan centrarse en la implementación de estrategias de gestión de talentos y estrategias de gestión de talentos para pequeñas empresas en Sochi para garantizar la seguridad y la buena calidad de vida de los empleados. Además, la ciudad de Sochi debe capacitar a las pequeñas empresas para mejorar continuamente y tomar mejores decisiones.

Flores (2017) en su trabajo de investigación “Formación Gerencial del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Empleados de la Alcaldía de Lassabanas en el Municipio de Madrid, 2016”, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua , Estelí, Resumen: El proceso de reclutamiento y dotación de personal en la empresa no cumple con los requisitos establecidos, ya que se ha encontrado que existe cierta ineficiencia en el proceso de gestión del personal. organización interna. Descongelado. Para que los empleados puedan desempeñarse mejor en la

administración de la ciudad, se ha desarrollado un plan de trabajo que les ayuda a hacer su trabajo de manera eficiente involucrándolos en el campo de personal. Se hace esta suposición porque los factores de desempeño laboral están relacionados con la calidad del trabajo, si los empleados están satisfechos o no, y si el trabajo es eficiente o no; pero aun así se da la relación entre estos factores.

Sarmiento (2017) realizó un estudio titulado “La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados en la Universidad Central del Ecuador” en preparación para la maestría en recursos humanos. La gestión del talento también tiene como propósito general describir la relación entre ellos, por lo que se utiliza como eslabón descriptivo del método, para el diseño no experimental, el grupo está conformado por un total de 600 directivos de universidades. Los funcionarios gubernamentales responden a las herramientas de evaluación de recopilación de datos. En los resultados, el 83% de los gerentes dijeron que sienten que las evaluaciones de DL no son adecuadas para su función laboral y no les permiten alcanzar un buen potencial laboral, es decir. llegaron a la conclusión de que la organización no era el mejor lugar para desempeñarse en la organización. Bien, entonces se dan cuenta de que no están contentos con el objetivo.

Amador (2018) encontró en su investigación, “La gestión del talento integra a las personas a la fuerza laboral mientras las capacita y las retiene. Esto es principalmente para liberar su alto potencial llamado talento en cada función de trabajo. Con base en lo anterior, se tomaron las siguientes decisiones: Se obtuvo información de 33 trabajadores, la mayoría de los cuales eran mujeres (72,7%). En cuanto a la edad, cuando se preguntó a 33 participantes y 22 empleados de entre 30 y 49 años sobre sus porcentajes de evaluación del desempeño, se evidenció que siempre estaban conscientes de que se estaba evaluando su personalidad, habilidades, capacidades y desempeño. Otras cosas. El mayor porcentaje corresponde a la autoevaluación (basada en resultados laborales y competencias),

donde el 72,7% de los encuestados dijo que siempre se evalúa, y un factor significativo fue la gestión significativa de las competencias humanas, experimentada por el 81,80% de los empleados. Si están motivados para mejorar continuamente su desarrollo técnico y profesional en la empresa, tienen el talento y el potencial para convertirse en un gran profesional.

Rodríguez (2017) resume su trabajo titulado “Análisis y evaluación del desempeño del talento humano en el territorio administrativo de los municipios descentralizados de la provincia de Loja, en el cual en el año 2016 se encontró que el 71% de los trabajadores respondieron: Estaban insatisfechos y expresaron el deseo para conseguir un trabajo Estaban asustados La principal conclusión fue que después de determinar los hallazgos, se deben hacer dos recomendaciones de mejora, la primera era aumentar la satisfacción de los empleados de GAD en el estado de Makara y la segunda era sobre cooperación. Desarrollo Brinda mejores servicios al público a través de actividades. También recomienda enfatizar la necesidad de evaluaciones de desempeño, proporcionar información sobre promociones y generar confianza y empatía entre superiores y subordinados para generar compromiso organizacional.

Borsiks y Laborde (2017) concluyeron que las instituciones no utilizan métodos adecuados de selección de talento basados en competencias (43,3%). Esto impide que las organizaciones obtengan los empleados adecuados de alto rendimiento. Las unidades de negocio implementan procesos de incorporación a nivel mundial (80,2 %) y los empleados no comprenden la profundidad de las funciones y responsabilidades principales del puesto. Las instituciones no implementaron planes especiales de capacitación de acuerdo a las necesidades de los empleados (45,9%). Los resultados de la evaluación del desempeño no se utilizan como insumo para el desarrollo de los empleados (71,7%), limitándolo como un recurso muy útil para diversas actividades de desarrollo de los empleados. Las empresas tienen un enfoque

inadecuado (43,3%) basado en las capacidades de los empleados, lo que les impide conseguir los empleados ideales que garanticen un alto desempeño organizacional.

Arana (2018) examinó "un estudio sobre la gestión del talento del talento humano y los gobiernos centrales independientes en las deficiencias de Guangzhou" y analizó el establecimiento de la gestión del trabajo objetivo; Ilustración de niveles relacionados, prueba de diseño descriptivo; La población está compuesta por empleados, y 50 de ellos usan estudio y entrevistas; El autor concluyó que no estaban realizando investigaciones continuas en el trabajo, y que los empleados no sentían ni sentían por completo las tareas que eligieron, por lo que era un lugar. Impacto entre variables de pruebas.

Flores (2017) realizó un estudio en Ecuador, titulado "En el primer semestre de 2016, la gestión del talento como alcalde de Las Satanás para maestros y ministros que son expresivos. Gestión de recursos humanos y consecuencias, debido al estudio, en lugar del diseño del experimental Niveles y muestras de niveles experimentales y muestras. Información y cantidades utilizadas para utilizar investigaciones específicas de especies para mantener un buen desempeño laboral, usar investigaciones y seguir individuos e individuos, ya que la cuestión de la evidencia como una entrevista ha sido utilizada como una pregunta por el autor. Para concluir que los empleados deben controlar la evaluación de la organización para lograr los buenos resultados de la empresa. Esto muestra que los empleados han afectado su empleo en la eficiencia de los empleados.

Tovar (2018), un estudio de gestión de recursos humanos y desempeño laboral diseñado como un conjunto representativo de bancos de crédito con una muestra de 20 empleados, un diseño no experimental correlacional utilizando métodos de encuesta, y obtuvo lo siguiente: Resultados, dos variables empleado. Hay una relación donde el 62% de los encuestados indica que el jefe directo de la agencia no

valora el talento de los empleados y cómo se sienten, ni los trata adecuadamente. No tienen un jefe que los ayude con algunos pasos para responder a sus preguntas o necesidades. El 52% indicó que la cultura organizacional de los empleados de la institución no está bien establecida, debido a que algunos socios no entienden los servicios que brinda el banco y la visión, misión y metas del banco.

Mandeville (2018). El propósito del estudio fue indicar los factores que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de servicios en establecimientos hoteleros del sur de Sonora. Los métodos utilizados son cuantitativos y pertinentes. Los resultados muestran que el desempeño laboral es mayor cuando los empleados se sienten mejor con respecto a la paga o mejores beneficios laborales y promociones. Concluyó que la estabilidad financiera y la relación con los superiores tuvieron un efecto positivo y estadísticamente significativo en el desempeño laboral.

Zeballos (2019), la empresa INCERMAZ S.R.L. propone desarrollar un prototipo GTS para mejorar el desempeño laboral de sus empleados. en la ciudad de Sucre. La investigación es un enfoque mixto. Los resultados revelaron dependencias significativas entre variables y dimensiones. Para ello, se deben aplicar modelos de reestructuración organizativa y gestión del talento en función de las capacidades de la plantilla de la empresa.

Nacional:

Asencios (2017) en su trabajo “Gestión del talento y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue”. Lima, 2016 ", Universidad de Cesar Vallejo, Peru, como resultado principal se encontró que el (67%) de los servidores administrativos encuestados tienen la percepción a la gestión del talento humano como regular, el (17%) de los servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, y finalmente, el (16%) de los servidores califican a la gestión del talento humano como bajo, llegando como conclusiones: a) la gestión del talento humano

tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral; b) la gestión de personal tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral; c) las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral;d) la compensación de personal tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral.

Castañeda (2018) "Gestión del talento y ejecución del municipio del condado de los Baños del inca en 2018" concluyó que las autoridades municipales regionales no utilizan los procedimientos apropiados para seleccionar adecuadamente a los empleados. Todos estos efectos deberían ser todos ellos. La falta de conocimiento y educación puede hacer un buen trabajo con trabajos sobresalientes que se distribuyen durante todos los períodos pobres del gobierno. La agencia ignoró las obligaciones comerciales de bajo nivel y el desarrollo de la organización.

Del Castillo (2017) se desarrolló con "éxito con la gestión del talento y el éxito en los trabajadores de la investigación en gestión del talento de Chaclacayo- 2016". Las noticias que tienen conexiones directas y varias condiciones íntimas tienen acuerdos y evitan el empleo y la elección para obtener bajos beneficios laborales. El desarrollo organizacional no está permitido, ya que no muestran mucho interés en la nueva información, lo que les permite hacer que la naturaleza de la innovación continua

Morales (2018) concluyó en su artículo "El Impacto de la Gestión Humana en el Desempeño Laboral en el Municipio de Tunan" que el trabajo institucional es incompleto e insuficiente y que la mayoría de los responsables son empleados que no cuentan con la calificación necesaria. El trabajo requerido, sin mencionar las ganas y la capacitación, para poder cumplir con las funciones del alcalde, solo 3 personas pueden responder efectivamente al trabajo, esto es un claro reflejo de que solo el personal de alto nivel se une para llenar el cargo. posiciones, esto crea una

debilidad muy fuerte, porque tal organización es una buena organización. No funciona.

Valentín (2017), que ingresa a las habilidades de las personas y trabaja en Huaylas Sur. Trabajadores de la Red de Salud - Ancash estudió la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral con una muestra de 161 empleados y encontró que solo el 11% de los encuestados cree que la gestión de recursos humanos actual es de alto nivel, el 34 65% de los encuestados cree que esta gestión es pobre. Dime. Asimismo, el 70% de los encuestados dijo que los resultados laborales serían mejores si la gestión del talento fuera efectiva. Llegaron a la conclusión de que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados.

Castro (2020), Guía de Gestión de Recursos Humanos, Desarrollo Empresarial, Desempeño Laboral, Capacitación y Mejora del Desempeño, en el Estudio de Desarrollo Laboral del Banco Solidario 2020 Gestión del Talento Humano en el Ecuador para definir las mejoras esenciales y nuevas estrategias de mejora a implementar. y el estudio recomienda fortalecer los recursos humanos.

Rojas (2018) investigó el GTH y su relación con el desempeño de los trabajadores de salud del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús en Perú, según un estudio desarrollado para la Maestría en Administración en Salud de la Universidad Norbert de Viena, que también utilizó correlaciones cuantitativas, un método no experimental. Si bien la técnica es de observación y encuesta, las herramientas se brindan a través de encuestas que aseguran la presencia significativa de ambas variables, dando como resultado estimaciones significativas. $p = 0,000$, relación entre la calidad del trabajo y las dimensiones del trabajo en equipo y el desempeño laboral.

Huamán (2018) en su artículo “Desarrollo personal y desempeño laboral en Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas, 2016”. El trabajo

tiene el título profesional Licenciado en Administración de Empresas. El objetivo general es establecer una correlación entre las dos variables Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. Los métodos utilizados fueron diseños cuantitativos y correlacionales, no experimentales y transversales. Se utilizó como instrumento un cuestionario y la muestra estuvo conformada por un total de 40 empleados. Los resultados muestran que el desarrollo de los empleados tiene una correlación moderadamente positiva con el desempeño laboral.

Orozco (2018), tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral en la ciudad de San Juan de Lurigancho; este estudio es un tipo básico de asociación descriptiva utilizando métodos cuantitativos, recolectando información a lo largo del tiempo. Conclusión: Con base en los resultados obtenidos, se recomienda fortalecer los eslabones débiles en el campo del personal e implementar medidas extraordinarias o transformar el proceso en el proceso de selección de personal y adoptar nuevas formas y objetivos para la evaluación del desempeño. Se recomienda la educación continua para los empleados. Porque permite a las personas desarrollar sus habilidades y tomar decisiones en tiempos de incertidumbre, mantenerse motivados en el trabajo y, en última instancia, sentirse conectados con la existencia.

Ramos (2018) Gestión y Desempeño del Recurso Humano en Pastelería Miraflores S.A.C. y Universidad Cesar Vallejo Trabajo que esta lo Patrocino su razon principal de estudio es determinar si existe relación entre la GRH y el desempeño laboral en Miraflores S.A.C. Tipos de estudios por finalidad; medidas, tasa de ajuste, métodos cuantitativos y diseños no experimentales: transversales. La población consta de 60 servidores en el idioma Miraflores. El método de recogida de información es un cuestionario, y la herramienta de recogida de datos es un cuestionario que ha sido debidamente validado por evaluación de expertos y cuya fiabilidad está determinada por el estadístico alfa de Cronbach. Para probar las hipótesis se utilizó la prueba no

paramétrica del coeficiente de Spearman. Hallazgos de que cambiar la gestión del talento está directamente relacionado con el desempeño laboral en Pastelería Miraflores S.A.C; disminuyó positivamente ($Rho = .338$) y significativamente ($p = 0.000 = 0.05$) con la funcionalidad. Esto significa que es muy importante gestionar adecuadamente la gestión del talento para obtener un buen desempeño en la empresa.

Gianella (2017) ha escrito una disertación titulada "Red de Salud del Sur, 2016 Gestión de Recursos Humanos y Productividad Laboral en Enfermería y Partería" para la selección para el puesto de Maestría en Administración de Atención Médica. El objetivo es determinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral. Este estudio descriptivo se realizó en una muestra de 275 especialistas y 200 enfermeras y matronas. Utilice las encuestas como método y las encuestas como herramienta. Los resultados muestran que el 36% piensa que la gestión del talento es sistemática, el 33% piensa que es mala y el 31% piensa que es buena. Se concluyó nuevamente que existe una relación directa y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la productividad laboral en las respectivas áreas de los hospitales encuestados.

Crisóstomo (2018), "Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del Personal Médico del Departamento de Farmacia del Hospital del Distrito de Huacho, 2018". Una carta que certifique la elegibilidad para una maestría en administración de la salud. El objetivo es determinar el impacto de la gestión del talento en el desempeño. El estudio fue no experimental, transversal y causal. La población de estudio incluyó 35 contribuyentes. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,894$ a partir del alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos para la variable "gestión del talento": el 20% de los colaboradores indicó que estaba prohibido compartir el conocimiento, el 21,4% indicó falta de liderazgo y el 58,6% indicó muy bajo liderazgo. Para la variable "desempeño laboral", los resultados

fueron los siguientes: el 60% dijo que sus necesidades y deseos rara vez fueron satisfechos, y el 28,6% dijo que necesitaba más habilidades para superar las dificultades. Por tanto, también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación positiva y significativa muy alta de $r = 0,935$. Se ha demostrado que la gestión del talento tiene un impacto significativo en el rendimiento.

Solano (2018) es un estudio titulado “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Sede Seda Huánuco – 2017” para la Maestría en Administración Pública en Huánuco, Perú para determinar el propósito de este estudio La relación entre. inspección. Entre estas dos variables, también utilizó métodos correlacionales, cuantitativos y no empíricos y estimó la población utilizando 154 factores relacionados con el salario, tratando la muestra como una sola población denominada censo. Para probar la hipótesis de Pearson usando coeficientes, el coeficiente de correlación. es positivo. En este sentido, se rechazó la nula con un valor de 0.627, se aceptó la alternativa y se concluyó que a mayor GTH mejoró el desempeño de los trabajadores de Huánuco.

Castillo (2017) en su trabajo “Gestión del talento y desempeño laboral en ejecutivos de la ciudad de Chaclacayo – 2016”. Universidad César Vallejo. El objetivo principal planteado por el propio autor: identificar la relación que existe entre la gestión del talento y la gestión del desempeño Provincia de Chaclacayo-2016. Por lo tanto, concluimos que el presente estudio muestra una relación significativa entre la gestión de recursos humanos de los gerentes del distrito de Chaclacayo y el desempeño de la plantilla de gerentes en el año 2016; Un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,77 indica una relación significativa entre las variables género.

Fundamentación Científica

a) **Gestión del talento humano**

Rondón, (2017) sostiene que: El trabajo de gestión humana era considerado en años anteriores como una actividad adicional de menos importancia relegado a otros departamentos como, por ejemplo, el financiero, el de producción o de mercadeo. No obstante, la historia muestra cómo a inicios de la década de los noventa el tema de talento humano fue visto con mayor importancia a nivel empresarial y comenzó a ser un tema de observación de diferentes analistas que le dieron la importancia que requería.

Montoya (2016) afirma: “El reto al que se enfrentan los líderes de las organizaciones actuales es el de llevar a los RRHH hacia una misión de eficiencia y eficacia para alcanzar altos estándares de desempeño basados en el valor agregado, la competitividad, etc. Es importante tener en cuenta que en vivo cuando a la organización le está yendo bien, ellos están obteniendo buenas ganancias, no aquellos que lo están haciendo mal”.

Escobar (2013) “La gestión de recursos humanos es una función administrativa y organizacional grande y dinámica que está en constante transformación. El desarrollo y la flexibilidad de los sistemas comerciales y de cambio está relacionado con los ciclos operativos a largo plazo y la orientación estratégica de la gestión.

Krishnan, (2016) La gestión del talento es un área cada vez más importante en todo tipo de organizaciones y se ha convertido en un reto para las empresas en un entorno cada vez más diverso.

Livias Sánchez (2017), que nos indica que las empresas cada vez se preocupan más por la gestión del talento, así mismo, forma parte fundamental de su investigación la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral dentro de la empresa

Vivas, (2013) GTS consiste en una serie de actividades y procesos necesarios para identificar sistemáticamente posiciones estratégicas que contribuyan a la ventaja competitiva sostenible de la organización de manera diferenciada y desarrollar una cantera potencial de talento senior. Y desarrollar estructuras de recursos humanos diferenciadas para realizar y facilitar estas funciones. Llène estos lugares de trabajo con empleados competentes y manténgalos conectados con la empresa a través de estrategias adecuadas de retención de talentos.

Alarcón (2019) afirma que el recurso humano en la actualidad es considerado lo más importante en la organización y se debe saber motivarlo para alcanzar las metas trazadas.

Ramos (2019) afirma que la gestión del talento utiliza un enfoque de gestión estratégica que prioriza la creación de valor organizacional a través de actividades que requieren de los conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados para que los resultados sean siempre competitivos.

Mora (2012). Destaca la gestión del talento como una importante herramienta estratégica para superar los nuevos desafíos ambientales. Se trata de elevar las habilidades individuales a un nivel de experiencia basado en las necesidades operativas para que las personas puedan "saber cómo" o desarrollar y administrar su potencial.

Alles (2012), el talento humano son la totalidad de los dones intelectuales de una persona. Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta esta definición y competencia, el conjunto de habilidades intelectuales se compone de la suma de dos subgrupos: conocimientos y habilidades, pero estas últimas determinarán un desempeño excelente.

Saracho (2010) argumentó que el talento es un agregado a los conocimientos académicos, habilidades y destrezas que un individuo posee y desarrolla a lo

largo de su vida, en función de sus características innatas y como resultado de las características asociadas a su aplicación. Actividades interesantes y rentables para la empresa. “Es una capacidad o una combinación de capacidades y, por lo tanto, es escalable y versátil, y la mayoría de las actividades organizacionales están diseñadas para identificar, desarrollar y retener talento”.

Papel De La Gestión Del Talento Humano

Sanabria (2015) La gestión del talento en el sector público se inició con un modelo burocrático a finales del siglo XIX y continúa en hasta hoy. Durante este período, la academia y el gobierno han mejorado la comprensión de cómo las agencias públicas gestionan el talento y se ha avanzado en el sector público mediante el análisis de cuatro modelos principales: el modelo burocrático, el modelo gerencial, la gestión estratégica, el servicio orientado a resultados y el servicio público. Estos modelos revelan las peculiaridades de la gestión del talento en las instituciones públicas de diferentes países, y la gestión del talento tiene una importancia estratégica crucial para las organizaciones.

Funciones del Talento Humano

Según el autor Caballana (2011), las funciones de las capacidades humanas son:

- **Función de dotación de personal:** La empresa dispone siempre del personal necesario, tanto cuantitativa como cualitativamente, para desarrollar el proceso productivo de la forma más adecuada y según criterios de rentabilidad económica. Puede ser aditivo (agregar empleados a la empresa) o sustractivo (reducir el número de empleados en la organización).
- **Función de gestión de personal:** gestión burocrática del responsable desde su entrada hasta su salida de la empresa.

- Función de compensación: Es encontrar una estructura de compensación satisfactoria.
- Condiciones: incentivos, justicia interna y externa.
- Función de gestión y desarrollo de los recursos humanos: Expresa la necesidad de las personas de crecer en la organización. Función de relaciones laborales: gestión de conflictos.
- Función de Servicio Social: Es un trabajo voluntario de la empresa para mejorar el clima laboral.

Clima Laboral

Santamaría (2015) afirma que el ambiente de trabajo es “las percepciones de los empleados sobre la organización en la que trabajan, y estas percepciones dependen de las diversas actividades, interacciones y otras experiencias de cada miembro dentro de la empresa”. En este sentido, el clima en la empresa es fundamental. Tanto los empleados como la empresa tienen una influencia significativa. Bueno, en base a eso y las herramientas que proporciona, el empleado podrá más o menos hacer su trabajo.

¿Qué factores benefician al clima laboral?

Batista (2016) afirma que existen varios factores típicos que contribuyen a un clima positivo, a saber: 1) calidad de liderazgo, 2) nivel de confianza, 3) comunicación de arriba hacia abajo, 4) sentido de responsabilidad, 5) sentido de responsabilidad. el trabajo es útil, 6) compensación justa, 7) oportunidades, 8) presión laboral razonable, 9) supervisión justa, estructurada y burocrática, y 10) involucramiento y participación de los empleados.

Motivación Intrínseca

Santangelo (2018) menciona la cuestión de la motivación intrínseca de David McClelland y argumenta que los factores que impulsan la motivación intrínseca de las personas son tanto colectivos como culturales. Las tres categorías de factores son: suerte, fuerza y compromiso. La necesidad de logro se refiere al hecho de que las personas buscan el hecho de que tienen la responsabilidad de brindar soluciones a los problemas, así como la retroalimentación sobre su desempeño y, en última instancia, la capacidad de lograr metas difíciles; La gente odia el éxito por el éxito y prefiere trabajar por el éxito. La necesidad de poder se refiere al placer de un individuo por estar a cargo de otros y tratar de influir en ellos. La necesidad de pertenencia se refiere al deseo de conectarse con los demás en la organización y crear un ambiente de trabajo agradable.

Motivación Extrínseca

Stover (2017) de Deci y Ryan utiliza la teoría de la integración orgánica para clasificar e identificar diferentes formas de motivación extrínseca (regulación extrínseca, regulación intrínseca, regulación privada y regulación combinada) y los factores sociales que la potencian o amenazan. Integración de la asimilación (proceso básico de socialización de los niños a lo largo de la vida) y la regulación de esta conducta. En principio, la regulación externa dicta que la conducta debe realizarse para evitar el castigo u obtener una recompensa. Lo imponen los extraños para satisfacer estas necesidades externas. Por ejemplo, hay un niño que hace la tarea para evitar el castigo de sus padres.

b) Desempeño Laboral

Apaza (2018) menciona en su investigación las dimensiones de desempeño laboral: a. Productividad laboral Es la relación entre la producción obtenida por un mecanismo de producción de productos o prestaciones y los recursos utilizados para adquirirla”. Mejor dicho, el empleo apropiado de los medios en

la producción de los frutos. Los frutos logrados con respecto a los medios usados, sumados al tiempo con que se llega alcanzar.

Chiavenato (2018) señala que todo individuo necesita feedback acerca de su rendimiento para tener conocimiento de su labor y para realizar las correcciones. Pues sin ese feedback las personas no tienen conocimiento de su labor en sí. Es necesario que la organización tenga conocimiento del desempeño de las actividades de los trabajadores para poder tener idea de sus potencialidades.

Bustillos (2016) El desempeño es el esfuerzo de una persona por utilizar sus capacidades, capacidades físicas o mentales para lograr un desempeño profesional, y los empleados son la herramienta más importante para mejorar la eficiencia y el éxito de la empresa, por lo que las empresas modernas desarrollan los recursos humanos y la creatividad a través de la capacitación. . y capacitación continua Ventaja competitiva que mejora el desempeño de los empleados a través de programas de desarrollo.

Sánchez (2019), El desempeño laboral debe evaluarse considerando condiciones de disciplina la colaboración, el impulso, la seguridad, la prudencia, la inventiva, el deseo de dominar, y las variables funcionales considerando la información sobre el puesto, la naturaleza de las gestiones realizadas, la cooperación y la iniciativa.

Silva (2018), La evaluación del desempeño se conoce básicamente como la evaluación de los empleados. Es un método por el cual se documenta y evalúa el desempeño laboral de un empleado. La evaluación justa del desempeño es un criterio importante para determinar el nivel de compromiso.

Jones (2017), La evaluación del desempeño y la retroalimentación contribuyen a la gestión eficaz de los recursos humanos de varias formas. La evaluación del desempeño brinda a los gerentes información importante sobre la cual basar las decisiones de recursos humanos. Las decisiones sobre los aumentos salariales, las bonificaciones, los ascensos y los movimientos laborales dependen de la evaluación precisa del desempeño

Alles (2015), La evaluación del desempeño beneficia a los empleados. Las organizaciones que tienen éxito en esta área mejoran todo, desde el ambiente de trabajo hasta las métricas que miden la rotación de empleados y la calidad de vida. Por supuesto, también mejora el logro de los objetivos organizacionales.

Pérez (2019), El desempeño es tanto una acción como un resultado: se da una obligación, se realiza una acción, se completa una tarea. Una acción también se puede asociar con una implementación de función. El éxito generalmente se refiere a los logros de una persona en un entorno profesional o académico. Los talentos son el nivel de percepción y éxito empresariales y comerciales

Factores que inciden en el desempeño laboral

Pacheco (2020) El desempeño Laboral es la variable, en la cual el factor humano que labora dentro de la empresa cumple con todas las exigencias de su lugar de labor, es decir, es el grado que tienen los empleados para demostrar sus respectivas habilidades con la debida calidad y eficiencia de sus actividades al aumentar los conocimientos del factor humano de las entidades sobre qué tan eficiente y eficaces son al realizar las actividades, y de esta manera detectar las inquietudes y necesidades de formación en cuanto a las estrategias y reconocimientos del recurso humano.

Productividad

Medina (2010) lo entiende como la forma en que se utilizan los factores de producción en la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad, agregando que es una parte estratégica de la organización porque los productos y servicios no son competitivos. Hecho con altos estándares de fabricación. Por lo general, cuando se trata de productividad, muestra algunos procesos. Los elementos y las intervenciones de actividad se utilizan para lograr resultados. Si hay mejoras, se convierten en un hecho, es decir, pueden obtener recursos o menos recursos o la mayoría de los recursos por separado.

Cequea (2011) cree que la productividad tiene una calidad multidimensional, por lo que hay muchos factores que afectan su desarrollo. Además, la evaluación de los factores humanos es muy importante porque los factores humanos pueden usarse en todas las etapas de uso. Esto requiere la participación de grupos de personas y la relación de selección de personal permanente entre ellos.

Capacitación

Idalberto Chiavenato (2019) es un proceso de capacitación corto y organizado. Las personas adquieren y desarrollan habilidades y habilidades basadas en los objetivos especificados. La educación implica el desarrollo de habilidades y habilidades, así como posiciones de información e instituciones especiales, responsabilidades y organizaciones.

Compensación Laboral

Según Chiavenato (2010), “compensación o salario es el monto total pagado a un empleado por el cargo y los servicios prestados durante un período de tiempo determinado”; también expresa que este factor tiene tres componentes: Primero, el salario base, que es el salario regular del trabajador, es decir, el salario

mensual o por horas. Segundo: incentivos de compensación, que son programas diseñados para recompensar a los empleados por su buen desempeño, bonificaciones, resultados de participación y, en última instancia, pagos y beneficios indirectos a través de programas como vacaciones, transporte subsidiado, seguro de vida, salud y comidas subsidiadas. en el área. El método de retribución también incluye la retribución fija consistente en una retribución uniforme y estandarizada, controlada por un órgano central de administración de retribuciones, por los resultados obtenidos.

1.2 Justificación de la investigación

Justificación Social

La investigación permitirá conocer el estado situacional en términos reales y hacer los correctivos que crean necesarios o convenientes. en cuanto a la metodológica obtendremos datos veraces y objetivos basados en la investigación científica realizada de tipo básica, nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal simple, usando como método de acopio la Escala de Likert y para el procesamiento de datos utilizaremos el software estadístico SPSS

Justificación Practica

La investigación aportara soluciones prácticas para la entidad como una guía de orientaciones que permita ver con sus deficiencias que no le dan mucha importancia en solucionar, a la vez le servirá para los responsables de las jefaturas, dar solución a la problemática encontrada, ya que en un contexto muy cambiante.

Aporte Científico

Se pretende brindar nuevos enfoques en un nuevo contexto, mediante la aplicación de teorías y conceptos fundamentales de básicos de la Gestión del talento humano y desempeño laboral de ugel-16 Barranca en el periodo del año 2021; la investigación describirá las causas de los problemas que limitan el cumplimiento de sus metas y objetivos de la institución.

Justificación Metodológica

Para el estudio se utilizará de manera rigurosa en la investigación el instrumento que, de confiabilidad y validez por profesiones en la materia, de esta manera obtener una información exacta de la realidad actual y su relación a la problemática planteada, con una descripción real de cómo se dieron los hechos en un periodo determinado, por lo que esta investigación ser de Descriptiva correlacional y su diseño no experimental porque no habrá ninguna alteración de las variables de estudio.

1.3 Problema.

Problema General

Como todos sabemos, la base más importante para la agencia se completa sobre la base de sus habilidades, conocimientos y estrategias, al tiempo que responde al estado de las organizaciones de emoción, beneficios o resta. Para salvar a las personas que no respetan el tiempo y los recursos de la educación para aquellos que no están relacionados con el área de trabajo particular, es un hecho, es decir, la organización general no ha definido los últimos 30 años. Por el contrario, la prioridad de la capacidad de una persona es verlos.

De esta manera, verificamos este problema planteado por UGEL 16 BCA. Analizamos este problema porque los empleados involucrados en el activo no están completamente desarrollados o desarrollados y, por lo tanto, mejoraron

los resultados comerciales. Tan satisfecho. Objetivos y objetivos establecidos en la unidad. Para ello, se realizarán los siguientes estudios:

La primera parte examina los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional, la teoría cambiante del tema de investigación, las preguntas, la justificación y la importancia de la investigación, los requisitos previos y los objetivos.

La segunda parte cubre materiales y métodos, tipos, diseños no experimentales, poblaciones muestrales, variables, procedimientos, métodos, herramientas, validez, confiabilidad y una descripción general de la información utilizada en el artículo. La tercera parte presenta los resultados en forma tabular y numérica y discute nuestros hallazgos y resultados que sustentan nuestras hipótesis basadas en fundamentos teóricos.

La cuarta parte explica los hallazgos y recomendaciones basados en las herramientas de recopilación de información y datos utilizadas.

¿Cuál es la relación existente entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL N° 16 – Barranca-2021?

1.4 Conceptualización y operacionalización de las variables

1.4.1. Conceptualización de las Variable

a) Talento humano

Briceño (2012) el valor agregado es el enfoque en los empleados de la empresa, es importante señalar que, si se logran las metas y objetivos individuales de todos los empleados, probablemente las metas y objetivos de la empresa serán excelentes. He aquí lo importante que es este concepto y por qué los líderes empresariales se preocupan por él.

Dimensión del Talento Humano

Clima Laboral

Para **Chiavenato (2010)** clima laboral se refiere al clima organizacional, que se define como “el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización”. De esta forma, el clima laboral refleja la influencia del ambiente en la motivación de los integrantes y se define, así como la calidad del ambiente organizacional tal como es percibido o experimentado por los integrantes de la empresa.

Motivación Intrínseca:

Stover, Bruno (2017) afirmó que la teoría de la evaluación cognitiva de Desi y Ryan se basa en el supuesto de que así como existen necesidades innatas, puede haber intereses innatos. Sin embargo, este último varía entre los individuos en función de la propensión de las condiciones ambientales a ajustar los impulsos intrínsecos. La teoría también incluye la selección y participación en actividades en las que los individuos se involucran para beneficio personal o externo. Un gerente que, p. confronta el desempeño deficiente de un colega, le informa sus errores y asegura que esta información ayudará a mejorar su comportamiento futuro, en lugar de simplemente cuestionarlo.

Motivación Extrínseca

Dresda, (2014) hace referencia a la teoría de Herzberg, que desarrolla un modelo de motivación en su teoría de dos factores, que establece que “las personas tienen dos categorías separadas e influyen en el comportamiento de manera diferente” (Chiavenato, 2006). Según esta teoría, la motivación humana depende de dos factores: la motivación, también conocida como factores intrínsecos, y la salud, también conocida como factores extrínsecos. Según Herzberg, los factores de salud están relacionados con la insatisfacción porque rodean a las personas, incluidas las condiciones en las que trabajan. Los factores de salud están fuera del control del individuo porque estas condiciones son manejadas y determinadas por la empresa. Los motivadores extrínsecos en el lugar de trabajo incluyen compensación, seguridad laboral, estatus, avance y más.

Indicadores

Liderazgo

Escandón (2016) “constituye la capacidad de una persona para influir en otros para lograr objetivos específicos deseados”. Los gerentes adoptan sus propios estilos que utilizan para liderar grupos de trabajo para realizar tareas y lograr objetivos organizacionales. Contratan personas que contribuyan al alto desempeño de su equipo de trabajo para el logro de las metas y objetivos de la organización.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Neffa (2019) Los empleados mejoran su trabajo cuando se enfrentan a condiciones que afectan positiva o negativamente su salud. Estas condiciones incluyen las características de la organización del trabajo y del entorno y su

entorno inmediato, que pueden ser considerados, entre otros, factores de riesgo físicos, químicos, psicosociales, mecánicos y espaciales. Por lo tanto, se crean las condiciones ambientales de trabajo para implementar medidas que permitan a la organización prevenir o reducir el riesgo de lesiones o daños a la salud o daños a los materiales, equipos, maquinaria o infraestructura. También incluye la gestión de la salud de los empleados, así como las acciones y recursos preventivos dentro de la organización.

Oportunidad de Desarrollo Profesional

Challa (2010) sostiene que el desarrollo personal es “la experiencia de interacción individual y grupal en la que quienes comparten 6 desarrollan competencias y habilidades en la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones”. Permite que el individuo crezca y se vuelva más humano al aprender más no solo sobre sí mismo sino también sobre sus compañeros de equipo.

Relaciones entre Compañeros

Wiemann, (2011) Las relaciones implican el manejo de emociones positivas y negativas. Manejar las relaciones significa manejar eventos emocionantes y desagradables. Las relaciones también significan negociar formas generales de vivir e interactuar para satisfacer las necesidades del individuo y de los demás [...]. La comunicación exitosa requiere no solo sentido común, sino también control sobre las emociones, las interpretaciones y el comportamiento para satisfacer las necesidades y los deseos de la otra persona. Pero los comportamientos negativos que conducen a relaciones insatisfactorias a veces se repiten. " telecomunicaciones

Comunicación

Washington (2017) De hecho, la comunicación dentro de una organización es fundamental para lograr de manera efectiva sus objetivos. En general, es una herramienta que permite a los miembros crecer para enfrentar los desafíos y demandas de un mundo cambiante. La investigación en comunicación organizacional está en constante evolución y la experiencia confirma que las organizaciones que la implementan producen un mayor crecimiento debido a la complejidad de medir el comportamiento organizacional, metas, políticas y objetivos, especialmente de personas. De esta manera, existen lineamientos que permiten a la organización crecer en consecuencia.

Autonomía Y Toma Decisiones

González (2010) sostiene que la toma de decisiones es una función esencial de los líderes y asegura la supervivencia de cualquier organismo. Por el contrario, argumentan que disciplinas que van desde las matemáticas hasta la psicología se centran en el estudio de la toma de decisiones y varían desde normativas (cómo se toman las decisiones) hasta descriptivas (cómo las personas toman decisiones).

Satisfacción en el Trabajo

Thompson (2012), un enfoque para este problema es ver la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente distintas. Por otro lado, está la satisfacción laboral cognitiva, que es el resultado de una evaluación más consciente de las características del trabajo y su comparación con los estándares cognitivos.

Competencia Laboral

Myriam (2020) define las capacidades de la fuerza laboral como un conjunto

de conocimientos, habilidades y destrezas que debe tener una persona para desempeñar un trabajo o tarea específica. Una vez más, las habilidades funcionales se han vuelto cada vez más importantes a lo largo de los años. El mundo se ha globalizado y el entorno competitivo de las empresas se ha vuelto más intenso, lo que genera preocupaciones sobre la formación de los empleados. promoción profesional

Promoción Profesional

Chaparro (2020) La promoción profesional es una de las metas más importantes de cualquier profesional. Este es su compromiso; también refleja el progreso en tu carrera, te permite aprender y progresar, y la promoción es un derecho para todos los empleados. Debe verse como parte del funcionamiento de cualquier departamento; nuevamente, la empresa debe explicarle qué factores vale la pena mejorar.

b) Desempeño Laboral

Griffin (2017). señala que la mayoría de los objetivos tienen un elemento de rendimiento. Los gerentes pueden tomar muchas medidas para mejorar la motivación y el desempeño, incluido el diseño del trabajo, alentar una mayor participación y oportunidad, considerar opciones de trabajo alternativas y establecer metas. Pero es posible que no puedan implementar medidas que aumenten la motivación y el rendimiento, o incluso tomar decisiones que los afecten sin darse cuenta.

Dimensiones de Desempeño Laboral.

Productividad

Quispe, (2015) define la productividad como la cantidad de producción por unidad de insumo producto o servicio por trabajador por unidad de tiempo. Mide la productividad de la producción por trabajador empleado, por unidad de trabajo o capital empleado. La forma más fácil de calcular esto es determinar la productividad laboral dividiendo el PIB real por el total de horas trabajadas. El objetivo es crear la combinación correcta de equipos, trabajadores y otros recursos para maximizar la producción total de productos y servicios.

La Capacitación

Chiavenato (2011), hace referencia a un proceso formativo sistemático, de aplicación periódica y de corta duración, en el que las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades y competencias a partir de objetivos específicos, con el objetivo de proporcionar información específica relacionada con el trabajo. Ayuda a los empleados de todos los niveles a lograr los objetivos de la empresa brindándoles los conocimientos, prácticas y comportamientos requeridos por la organización. Compensación de trabajadores

Compensación Laboral

Durán, (2015), define la compensación de los trabajadores como ambas partes de una relación laboral contractual, la empresa y el empleado, con base en las ponderaciones proporcionadas y aceptadas por ambas partes. Esto es importante para ambas partes: para los trabajadores, a menudo es un factor importante para su bienestar social y económico. Al mismo tiempo, el empleado ve que se le paga por sus talentos, habilidades, formación, logros y lealtad.

Indicadores del Desempeño Laboral

Eficiencia

Bracho (2011) Esta perspectiva ayuda a analizar la eficiencia a nivel global de la organización y al pasar al nivel corporativo, se acerca al concepto clásico de eficiencia. Sin embargo, también es necesario evaluar la eficacia de la organización en términos de su capacidad para innovar, adaptarse al entorno, aprender nuevas formas de organización y demostrar su capacidad para hacer frente al cambio.

Calidad

Francolds (2014). En general, se puede enfatizar que la calidad está relacionada con el proceso de comparar o evaluar otros bienes o servicios de la misma calidad y, por lo tanto, con la percepción de valor del cliente.

Eficacia

Drucker (2010) La eficacia es un concepto más amplio que se refiere al grado en que una organización logra sus objetivos. Está de acuerdo con Drucker y dice que las organizaciones necesitan objetivos claros y enfocados y estrategias apropiadas para ser efectivas. inspección

Aprendizaje

Álvarez (2012) ha explorado previamente un aspecto importante del aprendizaje organizacional, enfatizando que es un proceso complejo y lento desde una perspectiva funcional en lugar de asumir que es deliberado. Asimismo, los autores antes mencionados consideran el aprendizaje organizacional como un mecanismo a través del cual cualquier organización puede adquirir nuevos conocimientos, valores y características.

Trabajo en Equipo

Rojas (2010) ve el trabajo en equipo como un componente esencial; debe ser practicado por cada miembro que lo reúne, ya que existen conocimientos, insumos

y habilidades adicionales en un conjunto de atributos diseñados para desarrollar a los miembros restantes con mayores habilidades.

Rendimiento Laboral

Sora et al (2021) De igual manera, para que los empleados estén motivados, debe existir un ambiente de trabajo adecuado que promueva la paz y se centre en la confianza. En este sentido, el ambiente de trabajo debe crear una sensación de seguridad para los empleados y viceversa, la inseguridad puede conducir a un menor rendimiento laboral.

Remuneración

Gómez, (2010) evalúa la recompensa o compensación económica que recibe un asociado por prestar servicios a una determinada empresa u organización. Esto significa el sustento de los trabajadores y sus familias. En otras palabras, las diversas recompensas que reciben los asociados por cumplir con las tareas asignadas por la organización;

Beneficios Sociales

Delgado (2012) define los beneficios sociales como beneficios legítimos de seguridad social proporcionados por empleadores o terceros directamente a los empleados de forma gratuita, no monetaria, no monetaria, no monetaria, para mejorar la calidad de los servicios de los empleados

Incentivos Salariales

Sabir (2016) ilustra los incentivos laborales o salariales: a veces, el pago no es suficiente para motivar a los empleados a mantenerse ocupados y concentrados. Los

gerentes deben encontrar nuevas formas de captar la atención y el interés de los empleados en los proyectos o en la empresa en su conjunto. Muchas empresas utilizan estrategias de incentivos y sistemas de recompensas, los cuales tienen sus ventajas y desventajas.

1.4.2 Operacionalización de las variables

a) Gestión del Talento Humano

Variable 2	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización	Productividad	Eficacia	1
			Calidad	2
			Eficiencia	3
		Capacitación	Aprendizaje	4
			Trabajo en Equipo	5
			Resultados	6
		Compensación Laboral	Remuneración	7
			Beneficios Sociales	8
			Incentivos Salariales	9 10

b) Operacionalización de Desempeño Laboral

1.5 Hipótesis

“Existente relación significativa entre Gestión del talento humano y desempeño

Variable 1	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Cuando hablamos de talento humano no estamos hablando de características supe poderosas, al contrario, son esos rasgos que nos hacen humanos. Por ello es tan importante en las organizaciones, pues es a partir del individuo que podemos construir empresa. Así pues, el talento no sólo es individual sino puede potenciarse en un equipo para alcanzar su máximo nivel.	Clima Laboral	Liderazgo	1
			Seguridad y Salud en el Trabajo	2 3
			Oportunidad de desarrollo profesional	4
		Motivación Extrínseca	Relaciones entre Compañeros	5 6
			Comunicación	7
			Autonomía Y Toma Decisiones	8 9
		Motivación Intrínseca	Satisfacción por el Trabajo	10 11
			Competencia Laborales	12 13
			Promoción Profesional	14

laboral, del personal administrativo de la UGEL N° 16 –Barranca-2021”.

1.6 Objetivos

Objetivo General:

1. Demostrar la relación existente entre la gestión del talento humano y del

desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021.

Objetivos específicos:

1. Determinar la Gestión del Talento Humano que hay en de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021
2. Identificar el nivel de Desempeño Laboral que hay en la UGEL Local N° 16, Barranca-2021
3. Fundamentar que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021

2. Metodología

2.1 Tipo y Diseño de la Investigación.

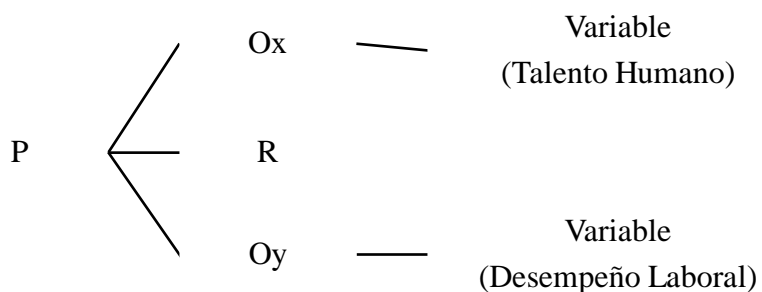
Tipo de Investigación

La tesis tuvo como tipo de investigación la **descriptivo correlacional**, con un enfoque cuantitativo, en donde **Sampieri (2010)** indico que se está dando a conocer dos variables como puesto que la contaminación ambiental tiene mucha relación con el calentamiento global ya que ambas son provocadas por el ser humano.

Diseño de investigación.

La investigación presenta un diseño no experimental, **Hernández (2014)** menciona que las variables no tienen que ser manipuladas en las variables de investigación, también es transaccional porque los datos serán recogidos en un solo momento y tiempo único. Además, es correlacional, porque se busca la correlación de las variables investigadas.

Donde:



Se Considera:

P: Población

R: Relación

Ox: Variable Independiente

Oy: Variable Dependiente

2.2. Población – muestra

La población fue conformada por 25 trabajadores administrativos de la UGEL N° 16 Barranca - del año 2021, en donde **Tamayo (2012)** hizo mención que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

La encuesta

Se encuestó con un cuestionario a los trabajadores de la UGEL 16 BCA, y según el autor Hernández (2012) define las encuestas por muestreo como el método de investigación más común en las ciencias sociales. Se utiliza para recopilar información sobre las características de las personas.

Instrumento

El cuestionario

El instrumento se construyó en base a cada variable con sus dimensiones, seguido de sus indicadores, el cual tendrá cada ítem una escala valorativa, que ayudará a obtener información importante para nuestra investigación plantear una pregunta de investigación, Hernández (2012) identificó a los científicos sociales que necesitaban desarrollar instrumentos para medir variables conceptuales. La herramienta es una encuesta. En él, las variables se activan como preguntas. Estos incluyen no solo la pregunta de investigación, sino también la población que la responderá y los diferentes métodos de recopilación de información (p. en persona o por teléfono)

Validez

Los instrumentos utilizados presentaron validez según los antecedentes revisados y autores de estos, sin embargo, en esta investigación también se ejecutó la validez

por juicio de expertos.

Confiabilidad

En esta investigación se utilizó y midió en base a Rho spearman en donde se contrasto la correlación entre la primera variable con la segunda variable y encontrar una confiabilidad positiva sobre mis resultados de mis encuestas.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Talento Humano

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,821	,821	14

Con el resultado obtenido mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach es de 0.821, siendo mayor que 0.80, indicando que el instrumento de la variable Talento Humano, presenta una confiabilidad alta por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,821	,821	10

Se puede apreciar en la tabla, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.834, siendo mayor que 0,80. Lo cual indica que el instrumento de retención de personal presenta una confiabilidad muy alta por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos

2.4. Procesamiento análisis de la información

Aplicando el software SPSS 23.0 lo que conllevará a la implementación de la base de datos de la investigación, a partir de ello se confeccionarán las tablas estadísticas y las figuras respectivas de cada pregunta del cuestionario, de forma ordenada y clasificada.

De igual manera los datos serán analizados mediante el uso del método de observación a través de grafico en donde se analizarán e interpretarán de acuerdo a la pregunta desarrolladas en las encuestas.

3. RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16- BARRANCA, 2021

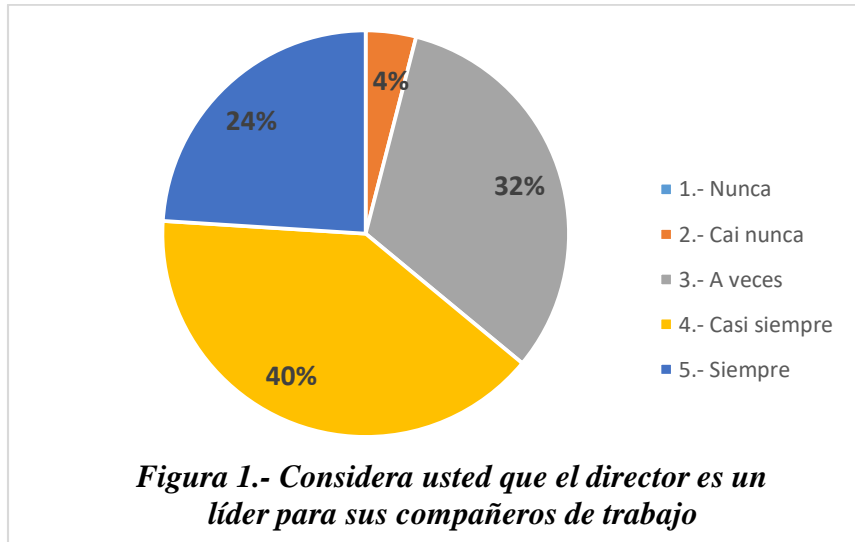
TABLA 1

Considera usted que el director es un líder para sus compañeros de trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	1	4%
A veces	8	32%
Casi siempre	10	40%

Siempre	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

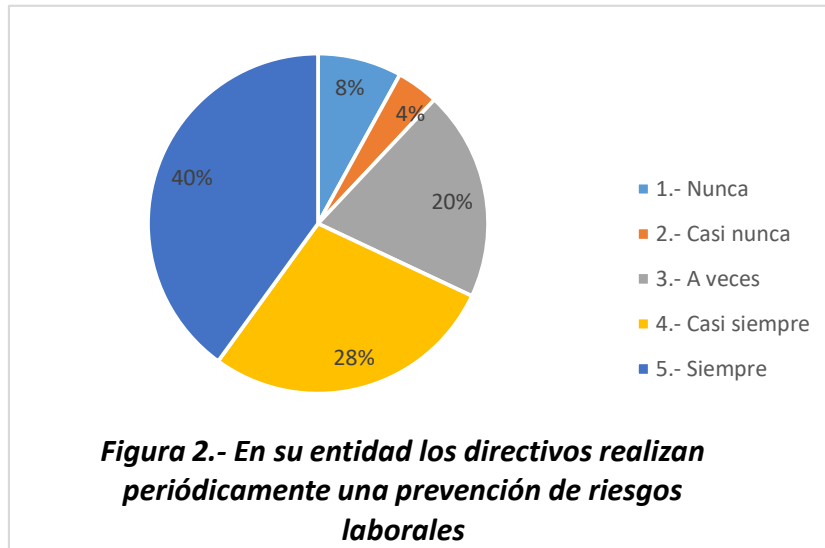
Observamos en la figura 1 un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre el director es un líder para sus compañeros de trabajo, otro 32% coinciden que a veces, en tanto el 24% coinciden que siempre, consecuentemente un 4% restante indican casi nunca.

TABLA 2

En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	1	4%
A veces	5	20%
Casi siempre	7	28%
Siempre	10	40%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

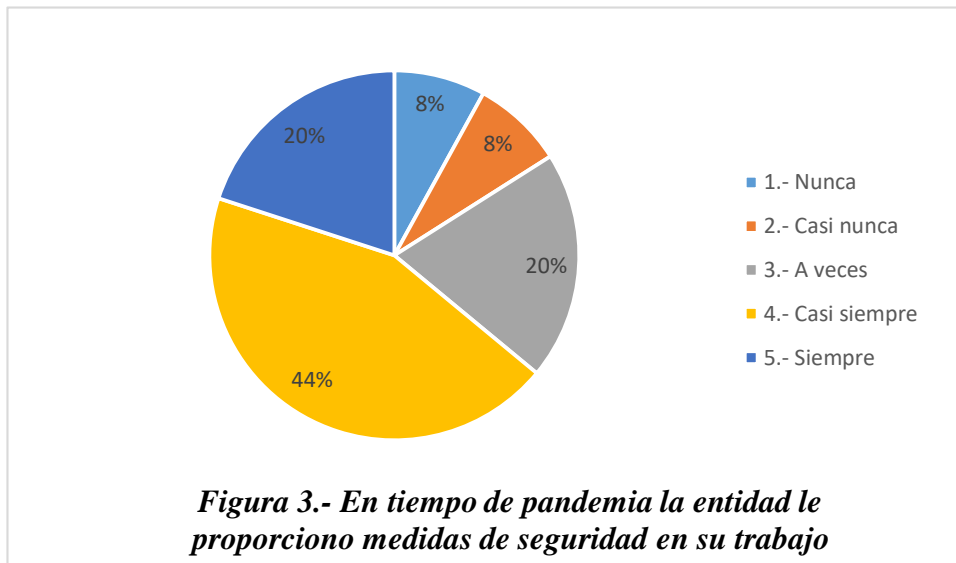
Observamos en la figura 2 existe un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que siempre En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales, otro 28% coinciden que casi siempre, en tanto 20% coinciden que a veces, y consecuentemente un 4% restante indican que casi nunca.

TABLA 3

En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	2	8%
A veces	5	20%
Casi siempre	11	44%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Observamos en la figura 3 existe un 44% de trabajadores administrativos que opina que casi siempre En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su trabajo, un 20% afirma que siempre, otro 20% coinciden que a veces y un 8% restante indican que casi nunca o nunca.

TABLA 4

Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente

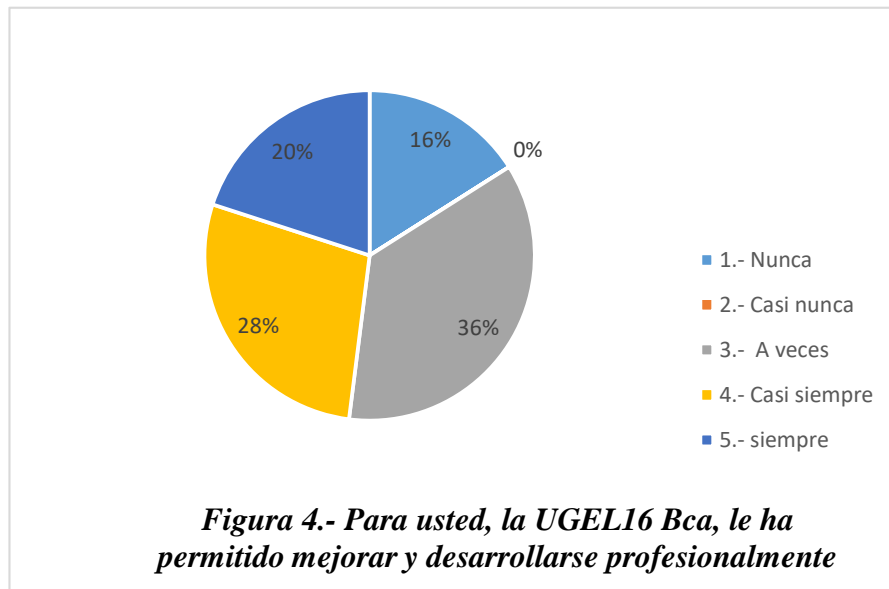
ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	16%
Casi Nunca	0	0%
A veces	9	36%
Casi siempre	7	28%
Siempre	5	20%

TOTAL

25

100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente:
Base de
datos de
las
variables
de estudio

INTERPRETACIÓN:

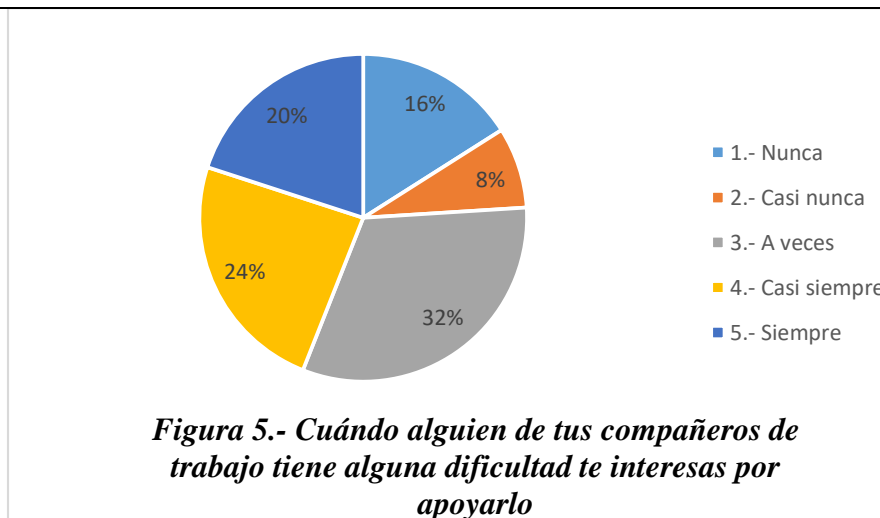
Observamos en la figura 4 existe un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la UGEL16 Bca le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente, otro 28% coinciden que casi siempre, otro 20% coinciden que siempre y un 16% restante indican que nunca.

TABLA 5

Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	16%
Casi Nunca	2	8%
A veces	8	32%
Casi siempre	6	24%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

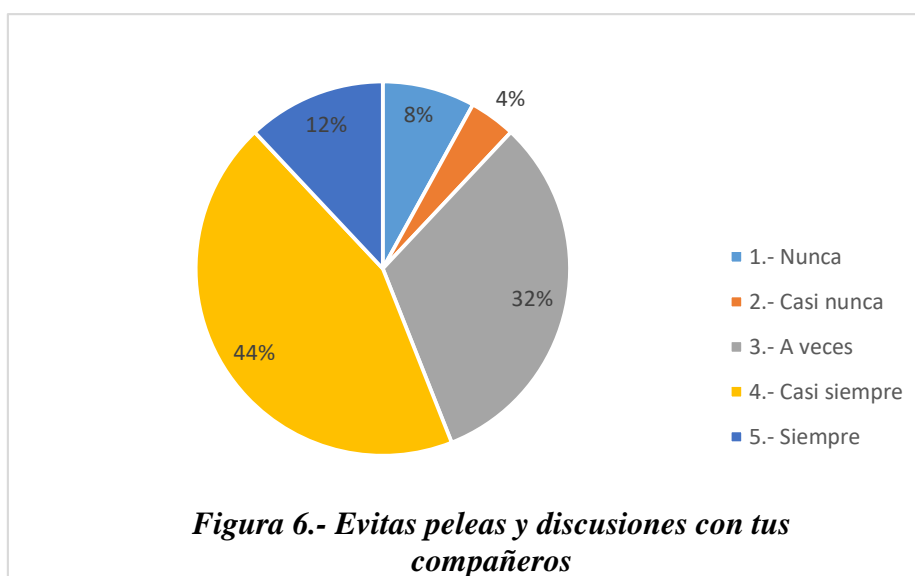
Observamos en la figura 5 existe un 32% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces apoyan a sus compañeros de trabajo cuando tienen dificultades, otro 24% coinciden que apoyan casi siempre, otro 20% coinciden que siempre, en tanto el 16% indican que casi nunca y un otro 8% de los trabajadores indican que nunca.

TABLA 6

Evitas peleas y discusiones con tus compañeros

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	1	4%
A veces	8	32%
Casi siempre	11	44%
Siempre	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

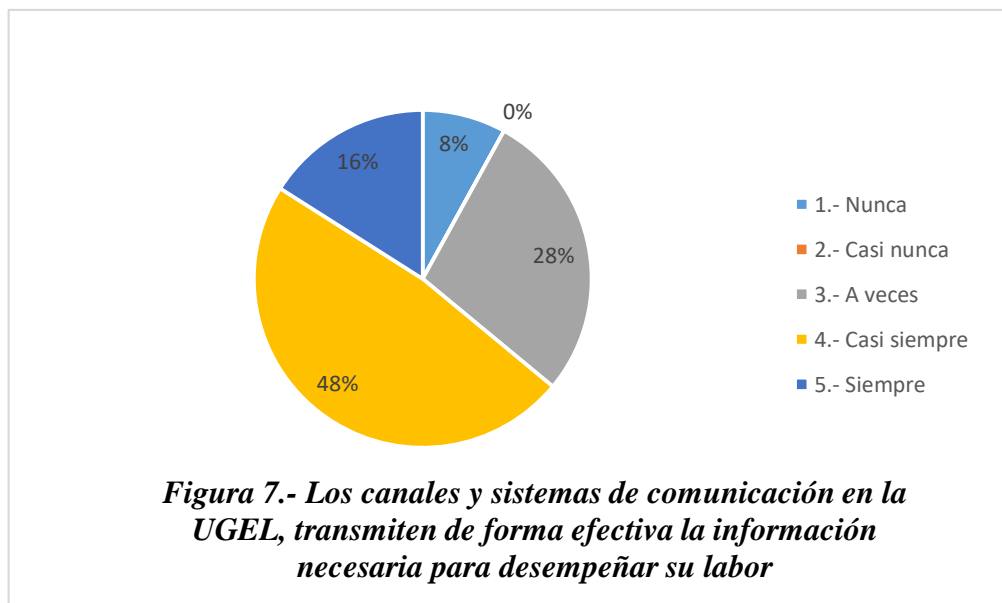
Observamos en la figura 6 existe un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre evitan peleas y discusiones con tus compañeros, otro 32% coinciden que a veces, otro 12% coinciden que siempre, por otro lado, un 8% indican que nunca y otro 4% de los trabajadores indican que casi nunca.

TABLA 7

Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	0	0%
A veces	7	28%
Casi siempre	12	48%
Siempre	4	16%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

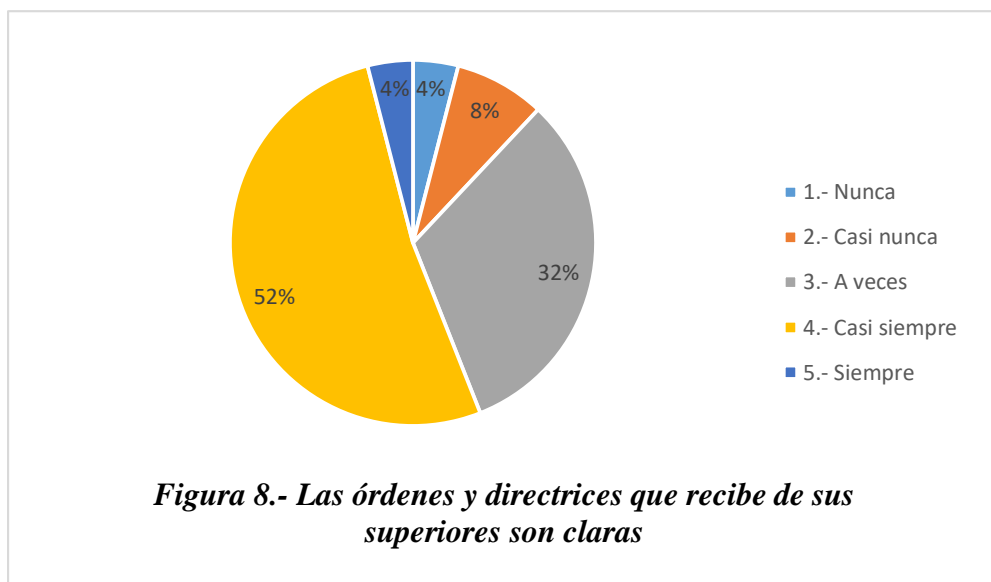
Observamos en la figura 7 existe un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor, otro 28% coinciden que a veces, en tanto un 16% indican que siempre y otro 8% de los trabajadores indican que nunca.

TABLA 8

Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	4%
Casi Nunca	2	8%
A veces	8	32%
Casi siempre	13	52%
Siempre	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

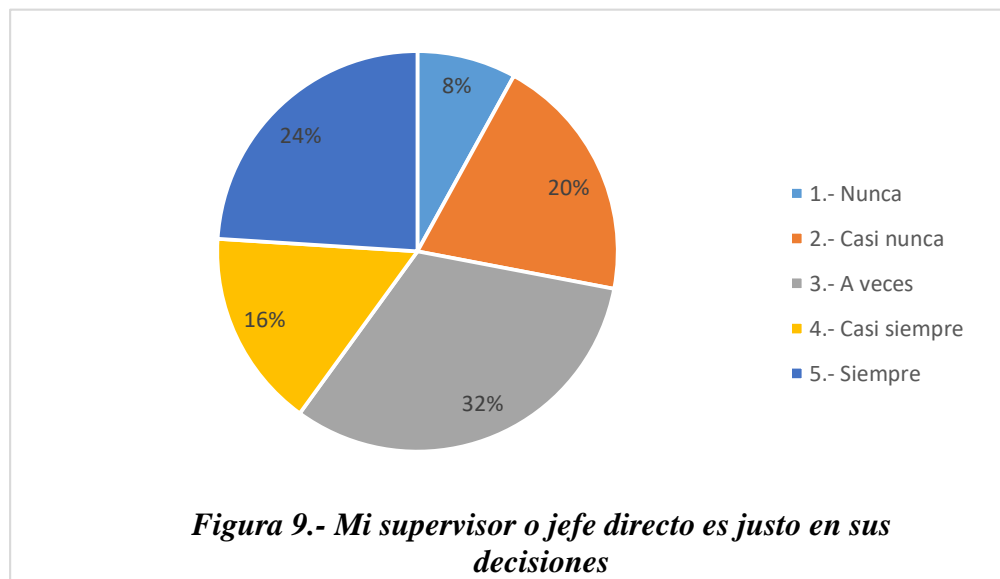
Observamos en la figura 8 existe un 52% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras, en tanto un 32% coinciden que a veces, por otra parte, un 8% indican que casi nunca, un 4% indican que siempre y otro 8% dicen nunca.

TABLA 9

Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	5	20%
A veces	8	32%
Casi siempre	4	16%
Siempre	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

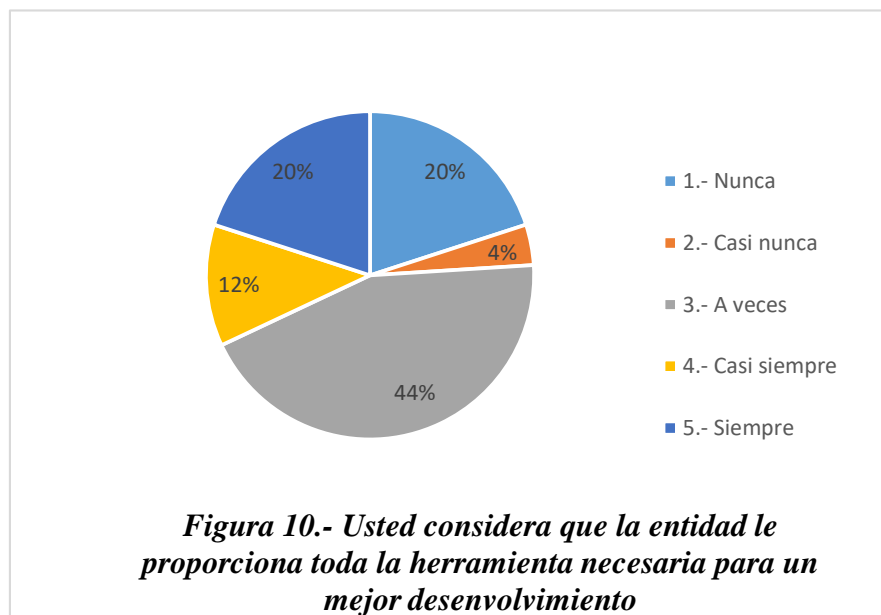
Observamos en la figura 9 existe un 32% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones, en tanto un 24% coinciden que siempre, consecuentemente un 20% indican que casi nunca, en tanto un 16% de los trabajadores indican que casi siempre y por ultimo un 8% indican que nunca.

TABLA 10

Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	20%
Casi Nunca	1	4%
A veces	11	44%
Casi siempre	3	12%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

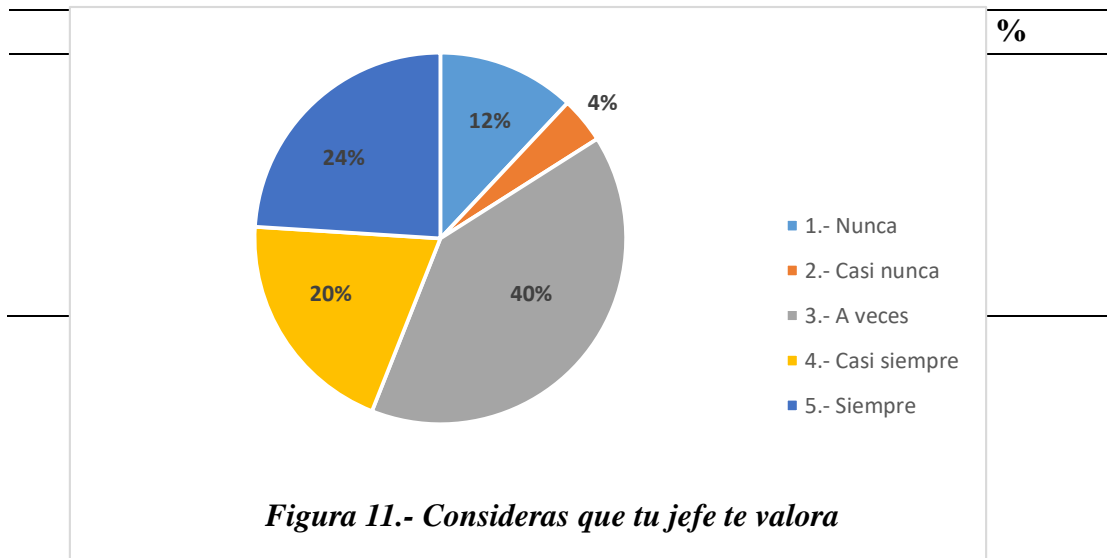
INTERPRETACIÓN:

Observamos en la figura 10 existe un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento, otro 20% coinciden que siempre, en tanto un 20% indican que nunca, asimismo un 12% indican que casi siempre y otro 4% indica que casi nunca.

TABLA 11

Consideras que tu jefe te valora

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

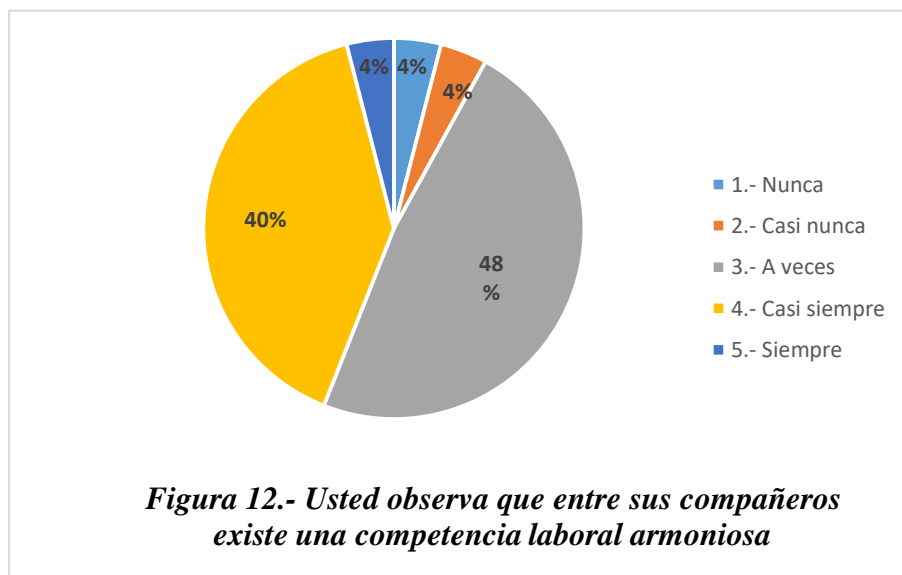
Observamos en la figura 11 existe un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces su jefe lo valora, otro 24% coinciden que siempre, en tanto un 20% indican que casi siempre, asimismo un 12% indican que nunca y otro 4% mencionan que casi nunca.

TABLA 12

Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	4%
Casi Nunca	1	4%
A veces	12	48%
Casi siempre	10	40%
Siempre	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

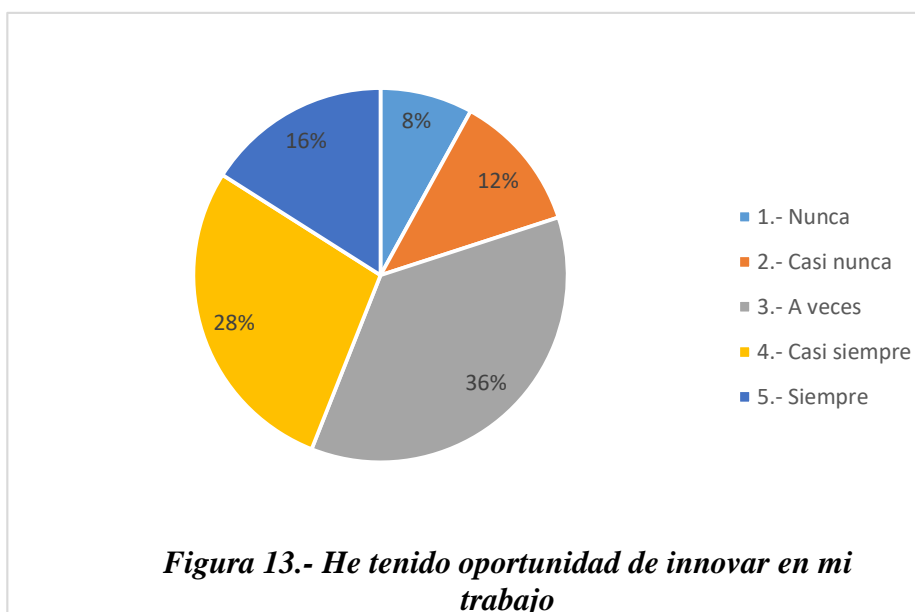
Observamos en la figura 12 existe un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa, en tanto un 40% coinciden que casi siempre, en tanto un 4% indican que siempre, mientras que un 4% de los trabajadores indican casi nunca y un 4% indican que nunca.

TABLA 13

He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	3	12%
A veces	9	36%
Casi siempre	7	28%
Siempre	4	16%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

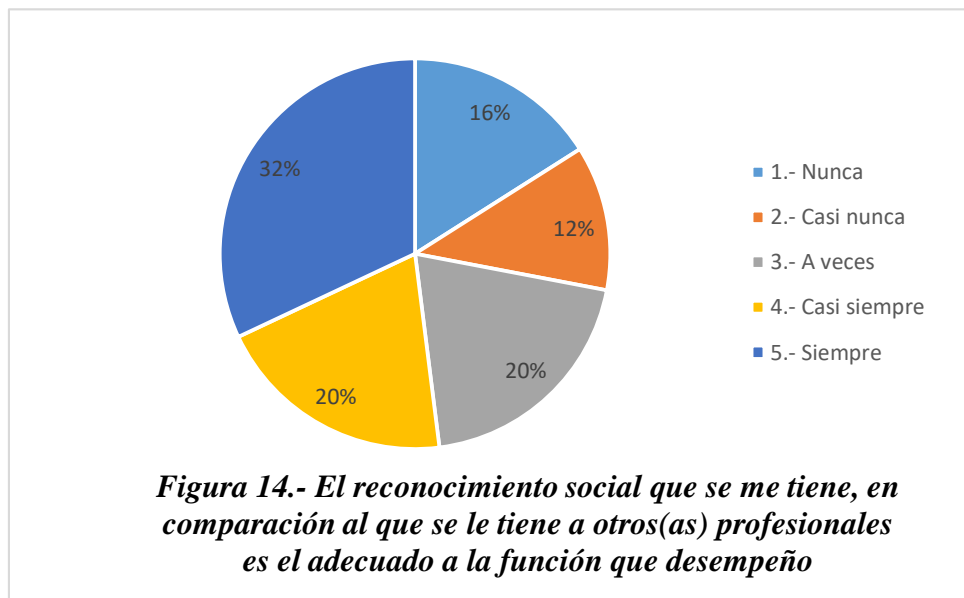
Observamos en la figura 13 existe un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad les ha permitido innovar en su trabajo, otro 28% coinciden que casi siempre les han permitido innovar, en tanto un 16% indican que siempre, otro 12% de los trabajadores indican casi nunca y un 8% nunca les permitieron innovar o mejorar en su área u oficina.

TABLA 14

El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	16%
Casi Nunca	3	12%
A veces	5	20%
Casi siempre	5	20%
Siempre	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

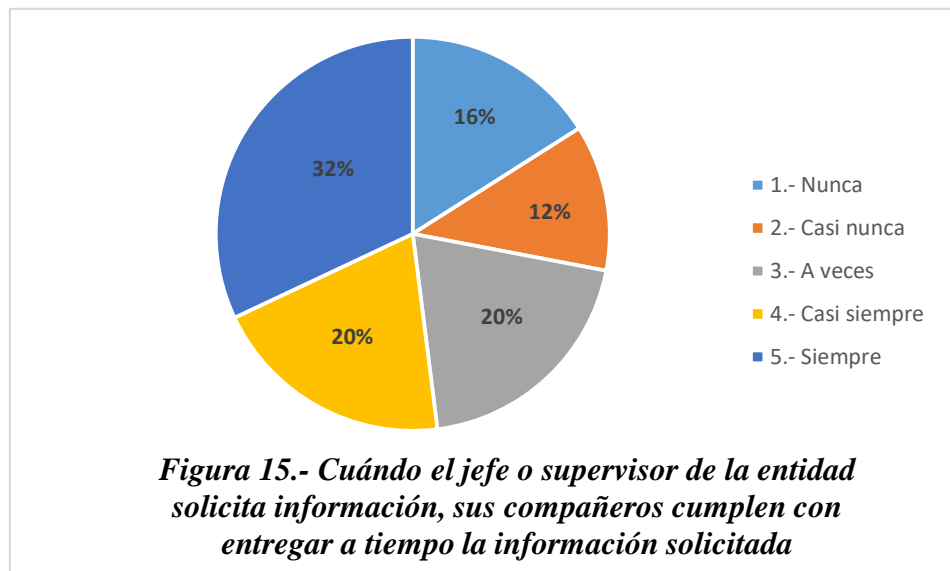
Observamos en la figura 14 existe un 32% de trabajadores administrativos manifiestan que siempre la entidad ha sabido reconocer al personal de acuerdo a sus competencias laborables, otro 20% coinciden que casi siempre, en tanto un 20% indican que a veces, otro 16% indican nunca y un 12% mencionan que casi nunca.

TABLA 15

Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	16%
Casi Nunca	3	12%
A veces	5	20%
Casi siempre	5	20%
Siempre	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

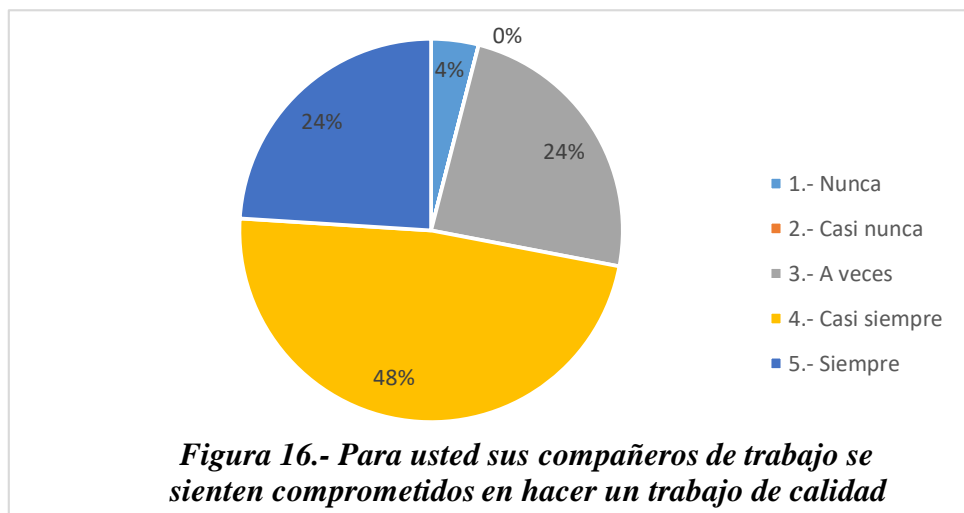
Observamos en la figura 15 existe un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre sus compañeros entregan a tiempo información solicitada por sus superiores, otro 28% coinciden que a veces, otro 16% indican que nunca, asimismo un 12% indican siempre y un 8% indican que casi nunca.

TABLA 16

Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	4%
Casi Nunca	0	0%
A veces	6	24%
Casi siempre	12	48%
Siempre	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

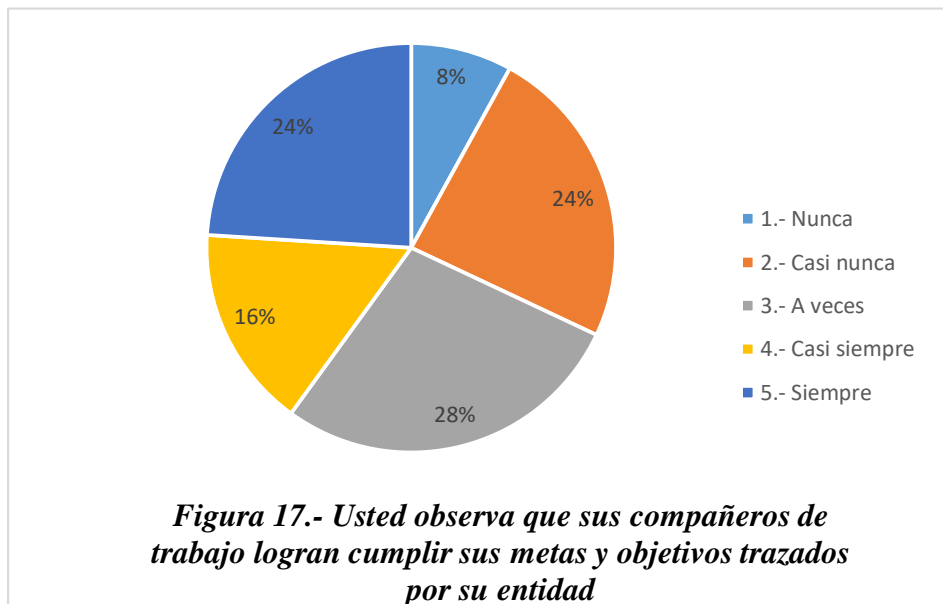
Observamos en la figura 16 existe un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que casi siempre sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad, otro 24% coinciden que siempre, en tanto un 24% indican que a veces, otro 4% de los trabajadores indican nunca.

TABLA 17

Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	8%
Casi Nunca	6	24%
A veces	7	28%
Casi siempre	4	16%
Siempre	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

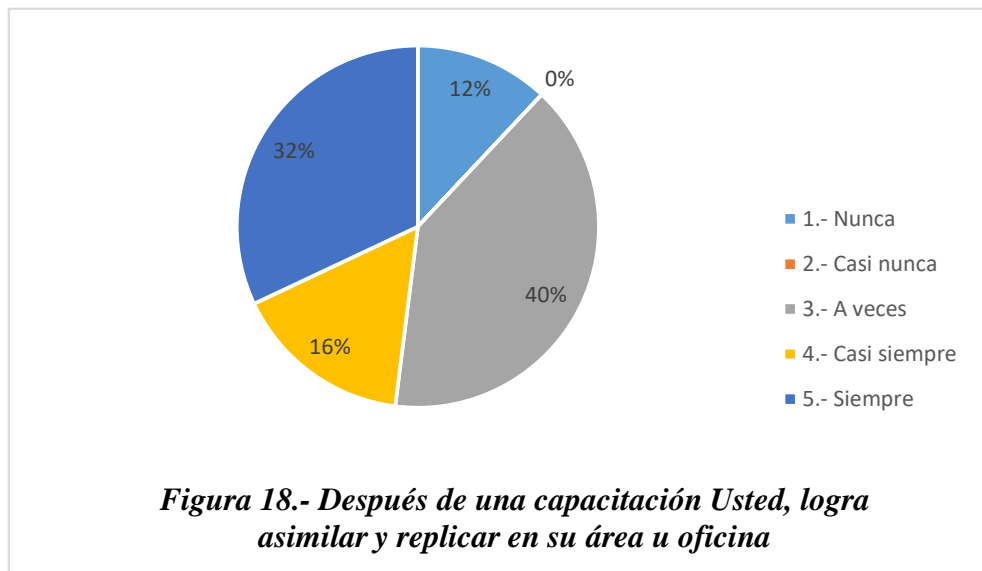
Observamos en la figura 17 existe un 28% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad, en tanto un 24% coinciden que siempre, asimismo un 24% indican que casi nunca, otro 16% indica que casi siempre y un 8% mencionan que nunca.

TABLA 18

Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	12%
Casi Nunca	0	0%
A veces	10	40%
Casi siempre	4	16%
Siempre	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

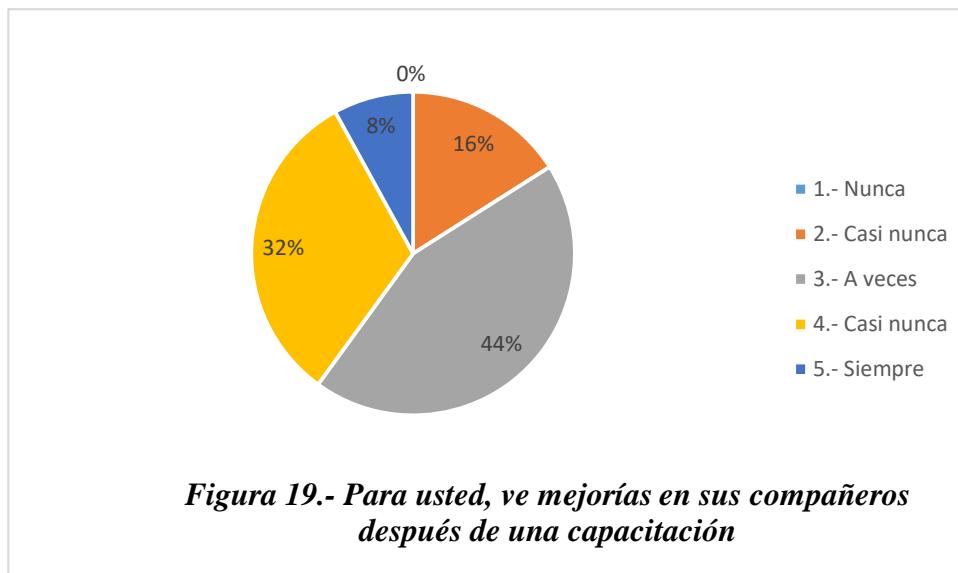
Observamos en la figura 18 existe un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces las capacitaciones son efectivas para el cumplimiento de los objetivos, otro 32% coinciden que siempre, en tanto un 16% indican que casi siempre, asimismo un 12% de los trabajadores coinciden que nunca.

TABLA 19

Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	4	16%
A veces	11	44%
Casi siempre	8	32%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

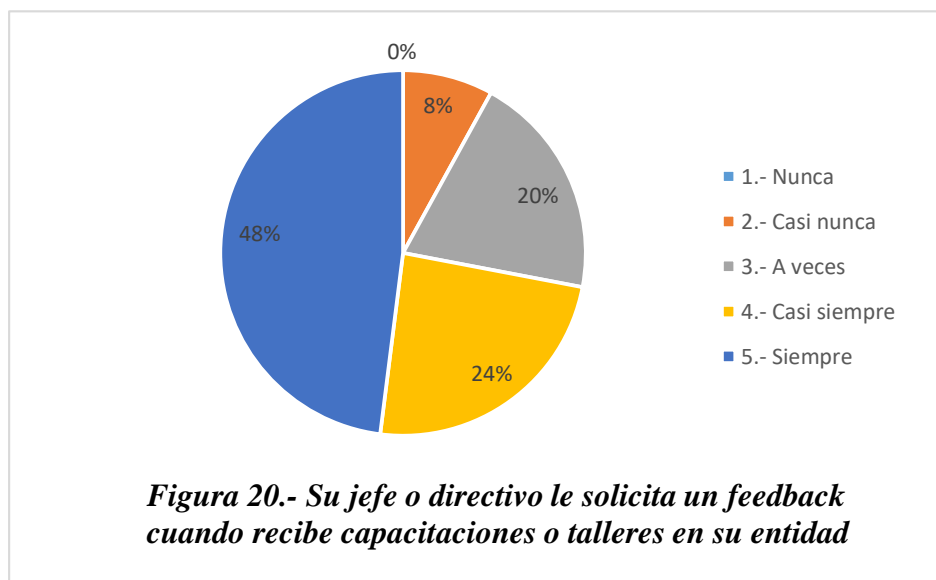
Observamos en la figura 19 existe un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación, otro 32% coinciden que casi siempre, en tanto un 16% manifiestan que casi nunca, asimismo un 8% coinciden que siempre.

TABLA 20

Su jefe o directivo le solicita un feedback cuando recibe capacitaciones o talleres en su entidad

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	8%
A veces	5	20%
Casi siempre	6	24%
Siempre	12	48%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

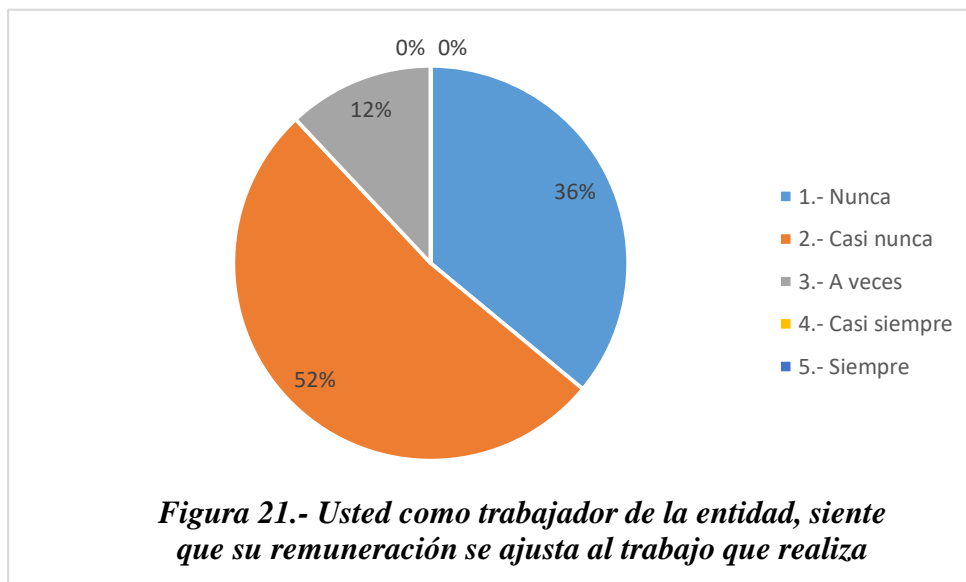
Observamos en la figura 20 existe un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que siempre su jefe o directivo le solicita un feedback cuando recibe capacitaciones o talleres en su entidad, otro 24% expresa que casi siempre, en tanto un 20% indican que a veces y un 8% de los trabajadores indican que nunca.

TABLA 21

Usted como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	36%
Casi Nunca	13	52%
A veces	3	12%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

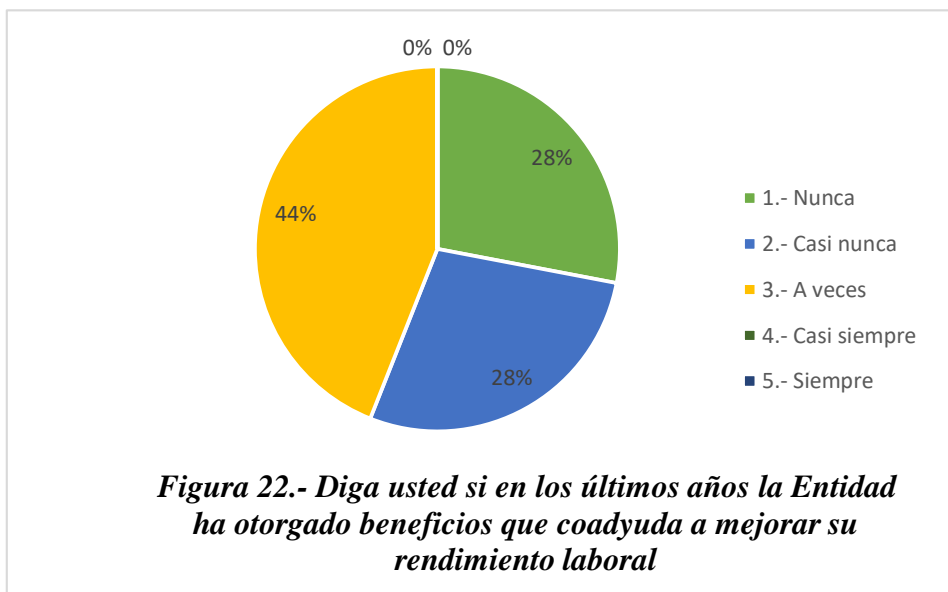
Observamos en la figura 21 existe un 52% de trabajadores administrativos manifiestan que casi nunca como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza, asimismo un 36% indica que nunca y un 12% coinciden que a veces.

TABLA 22

Diga usted si en los últimos años la Entidad ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar su rendimiento laboral

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	28%
Casi Nunca	7	28%
A veces	11	44%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

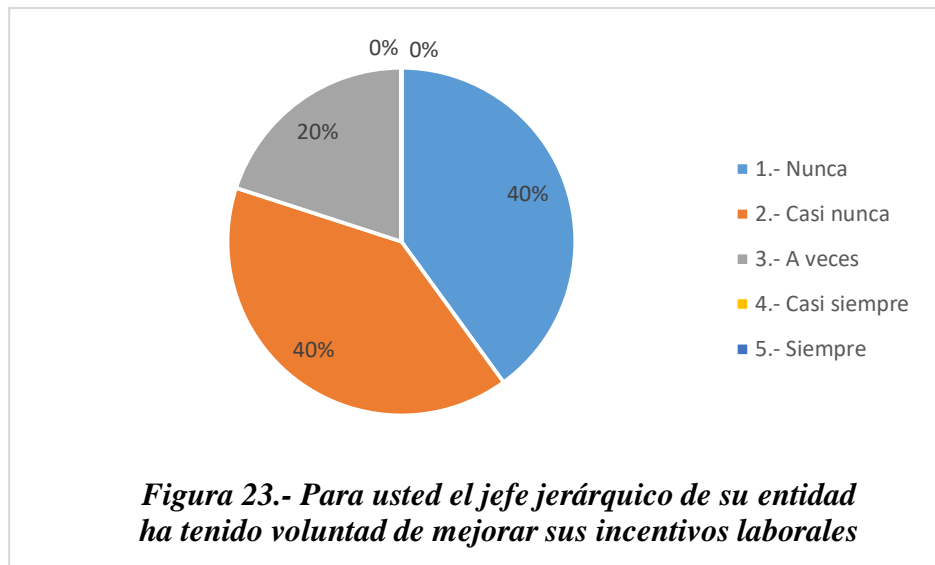
Observamos en la figura 22 existe un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad en los últimos años no ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar el rendimiento laboral, en tanto un 28% coinciden que casi nunca y un 28% indican que nunca.

TABLA 23

Para usted el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	10	40%
Casi Nunca	10	40%
A veces	5	20%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

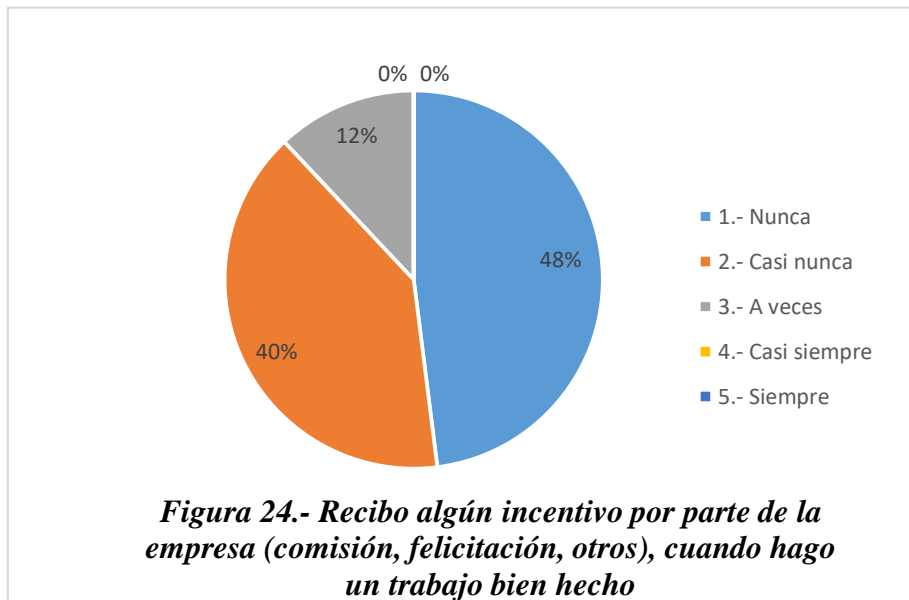
Observamos en la figura 23 existe un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que nunca el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales, en tanto un 40% coinciden que casi nunca y un 20% indican que a veces.

TABLA 24

Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	48%
Casi Nunca	10	40%
A veces	3	12%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Observamos en la figura 24 existe un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que nunca recibo algún incentivo por parte de la entidad (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho, en tanto un 40 indica que casi nunca y un 12% expresa que a veces

Tabla 25:

Resultado de correlación entre el talento humano y el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca, 2021

		Gestión		
		Administrativa	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coficiente de correlación	1,000	0,634**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	25	25
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	0,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	25	25

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

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Se aprecia en la tabla 25, que el resultado del nivel de correlación entre las variables en estudio, por el Rho de Spearman es 0,634, donde se afirma que existe una fuerte relación significativa (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca – 2021.

4.- ANALISIS Y DISCUSION

Para el proceso de análisis de los objetivos planteados nos basamos a los resultados obtenidos por parte de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca, ya que nos permitirá resolver la problemática encontrada: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021?

1. **Demostrar la relación existente entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021**

Con el resultado de la tabla 25, de Rho de Spearman es 0.634 donde se afirma que si existe relación significativa (grado de significación estadística) $p=0,001<0,05$, donde la hipótesis propuesta, determinando que si existe relación entre el Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca – 2021. Esto se sustenta con la tabla 10 donde existe 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento, repercutiendo en la tabla 16 donde un 24% indican que a veces sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos disminuyendo el desempeño en la entidad. Para **Sarmiento (2017)** realizó un estudio en la Universidad Central del Ecuador en el año 2017 para analizar la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los empleados en el Ecuador Central. Un valor alfa de Cronbach de 0,993 indica una fiabilidad muy alta y se concluye que la variable independiente está relacionada con el rendimiento del servidor y el estudio recomienda evaluaciones periódicas del rendimiento. **Cabrera (2021)** propone la creación de una unidad de gestión del talento que sea la sede del departamento de salud regional. Utilizando los resultados de alfa de Cronbach arrojó 0.908, buena confiabilidad y significativa $p = 0.044$. Concluyó que el nivel de GTH era 64% normal; aunque la tasa de finalización del

trabajo fue regularmente del 98%, indicó una alta correlación positiva entre las variables y la aplicación recomendada en el área de habilidades de las personas. De igual forma, **Zeballos (2019)** estudió a la empresa de cerámica Mattaz Zeballos S.R.L.. Sucre Bolivia concluyó que los resultados se utilizaron con la tabla Spearman's Row y ambas variables obtuvieron 0.687 y existe una correlación significativa entre las variables del estudio. El estudio recomienda reconocer la necesidad de mejoras significativas en los procesos de selección, onboarding y capacitación, y finalmente **López (2017)** recomienda como meta evaluar la gestión del talento en el área hospitalaria cubano 20217. El rango de validez y confiabilidad del cálculo alfa de Cronbach (cuyos resultados oscilaron entre 0,931 y 0,939) resumieron una correlación moderadamente positiva, ya que el 78 % siempre se mostró motivado en su ambiente de trabajo, mientras que el 65,6 % tuvo una fuerte actitud para superar obstáculos. Variables de análisis

Se concuerda con los autores que, si no se desarrolla y mejora en los trabajadores administrativos el talento humano el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca, esto va a repercutir hacia el logro de sus objetivos de la entidad.

2. Determinar la Gestión del talento humano que hay en de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021

En cuanto al Talento Humano se ve en la tabla 4, que existe un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la UGEL16 Bca le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente, en la tabla 7 un 28% coinciden que a veces los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, no se transmiten de forma efectiva, ya que los jefes solo informan a su personal de confianza. Asimismo, en la tabla 13 existe un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad les ha permitido innovar en su trabajo, ya que los jefes no cuentan con políticas de gestión. Repercutiendo en la tabla 14 en donde un 20% indican que a veces la

entidad ha sabido reconocer al personal de acuerdo a sus competencias laborables, esto se da por la nula relación que tiene los trabajadores y el área administrativa. A ello **Tocto (2017)**, en su estudio "Modelo de gestión del talento para mejorar los resultados del departamento de educación de Ambato City Bolivia", dice: las instituciones educativas son válidas, procedimientos y medidas, conocimiento, establecimiento de empleo y habilidades relacionadas con las necesidades del trabajo; Modelos de gestión del talento con gestión de calidad para desarrollar y mejorar documentos sobre datos personales, mejora del desempeño y estrategias educativas. Del mismo modo, **Muñoz (2018)**, "Impacto en el desempeño de la gestión del talento y los empleados de Quicksa" -2017, 83% de los empleados, de Select A. A. Uno de los métodos de evaluación para herramientas técnicas para causar consistencia. No intenta crear un buen trabajo que afecte los objetivos y los resultados. Por otro lado, **Castañeda (2018)** en su tesis "Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los Baños del Inca, 2018", que afectó a la mayoría de los motivos de intervención grupal política y la falta de conocimiento y capacitación en información para este **Del Castillo (2017)** desarrolló en su investigación "La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016", Se concluyó que la principal desventaja de la falta de puestos de trabajo idóneos es que la asignación de puestos de trabajo a personas que están en contacto directo y pertenecen a un grupo de personas afines evita la aplicación de procesos de reclutamiento y selección, traducándose en un mal desempeño laboral. También están menos interesados en aprender nuevos conocimientos, lo que impide que las organizaciones crezcan, pero también les permite seguir innovando.

Los autores coinciden que el talento humano es determinante dentro de una institución porque teniendo personal idóneo en las áreas u oficinas se puede alcanzar un mejor rendimiento. Hay coincidencia en que es necesario mejorar el

área de recursos humanos cuando se contrate personal con un perfil idóneo, además mejorar las relación y comunicaciones entre las áreas que aumente una óptima eficiencia en la entidad.

3.- Identificar el nivel del Desempeño Laboral que hay en la UGEL Local N° 16, Barranca-2021

En cuanto al Desempeño Laboral se ve en la tabla 18 existe un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces las capacitaciones son efectivas para el cumplimiento de los objetivos, esto refleja que el área administrativa no conoce las deficiencias que existen en las oficinas de la UGEL. en la tabla 20 un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación, esto se da porque no se capacita correctamente de acuerdo del perfil del trabajador. Asimismo, en la tabla 22 manifiestan que un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad en los últimos años no ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar el rendimiento laboral, esto se da por la falta empatía y voluntad de los jefes de áreas y los trabajadores de la entidad. Coincidiendo en la tabla 24 donde un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que nunca recibió algún incentivo por parte de la entidad (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho, esto se da porque los jefes cuentan con preferencias por algunos trabajadores y genera una inestabilidad en el desempeño laboral en la entidad. Según **Rodríguez (2017)** concluye en su tesis titulada: Análisis y evaluación al desempeño del talento humano (,,), que el 71% de trabajadores respondieron que se encuentran insatisfechos y con temor de expresar que desean ascensos en su puesto laboral. Recomienda poner énfasis en que se debe realizar evaluaciones del desempeño laboral, brindar información acerca de los ascensos y fomentar una relación de confianza y empatía entre jefes y subalternos, para establecer un compromiso institucional. Asimismo **Morales (2018)** en su tesis La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tunan - Sechura concluye que existe un deficiente e inadecuado funcionamiento acerca de la labor institucional, gran mayoría de funcionarios que se encuentran laborando no cuentan con los estudios necesarios, mucho menos preparados y capacitados para poder ejercer una tarea municipal, solo hay 3 personas que responden eficientemente a las labores, y esto es un claro reflejo porque solo se integra personal conocido para que ocupen los cargos, generando una debilidad sumamente fuerte ya que así la organización no logra un buen desempeño laboral. **Mendivil (2018)**. El objetivo de la investigación es determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora. Los resultados muestran un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente el incremento del salario o mejores prestaciones y promociones de puesto. Se concluye que la estabilidad económica y la relación con los superiores tienen efectos estadísticamente positivos y significativos el desempeño laboral. Por ultimo **Muñoz (2017)** concluye que los beneficios que se obtiene de un buen desempeño laboral son: apreciar el esfuerzo y los resultados conseguidos por los colaboradores de la panadería, retener al personal calificado, motivar a los empleados lo cual ayudará a producir importantes logros para la fuerza de trabajo y para la empresa, promover el trabajo en equipo, mejora las relaciones con la empresa y compañeros de trabajo, mejorar las capacitaciones ya que son de mucha importancia y ayudaría a que el personal mejore su rendimiento y conocimiento, además de estar actualizado para así afrontar las nuevas modalidades tecnológicas que se desarrollan hoy en día en las empresas.

Los autores coinciden que, desarrollando capacitaciones, mejorar los sueldos, beneficios sociales, promover incentivos en los trabajadores que ayude a incrementar un desempeño laboras más eficaz y que los trabajadores de la entidad se sientan más identificados y de esta manera contribuir a una armonía de áreas en la entidad.

4. Fundamentar que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021

En cuanto a este objetivo se concluye que en la tabla 9 indica que un 32% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones, justamente si los jefes optaran por contratar personal idóneo y mejorar en sus decisiones ayudarían a equilibrar y tener un mejor clima laboral dentro de la institución. También en la tabla 12 un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa, esto se da porque el área de recursos humanos no cuenta con una política de talento humano que permite contratar personal idóneo en áreas importantes dentro de la entidad. Uniéndose en la tabla 21 en donde indica que un 52% de trabajadores administrativos manifiestan que casi nunca como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza, permitiría que se reajustes los salarios mejorando el rendimiento y desempeño laboral en la entidad, Asimismo en la tabla 23 donde indica que un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que nunca el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales. Esto ocurre porque los jefes mantienen preferencias por algunos trabajadores generando malestar dentro de la entidad. Por ello **Goyeneche (2017)** concluye que, se debe brindar a las microempresas del municipio de Socha, un mejor bienestar laboral, establecer planes y programas que generen una comodidad en el ambiente de trabajo, mayor seguridad, fomentar la motivación, recreación, valores e incentivos con la finalidad de lograr satisfacer sus necesidades. **Tovar (2018)** encontró que el 62% de los encuestados dijo que los administradores de emergencias no se preocuparon por ellos y los trataron de manera adecuada e igualitaria con las habilidades humanas que los trabajadores poseían o creían que no poseían. Los gerentes los ayudan a responder a sus inquietudes o necesidades tomando medidas. **Castro (2020)** en su estudio de gestión de recursos humanos

para mejorar el desempeño empresarial en el banco solidario también concluyó que se logró un avance significativo en la mejora del desempeño de la empresa mientras se implementaba la propuesta del Programa de Mentoría en Gestión de Recursos Humanos. Aún se necesitan nuevas estrategias de mejora en educación, y las investigaciones recomiendan fortalecer los recursos humanos. **Muñoz (2018)** El 73% de los encuestados dijo que los recursos para los que fueron contratados fueron tercerizados, no están satisfechos con el trabajo que realizan, simplemente cumplieron con los requisitos, y también el 83% de los encuestados dijo que se realizó el proceso de selección, Actitud discrecional que carece de medios técnicos, los empleados lo hacen para hacer el trabajo y no intentan desarrollar procesos para hacer el trabajo con calidad, lo que se traduce en no alcanzar metas y resultados.

Los autores coinciden que se debe dar prioridad a las capacitaciones en cuanto a liderazgo, comunicación que debe tener su personal, llevar una buena gestión en el talento humano se puede alcanzar un mejor rendimiento de desempeño laboral en los trabajadores. Hay coincidencia en que es necesario mejorar salarialmente dar incentivos o beneficios sociales para que los trabajadores mejoren los resultados obtenidos y así generar eficiencia entre áreas o oficinas que permitan un desempeño óptimo de la entidad.

5.- Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- 1.- Se concluye que existe una relación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral ya que el Rho de Spearman es 0.634 donde $p=0,001 < 0,05$ confirmándose que si se da una buena gestión del talento humano esto mejorara el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca – 2021, obteniendo mejores resultados en beneficio esto se ve reflejado en la tabla 10 donde existe un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento, repercutiendo en la tabla 16 donde un 24% indican que a veces sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos disminuyendo el desempeño en la entidad

- 2.- Se concluye que el nivel de la gestión del talento humano no es óptimo y se refleja en la tabla 4 donde un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la UGEL16 Bca le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente. Asimismo, en la tabla 7 un 28% coinciden que a veces los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, no se transmiten de forma efectiva, ya que los jefes solo informan a su personal de confianza. También en la tabla 13 un 36% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad les ha permitido innovar en su trabajo, ya que los jefes no cuentan con políticas de gestión. Repercutiendo con la tabla 14 en donde un 20% indican que a veces la entidad ha sabido reconocer al personal de acuerdo a sus competencias laborables, esto se da por la nula relación que tiene los trabajadores y el área administrativa

3.- Se concluye que el nivel del desempeño laboral es deficiente y esto se refleja en la tabla 18 donde un 40% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces las capacitaciones son efectivas para el cumplimiento de los objetivos, esto refleja que el área administrativa no conoce las deficiencias que existen en las oficinas de la UGEL. En tanto en la tabla 20 un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación, esto se da porque no se capacita correctamente de acuerdo del perfil del trabajador. Asimismo, en la tabla 22 un 44% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces la entidad en los últimos años no ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar el rendimiento laboral, esto se da por la falta empatía y voluntad de los jefes de áreas y los trabajadores de la entidad. Y por último en la tabla 24 un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que nunca recibió algún incentivo por parte de la entidad (comisión, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho, esto se da porque los jefes cuentan con preferencias por algunos trabajadores y genera una inestabilidad en el desempeño laboral en la entidad

4.- Se concluye que mejorando y dando oportunidad al talento humano en la institución el desempeño labora incrementara significativamente como lo refleja la tabla 9 que indica un 32% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones, justamente si los jefes optaran por contratar personal idóneo y mejorar en sus decisiones ayudaría. También en la tabla 12 un 48% de trabajadores administrativos manifiestan que a veces observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa, esto se da porque el área de recursos humanos no cuenta con una política de talento humano que permite contratar personal idóneo en áreas importantes dentro de la entidad. Asimismo, en la tabla 21 un 52% de trabajadores administrativos manifiestan que casi nunca como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza, permitiría que se reajustes los salarios mejorando el rendimiento y desempeño laboral en la entidad, y por último en la tabla 23 un 40% de trabajadores

administrativos manifiestan que nunca el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales. Esto ocurre porque los jefes mantienen preferencias por algunos trabajadores generando malestar dentro de la entidad

5.2 Recomendaciones

- 1.** Se recomienda a la entidad incrementar las herramientas necesarias como (mobiliario, equipos de cómputos actualizados, servicio de internet de mejor calidad, ambientes con mejores condiciones), de esta manera se lograría que los trabajadores se sientan más comprometidos con sus labores y se logra cumplir los objetivos trazados.
- 2.** Se recomienda al área administrativa implemente modelos de gestión, que ayuden a mejorar el talento humano y puedan desarrollarse profesionalmente, Además, mejorar los canales de comunicación entre las áreas que permitan trabajar en equipo para los objetivos trazados, también la entidad debería de impulsar el talento dentro de la organización permitiendo a sus trabajadores elaborar nuevo flujos de trabajo que ayuden a lograr los objetivos trazados, y de ese mismo modo que los jefe jerárquicos reconozcan los logros obtenidos por cada área a fin de mejorar las relaciones interpersonales que se han perdido en los últimos en la institución.
- 3.** Se recomienda al director y a los jefes mejorar e implementar nuevas estrategias de capacitaciones que permitan un mayor rendimiento entre los trabajadores y que logren las metas y objetivos, además supervisar y monitorear si el trabajador logro asimilar las capacitaciones que se realicen, en caso no se den los resultados reforzar cuales son las dificultades que cuenta el trabajador y así poder mitigar y lograr los objetivos plasmados y por último implementar alternativas de incentivos y beneficios para el personal que coadyude a aumentar el desempeño laboral dentro de la institución (bonos, comisiones, vacaciones, paseos, actividades culturales).

4. Se recomienda a los jefes jerárquicos tomar mejores decisiones en relación al compromiso de contratar personal idóneo en oficinas claves para el cumplimiento de las metas y objetivos y ejecución de presupuesto, además si se logra contratar personal capacitado las relaciones interpersonales entre compañero aumentaría significativamente logrando complementar el trabajo en equipo, a ellos se debe de gestionar ante las entidades superiores como el GORE o MEF, reconsiderar y aumentar el sueldo básico y los incentivos laborales del personal administrativo esto generaría una elevada motivación entre los compañeros mejorando no solo su desempeño laboral si no también reforzar el compromiso de poder ofrecer una mejor calidad de servicio a la ciudadanía en la UGEL 16 BCA.

6.- Referencias Bibliografías

- Altamirano A. (2020).** *“Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación”*. Tesis para optar el título - Universidad Técnica De Ambato - Ecuador
- Apaza A. (2021).** *“Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del distrito del municipio de Socabaya en 2019”* Tesis –Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Peru
- Asencios C. (2019)** *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”* – Tesis - Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.
- Atar C. (2020).** *“Evaluación del sistema de gestión de talento humano en una empresa estatal del sector de Hacienda y crédito público mediante el modelo de DeLone y McLean”* – Tesis - Universidad Nacional de Colombia – Bogota - Colombia
- Bello T. (2019)** *“Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Articulo - Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas - UPC – Lima - Peru*
- Castaneda D. (2018).** *“Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, 2018”* – Tesis - Universidad Privada del Norte - Perú.
- Castillo R. (2017)** *“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016.”* - Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo - Peru

- Castro V. (2020).** “*Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*”. TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22 (1), 184- 203. [http://: www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)
- Chiavenato I. (2011)** “*Administración de Recursos Humanos*”. 9ª ed. México, Mc Graw – Hill; 2011 – México.
- Crisostomo M. (2018)** “*Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018*” – Tesis – Universidad Faustino Sánchez Carrión – Huacho - Peru
- Del Castillo M. (2017)** “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*” – 2016 – Tesis - Universidad César Vallejo - Perú.
- Flores M. (2017)** “*Incidencia de la Gestión del talento Humano en el desempeño laboral. Madriz Nicaragua*” – Tesis – Universidad Central de Nicaragua - Nicaragua
- Hidalgo Y. (2020)** “*Indicadores para Evaluar el Impacto de la Capacitación en el Trabajo*” 2020 Cuba: Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín – Cuba.
- Huamán N. (2018).** “*Desarrollo Personal y Desempeño Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito. Tesis – Universidad San Antonio de Abad – Cusco Peru.*
- Linares S. (2017),** “*Motivación Laboral y Desempeño Laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017*” Tesis - Universidad Cesar Vallejo – Trujillo – Peru.
- Matheus C. (2015)** Pagina Web “ *Dimensiones de la Gestión del Talento Humano* <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

- Morgan J. (2015)** “*La evaluación del Desempeño en las Empresas y la Resiliencia*”
2015 – Tesis – Universidad Central de Puerto Rico - Puerto Rico.
- Muñoz D. (2018).** “*Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Supervisión de la Empresa QUICKSA-2017*”.
Tesis – Puno - Peru
- Nolberto M. (2017).** “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*”- Tesis - Universidad De Huánuco - Huanuco Peru
- Orozco E. (2018)** “*Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de Municipalidad de Lurigancho*”, 2018 – Tesis - Universidad Cesar Vallejo – Peru
- Ramos R. (2018)** “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Pastelería Miraflores*” S.A.C. - Universidad Cesar Vallejo – Peru.
- Rodríguez M. (2017)** “*Análisis y Evaluación al Desempeño del Talento Humano del Area Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Macará*” 2016 - Tesis - Universidad Nacional de Loja de Ecuador - Peru
- Rojas R, (2018).** “*Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*” 2018 - Tesis - Universidad Norbert Wiener – Perú.
- Sarmiento J. (2017).** “*Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central*” - Tesis - Universidad Politécnica Nacional – Peru.

- Serpa, A. (2019)** “*Desempeño Laboral y la Productividad de los Colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017*”. Tesis - Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – Perú.
- Solano M. (2018).** “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa Seda Huánuco, Sede Central 2017*” - Tesis - Universidad de Huánuco -Perú.
- Tamay F. (2021)** “*Gestión del Talento Humano y su Impacto en la Productividad Laboral del Gobierno Regional de La Libertad*” 2020 - Tesis - Universidad Cesar Vallejo – Peru.
- Tocto M. (2017)** “*Modelo de gestión del talento humano por competencias para mejorar el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa Bolívar de la Ciudad de Ambato*” - Tesis - Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ecuador
- Vallejo. L (2015)** “*Gestión del Talento Humano*”, Aval Espoch. 2016 - La Caracola Editores - Ecuador
- Vera A. (2019)** “*Modelo para la Gestión del Talento Humano en las Pymes del Sector Servicios de Barranquilla*” – Artículo de Investigación – Universidad de la Costa - 2019 - Barranquilla - Colombia.
- Zeballos, S. I. (2019)** “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos SRL. en la Ciudad de Sucre*” - Tesis - Universidad Andina Simón Bolívar – Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DEL ESTUDIO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021”</p>	<p>¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES: Demostrar la relación existente entre la gestión del talento humano y del desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021</p> <hr/> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Determinar la Gestión del talento humano que hay en de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021</p> <p>Identificar el nivel de Desempeño Laboral que hay en la UGEL Local N° 16, Barranca-2021</p> <p>Fundamentar que la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021</p>	<p>Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral</p>	<p>TIPO Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte correlacional</p> <p>POBLACIÓN 25 Trabajadores</p> <p>TÉCNICA La Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

V. 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Gestión de Talento Humano	<p>Briceno (2012) el valor agregado del concepto es la preocupación de las empresas sobre su personal, cabe destacar que si se logran los objetivos y metas individuales de todos los trabajadores es muy probable que los objetivos y metas propias de la empresa se logren también, aquí radica la importancia de este concepto y por el cual los gerentes de empresas se interesan en el tema.</p>	<p>Cuando hablamos de talento humano no estamos hablando de características supe poderosas, al contrario, son esos rasgos que nos hacen humanos. Por ello es tan importante en las organizaciones, pues es a partir del individuo que podemos construir empresa. Así pues, el talento no sólo es individual sino puede potenciarse en un equipo para alcanzar su máximo nivel.</p>	Clima Laboral	Liderazgo	1.- ¿El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca?
				Seguridad y Salud en el Trabajo	2.- ¿En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales? 3.-¿En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales?
				Oportunidad de desarrollo profesional	4.- ¿Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente?
			Motivación Extrínseca	Relaciones entre Compañeros	5.- ¿Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo? 6.-¿Evitas peleas y discusiones con tus compañeros?
				Comunicación	7.- ¿Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor?
				Autonomía Y Toma Decisiones	8.- ¿Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras? 9.- ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?
			Motivación Intrínseca	Satisfacción por el Trabajo	10.- ¿Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento? 11.- ¿Consideras que tu jefe te valora?
				Competencia Laborales	12.- ¿Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa? 13.-¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?
				Promoción Profesional	14.-¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

V. 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	<p>Ricky W. (2017) nos dice que la mayoría de las metas se orientan hacia algún elemento del desempeño. Los gerentes pueden emprender muchas acciones para mejorar la motivación y el desempeño, entre ellas diseñar los puestos, permitir mayor participación y promover el empowerment, considerar arreglos de trabajo alterno y establecer metas.</p>	<p>Desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización</p>	Productividad	Eficacia	15.-¿Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada?
				Calidad	16.-¿Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad??
				Eficiencia	17.-¿Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad?
			Capacitación	Aprendizaje	18.-¿Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina?
				Trabajo en Equipo	19.-¿Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación ?
				Resultados	20.-¿Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras?
			Compensación Laboral	Remuneración	21.-¿Usted como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza?
				Beneficios Sociales	22.-¿Diga usted si en los últimos años la Entidad ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar su rendimiento laboral?
				Incentivos Salariales	23.-¿Para usted el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales? 24.-¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?

ANEXOS 3

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL N° 16 BCA – 2021.

Estoy realizando una investigación científica, referente a la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021”. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021". Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso

Escala de valoración:

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

N°	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
Dimensión 1: Clima Laboral		1	2	3	4	5
1	¿El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca?					
2	¿En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales?					
3	¿En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales?					
4	¿Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente?					
Dimensión 2: Motivación Extrínseca		1	2	3	4	5
5	¿Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo?					
6	¿Evitas peleas y discusiones con tus compañeros?					
7	¿Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor?					
8	¿Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras?					
9	¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?					
Dimensión 3: Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
10	¿Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento?					
11	¿Consideras que tu jefe te valora?					
12	¿Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa?					
13	¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?					
14	¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?					

PARTE III

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL Local N° 16, Barranca-2021". Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso

Escala de valoración:

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

N°	VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Productividad						
15	¿Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada?					
16	¿Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad??					
17	¿Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad?					
Dimensión 2: Capacitación		1	2	3	4	5
18	¿Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina?					
19	¿Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación?					
20	¿Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras?					
Dimensión 2: Compensación Laboral		1	2	3	4	5
21	¿Usted como trabajador de la entidad, siente que su remuneración se ajusta al trabajo que realiza?					
22	¿Diga usted si en los últimos años la Entidad ha otorgado beneficios que coadyuda a mejorar su rendimiento laboral?					
23	¿Para usted el jefe jerárquico de su entidad ha tenido voluntad de mejorar sus incentivos laborales?					
24	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?					



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16 BARRANCA – 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Evaluar si la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca-2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16 BARRANCA – 2021

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
CLIMA LABORAL	1. ¿El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca?	4	4	4	4	
	2. ¿En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales?	4	4	4	4	
	3. ¿En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales?	4	4	4	4	
	4. ¿Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	4	
MOTIVACION EXTRINSECA	5. ¿Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo?	4	4	4	4	
	6. ¿Evitas peleas y discusiones con tus compañeros?	4	4	4	4	
	7. ¿Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor?	4	4	4	4	
	8. ¿Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras?	4	4	4	4	
	9. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	4	4	4	4	
MOTIVACION INTRENSICA	10. ¿Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento?	4	4	4	4	
	11. ¿Consideras que tu jefe te valora?	4	4	4	4	
	12. ¿Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa?	4	4	4	4	
	13. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?	4	4	4	4	
	14. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	4	4	4	4	


Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Productividad	15. ¿Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada?	4	4	4	4	
	16. ¿Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad??	4	4	4	4	
	17. ¿Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad?	4	4	4	4	
Capacitación	18. ¿Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina?	4	4	4	4	
	19. ¿ Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación?	4	4	4	4	
	20. ¿Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras?	4	4	4	4	
Compensación Laboral	21. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	22. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	24. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426		Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16 BARRANCA – 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones.

Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carlos González Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Evaluar si la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca-2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16 BARRANCA – 2021

VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
CLIMA LABORAL	25. ¿El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca?	4	4	4	4	
	26. ¿En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales?	4	4	4	4	
	27. ¿En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales?	4	4	4	4	
	28. ¿Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	4	
MOTIVACION EXTRINSECA	29. ¿Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo?	4	4	4	4	
	30. ¿Evitas peleas y discusiones con tus compañeros?	4	4	4	4	
	31. ¿Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor?	4	4	4	4	
	32. ¿Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras?	4	4	4	4	
	33. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	4	4	4	4	
MOTIVACION INTRENSICA	34. ¿Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento?	4	4	4	4	
	35. ¿Consideras que tu jefe te valora?	4	4	4	4	
	36. ¿Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa?	4	4	4	4	
	37. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?	4	4	4	4	
	38. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Productividad	39. ¿Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada?	4	4	4	4	
	40. ¿Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad??	4	4	4	4	
	41. ¿Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad?	4	4	4	4	
Capacitación	42. ¿Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina?	4	4	4	4	
	43.¿ Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación?	4	4	4	4	
	44. ¿Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras?	4	4	4	4	
Compensación Laboral	45. ¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	46. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
	47. ¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	48. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

E

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: carlos.chavez@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL 16 BARRANCA – 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Evaluar si la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL 16 Barranca-2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL DE BARRANCA – 2021**

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
CLIMA LABORAL	49. ¿El director de la entidad Influye un buen liderazgo en los servidores de la UGEL 16 Bca?	4	4	4	4	
	50. ¿En su entidad los directivos realizan periódicamente una prevención de riesgos laborales?	4	4	4	4	
	51. ¿En tiempo de pandemia la entidad le proporciono medidas de seguridad en su laborales?	4	4	4	4	
	52. ¿Para usted, la UGEL16 Bca, le ha permitido mejorar y desarrollarse profesionalmente?	4	4	4	4	
MOTIVACION EXTRINSECA	53. ¿Cuándo alguien de tus compañeros de trabajo tiene alguna dificultad te interesas por apoyarlo?	4	4	4	4	
	54. ¿Evitas peleas y discusiones con tus compañeros?	4	4	4	4	
	55. ¿Los canales y sistemas de comunicación en la UGEL, transmiten de forma efectiva la información necesaria para desempeñar su labor?	4	4	4	4	
	56. ¿Las órdenes y directrices que recibe de sus superiores son claras?	4	4	4	4	
	57. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?	4	4	4	4	
MOTIVACION INTRENSICA	58. ¿Usted considera que la entidad le proporciona toda la herramienta necesaria para un mejor desenvolvimiento?	4	4	4	4	
	59. ¿Consideras que tu jefe te valora?	4	4	4	4	
	60. ¿Usted observa que entre sus compañeros existe una competencia laboral armoniosa?	4	4	4	4	
	61. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?	4	4	4	4	
	62. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Productividad	63. ¿Cuándo el jefe o supervisor de la entidad solicita información, sus compañeros cumplen con entregar a tiempo la información solicitada?	4	4	4	4	
	64. ¿Para usted sus compañeros de trabajo se sienten comprometidos en hacer un trabajo de calidad??	4	4	4	4	
	65. ¿Usted observa que sus compañeros de trabajo logran cumplir sus metas y objetivos trazados por su entidad?	4	4	4	4	
Capacitación	66. ¿Después de una capacitación Usted, logra asimilar y replicar en su área u oficina?	4	4	4	4	
	67.¿Para usted, ve mejorías en sus compañeros después de una capacitación?	4	4	4	4	
	68.¿Para usted, el resultados de las capacitaciones tomadas generan confiabilidad y mejoras?	4	4	4	4	
Compensación Laboral	69.¿Considera que el personal con las capacitaciones tiene una buena habilidad tecnológica?	4	4	4	4	
	70. ¿Se hacen evaluaciones al personal después de una capacitación para, reconocer si aprendió?	4	4	4	4	
	71.¿Considera que su jefe es un agente de cambio de manera positiva?	4	4	4	4	
	72.¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.