



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Talento humano y su relación con el desempeño laboral
de los trabajadores en la unidad de gestión educativa
Local de Yungay – 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Rolando Joel Figueroa Plácido

ASESOR:

Dr. Groberti Alfredo Medina Corcuera

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Rimmel Alex Muñoz Gómez

Presidente

Mg. Gladys Beatriz Mercado Pérez

Secretario

Dr. Groberti Alfredo Medina Corcuera

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Reynaldo y Julia, a mi esposa e hijos quienes con sus sabios consejos permanentes hicieron posible la cristalización de mis ideales.

Rolando Joel

AGRADECIMIENTO

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la UGEL de Yungay por estas dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

Al Dr. Medina Corcuera, Groberti Alfredo, quien con su exigencia se pudo lograr que la investigación sea exitosa, asesorándome y guiándome en el desarrollo de la tesis, gracias por su paciencia y dedicación.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El autor

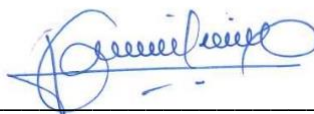
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Rolando Joel Figueroa Plácido, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado: “Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay - 2017” presentado en 126 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Huaraz, Setiembre del 2017



Rolando Joel Figueroa Plácido

DNI: 33341609

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay - 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magister en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

CARÁTULA	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	v
PRESENTACIÓN	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1.Realidad problemática:	12
1.2.Trabajos previos:	14
1.3.Teorías relacionadas al tema:	18
1.4.Formulación del problema:	40
1.5.Justificación del estudio:	41
1.6.Hipótesis:	41
1.7.Objetivos:	42
II. MÉTODO	45
2.1.Diseño de investigación:	45
2.1.VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN:	46
2.2.Población y muestra	48
2.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	48
2.4.Métodos de análisis de datos:	49
2.5.Aspectos éticos:	49
III. RESULTADOS	51

IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIÓN:	81
VII. REFERENCIAS	83
ANEXOS	
ANEXO 01: Instrumentos	
Ficha técnica de los instrumentos	
Validez de los instrumentos	
Confiabilidad de los instrumentos	
ANEXO 02: Matriz de consistencia	
ANEXO 03: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	
ANEXO 04: Base de datos	

RESUMEN

En el desarrollo de la investigación se consideró el tipo no experimental y con un diseño correlacional; con una población censal de 30 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, obtenida mediante un muestreo no probabilístico. Se utilizó como técnica: la encuesta, con los instrumentos cuestionario para medir la gestión del talento humano y otro para medir el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

El propósito de esta investigación es medir el nivel de relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral, por ser un tema de suma importancia en la UGEL de Yungay.

El resultado obtenido fue que existe una relación alta, positiva y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017 con un nivel de correlación de 0,696**, con lo que se demostró que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral que realicen, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay. De la misma manera se comprobó la hipótesis de investigación a través del coeficiente de correlación de Pearson demostrando que existe una correlación directa y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, condiciones personales.

ABSTRACT

In the development of the research was considered the non-experimental type and with a correlational design; With a census population of 30 administrative workers of the Local Educational Management Unit, obtained through non-probabilistic sampling. The questionnaire used to measure human talent management and another to measure the work performance of the Local Educational Management Unit of Yungay - 2017 was used as a technique: the survey.

The purpose of this research is to measure the level of relationship between human talent and work performance, as it is a very important issue in Yungay's UGEL.

The result was that there was a high, positive and significant relationship between human talent and the workers' work performance in the Local Educational Management Unit of Yungay - 2017 with a correlation level of 0.696 **, which showed that The management of human talent is related to the work performance they perform, so maintaining an adequate selection of personnel who are trained, updated in the working methods, means that their performance is positive and contributes to the management that is performed in The Local Educational Management Unit of Yungay. In the same way the research hypothesis was verified through Pearson 's correlation coefficient, showing that there is a direct and significant correlation between human talent and the workers' work performance in the Local Educational Management Unit of Yungay - 2017.

Key words: Human talent, work performance, personal conditions.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

A nivel internacional desde la creación de las organizaciones ya sean del ámbito público o privado, ha habido algunas cuestiones de la administración del talento humano y esto tiene repercusiones en la ejecución del trabajo dentro de la empresa. Así, en el desarrollo o reducción de la Asociación. En las organizaciones de prestigio de nivel mundial tal es la situación de numerosas asociaciones abiertas o privadas la administración de la capacidad humana se refleja en la prueba distintiva del especialista con la organización o asociación y esto se suma para crear desarrollo. Así estas organizaciones apostaron en la preparación y preparación del especialista para que a lo largo de estas líneas realce la calidad en la creación y la ejecución de trabajo de esta manera el beneficio. En estas nuevas circunstancias donde la globalización y el cambio innovador, la parte de la capacidad humana y el procedimiento de evaluación de la ejecución, constituyen una prueba increíble en situaciones actuales y son ineludibles para una asociación. (Bedoya, 2005).

Igualmente, en este sentido, Chiavenato (2002) alude a considerada la fuerza de trabajo de una organización como cómplice y plantea lo esencial origen de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su quintaesencia; De equivalente su significado como promotores de la asociación, aptos para invertirla de la perspicacia, la capacidad y averiguar cómo tener la capacidad de hacerlo agresivo y en este sentido transmitirlo al logro.

En Perú, los patrones de globalización se han manifestado desde la década de los noventa y, por lo tanto, se han abierto al mundo exterior. Esta apertura impulsó la evaluación y ejecución de enfoques monetarios en las organizaciones, cambios en sus estructuras y procedimientos. Dentro de estos elementos fundamentales las organizaciones pasan por alto un punto que es básico con respecto a ver la relación del trabajador y la rentabilidad, que es el ambiente de trabajo correcto para una ejecución decente, luego vemos que las organizaciones se dedican a prestar dinero sin entender que la capacidad humana necesita Un

dominio satisfactorio para desempeñar su trabajo de manera competente, normalmente observamos en todas las asociaciones empresariales que piensan al lado de no acerca de este punto básico, no ven las necesidades de su personal, ni transmitirlos Un lugar de trabajo estable. La habilidad humana es una pieza del capital de una organización ya que tiene un lugar con el arreglo de mercancías utilizadas como parte de la creación, y además las oficinas, artes. El trabajo es una acción contemplada y deliberada de los hombres mediante la cual la habilidad humana puede crear mercancías y empresas para satisfacer las necesidades, además de establecer asociaciones entre sí, con la naturaleza, con las máquinas y con los métodos de generación. La calidad del trabajo o la capacidad de trabajo que el capital humano tiene es la disposición de las cualidades físicas y académicas que el hombre tiene y que se aplica en la creación de satisfacer las necesidades. (Cachuan, 2015)

La capacidad humana y también el cumplimiento de los objetivos de carácter social y útil, por ejemplo, la satisfacción de objetivos y facultad, deben agregar para lograr la distinción con diferentes asociaciones con condiciones similares. Un destacado entre las perspectivas más imperativas para el trabajador en el trabajo que realiza y en los puntos de vista que abarcan su trabajo es la realización del empleo. En cualquier caso, en general los especialistas se desaniman ante el hecho de que no tienen un trabajo de calidad, esto infiere el lugar de trabajo, y en numerosas asociaciones abiertas pueden ser reconocidos muebles antiguos, PCs fuera de escena, lugar de trabajo que no es como se indica Por las peticiones de dar un Servicio al cliente ya que esto afecta negativamente la ejecución del servidor o del trabajador dentro de la asociación. En la UGEL de Yungay del mismo modo que los otros ámbitos se evidencia que la gestión del talento humano presenta algunas deficiencias en cuanto a la gestión del personal que laboren en la parte administrativa, debido a diversos factores como políticos, de afinidad, entre otros y que el desempeño laboral que presenta es de nivel regular a bajo en las diferentes áreas administrativas, por tal razón en la presente investigación se identificó, cómo el talento humano se relaciona con el desempeño laboral y la percepción que tienen los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, debido a la gestión que se realiza en la UGEL tiene una duración de un período de dos años,

por tal razón no se realiza la selección del personal de forma adecuada que esto repercute en el mayor desarrollo integral de los trabajadores. Con los resultados de la investigación se pretende obtener indicadores que sirvan para plantear recomendaciones que sirvan para que las autoridades de la UGEL tomen conciencia y mejore la gestión administrativa que se realiza.

1.2. Trabajos previos:

En el ámbito internacional Machillanda (2013), en su tesis de maestría titulada “Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2012”; realizado en la Universidad Central de Venezuela, cuyo objetivo fue determinar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital “Vargas de Caracas”, tipo de estudio descriptivo – transversal, con diseño no experimental, la población y muestra conformadas por 34 profesionales en los diferentes horarios de trabajo a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 38 preguntas cerradas, con 5 alternativas de respuesta en escala Likert. Dicho cuestionario obtuvo una confiabilidad de 0.89 según el índice de confiabilidad de Alpha de Cronbach. Concluyó que en cuanto a la capacidad de expertos utilizan límite psicológico 47,1%. En la inspiración innata, el 38,2% se siente excepcionalmente enérgico por los logros y el reconocimiento y la inspiración extraña, el 41,2% dice que no sienten nada propulsado por la compensación obtenida en relación con las capacidades que realizan.

El aporte de Cevallos (2013) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”, realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, investigación del tipo no experimental y diseño correlacional, quien concluyó: El Modelo de Gestión para la Unidad de Talento Humano de la Autoridad Provincial de Agricultura de Santa Elena, contiene procedimientos reglamentarios establecidos en los subsistemas de administración de la capacidad humana, tal como lo indican las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), que han permitido establecer sistemas de Afirmación como lo indican las capacidades especializadas que son vitales en las diversas unidades que conforman la administración. El Modelo constituye un dispositivo que facilita el uso

de las reglas correlacionadas que permiten sistematizar los elementos de la posición y, además, el nivel de obligación de la autoridad según lo indicado por el modo de solicitar el cargo.

Por su parte Romero y Urdaneta (2010) en su tesis doctoral titulada “Desempeño laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas”; realizado en Venezuela: Universidad Rafael Bellosó Chacín, cuyo objetivo es determinar la asociación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado – Zulia, de tipo de correlacional, descriptiva, aplicada y de campo, con diseño no experimental, transaccional – correlacional, con un censo poblacional no probabilística a juicio del investigador, también llamada muestra. Se empleó un cuestionario de alternativas fijas de respuesta, los cuales se sometieron a validación de expertos y la confiabilidad se determinó través del coeficiente Alpha de Cronbach, dando como resultado un alto porcentaje de 0.708 en la variable desempeño laboral la cual resultó ser confiable, en cuanto a la calidad prestada a los estudiantes por parte de los coordinadores con una confiabilidad de 0.937 el cual implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto, los factores que caracterizan el desempeño laboral del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas.

En el mismo ámbito Coronel y Farez (2010), en su investigación titulada “Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa “DURAMAS CIA. LTDA”, realizado en la Universidad de Cuenca, investigación del tipo no experimental y diseño descriptivo, trabajo con una muestra no probabilística de 58 personas, quienes concluyeron: La administración de la capacidad humana de las organizaciones, estos días se reconocen en el marco convencional, en otras palabras, la importancia de la capacidad de la población en general no se deja de lado sus aptitudes, habilidades, el aprendizaje que podría tener un uso superior para la ventaja De La organización y su personal. El modelo de administración de habilidades humanas por habilidades de trabajo permitirá a la organización distinguir sus capacidades de trabajo, decidir perfiles,

asignar a los individuos a los cargos y crear adelanto anticipa su facultad, con esta filosofía la organización adquirirá mayor ejecución de Sus trabajadores.

En el ámbito nacional Cachuan (2015), en su tesis titulada “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014”, realizado en la escuela de post grado de la Universidad San Martin de Porras, investigación del tipo no experimental y diseño correlacional, trabajo con una muestra probabilística de 86 trabajadores, quien concluyó: Deficiente administración de la ejecución que creó una baja eficiencia y, por lo tanto, una menor tasa de ganancia en la contabilidad monetaria de las organizaciones de administración de outsourcing. La carencia de la inscripción maneja reflejada en abrumos del coste y costes con impacto crítico en los niveles de fondos de las organizaciones de las administraciones del outsourcing de la contabilidad del presupuesto.

En el mismo ámbito nacional Marcillo (2014) en su tesis de doctorado titulada “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi”, realizado en la Universidad Privada Antenor Orrego, estudio del tipo no experimental y diseño correlacional, quien concluyó: Del análisis hecho a la capacidad del talento humano, se construye que se ha dado poca consideración y costumbre, según los efectos secundarios de los respondedores, en otras palabras poco significado se ha dado a la capacidad humana. Uno de los componentes que debe ser considerado es deliberadamente, y no dejando de lado sus aptitudes, habilidades, aprendizaje, en cualquier caso, como sistema es fundamental que haya datos para ejecutar el trabajo y adicionalmente los controles relativos a los servidores Públicos ya que podrían dar un uso superior que añade para lograr los destinos de la organización, y además los servidores conocen los efectos posteriores de la evaluación de ejecución.

El aporte de Larico (2015) en su tesis de maestría titulada “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014”, realizado en la Universidad

Andina Néstor Cáceres Velásquez, investigación del tipo no experimental y diseño correlacional, quien concluyó: Se confirmó la presencia de una conexión crítica entre las variables de activación y la ejecución de los trabajos de los especialistas del Municipio de San Román. Se demostró una conexión inmediata entre los estados de la condición física y la consideración como afecto por el trabajo, el auto-reconocimiento ya que afecta de manera pertinente en la ejecución laboral de los obreros del Municipio de San Román.

En el mismo ámbito Mitta y Davila (2015), en su investigación titulada “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”, Realizada en la Universidad Católica del Perú, investigación del tipo no experimental y diseño correlacional, Quienes concluyeron: A través de nuestro aprendizaje académico hemos descubierto la importancia de las disposiciones de mantenimiento en los entornos de trabajo; Sin embargo, nunca imaginamos que hubiera una era que rompiera con la carrera de la parcela del molino actualizada en asociaciones donde, por lo general, el mantenimiento motivacional y primario calcule la conexión con el efectivo. Al hacer este examen, hemos tenido la capacidad de comprobar el significado en la división de enfoques, ya que lo que satisface a un representante puede no ser satisfactorio para otro. Además, hemos descubierto que las circunstancias son diferentes definitivamente, ahora los jóvenes tienen la oportunidad de elegir como se indica por sus gustos y ventajas que obtendrá donde es que son más atraídos a trabajar.

En el ámbito local Gallardo (2015), en su Tesis de maestría “La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en la Zona Registral N°VII Sede Huaraz, 2014”, Huaraz, de tipo no experimental, concluyó que: los encuestados tienen un nivel medio de inspiración, además, el 23,9% tiene una alta inspiración de ocupación y ningún trabajador tiene inspiración de bajo empleo. Por otra parte, el nivel satisfactorio que logra el ambiente de trabajo no es el más esperanzador; Sin embargo, se ve reforzada por un reconocimiento general ideal en las relaciones humanas, tanto en las capacidades reguladoras como en el nivel de la comunicación social; Ambas partes del magnífico potencial para el cambio autoritario. Se requiere un marco de evaluación de la ejecución que apoye el trabajo

que añade según la inclinación general de los representantes y, por tanto, la asociación. La evaluación influye decididamente en el logro de los objetivos de la fundación y es de importancia fundamental en su conducta autorizada. Con un objetivo final específico para lograr una administración atractiva de recursos humanos, un cambio radical es necesario a través de la asociación y el disfraz de otro estado de la mente y el seguimiento de la pieza del número considerable de artistas del establecimiento.

1.3. Teorías relacionadas al tema:

1.3.1. Talento humano:

Chiavenato (2009). Caracteriza la Gestión del Talento Humano como la disposición de enfoques y prácticas importantes para abordar partes de posiciones administrativas identificadas con individuos o bienes, incluyendo el alistamiento, la elección, la preparación, los premios y la evaluación de la ejecución.

Vásquez (2008). Afirmó que la administración de la capacidad humana es una acción que depende menos de sistemas progresivos, peticiones y órdenes. Llamó la atención sobre el significado de una inversión de la organización donde se infiere para dar forma a una progresión de medidas, por ejemplo, la dedicación de los especialistas de la organización donde se sugiere trazar una progresión de medidas como la dedicación de los obreros, Con los objetivos de negocio, la cuota de los salarios. Contingente sobre la rentabilidad de cada trabajador, tratamiento razonable y preparación profesional. Mora (2012). Subraya que la administración de la capacidad humana es un aparato vital, esencial para afrontar las nuevas dificultades forzadas por la naturaleza. Es para avanzar en el nivel de magnificencia las habilidades individuales como lo indican las necesidades operativas donde se asegura la mejora y administración de la capacidad de la población en general "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

La organización de los recursos humanos no sólo incluye la ejecución de los procedimientos con los que considera una ciencia, además de que es esencial para los individuos que se ocupan de la población en general a estar en el límite, con las

habilidades fundamentales (información, aptitudes y aptitudes), Que permiten una gran administración. A esto deben incluirse los activos monetarios y materiales esenciales dados por la asociación, para las etapas y proyectos distintivos de la administración de la fuerza de trabajo. La administración de recursos humanos comprende posteriormente la organización, la asociación, la mejora, la coordinación y el control de las estrategias aptas para avanzar en la ejecución productiva del personal, mientras que la asociación habla de lo que permite a la población en general que se unen en ella. Por implicación identificada con el trabajo (Montes et al., 2006).

Dentro del significado de los recursos humanos, Chiavenato (2009). En los últimos tiempos, la cultura jerárquica ganadora en las organizaciones dejó de privilegiar las costumbres antiguas y pasadas y se movió en el presente, con él; Causó que el conservadurismo y la protección de las condiciones existentes ofrecieran acercamiento al desarrollo y el cambio de propensiones en el estado mental y de actuación. El antiguo origen de las relaciones modernas fue suplantado por otro método para dirigir la fuerza de trabajo, que se llamó administración de recursos humanos.

La Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la capacidad que permite el esfuerzo conjunto convincente de los individuos (representantes, trabajadores, RR.HH.), lo que significa llevar a cabo la prueba completa de las personas con la asociación, construyendo conexiones ideales entre ellos Siempre tomando después de un enfoque participativo y completo correspondencia. La administración de este beneficio será más convincente cuanto mayor sea el nivel de deber e inspiración que tiene el trabajador, que es una asignación esencial para hacer que el progreso jerárquico individual y un estado anormal de intensidad (Batallas, 2007) La Gestión del Talento Humano como otro enfoque en La Administración de Recursos Humanos percibe a los individuos como nuevos cómplices, que contribuyen con su esfuerzo, su perspicacia para satisfacer legítimamente las empresas y, por lo tanto, lograr objetivos autoritarios. De la misma manera: cada uno de aquellos ejercicios que influyen en la conducta de los individuos, al tiempo que determinan y ejecutan las metodologías o elecciones de

la organización con respecto a la introducción dada a los procedimientos de administración de recursos humanos e influyen en la conducta de las personas a mediano y largo plazo. Hace referencia tanto a las variables internas como a la configuración de la asociación. (Schuller y Jackson, 2006)

Otra definición es que: La administración de recursos humanos es un arreglo de actividades que trata de clasificar, formar y poner en funcionamiento a la población general que trabaja en una organización y que son vitales para lograr sus destinos (Montes et al, 2006) Es insuficiente para tener cómplices, sino más bien el cometido básico de cualquier asociación es garantizar que la capacidad humana que se ha contratado cuenta con el apoyo adecuado de la asociación, para satisfacer esta razón, y en particular la oficina o la unidad a cargo de Diversos proyectos ejecutados como estrategia de personal, entre los que se pueden considerar los proyectos de reclutamiento, elección, socialización o alistamiento, la preparación y el adelanto de la capacidad humana, que pueden adquirir la mejor ocupación de la ejecución de la capacidad humana. "La correcta administración de la FC de una asociación afecta la conducta de las personas, situándolas hacia la consecución de los objetivos clave, constituyendo así una posición favorable sobre los adversarios" (Schuller y Jackson, 2006)

Al definir los objetivos de la gestión de talento humano, los objetivos principales se aclaran como destinos ilustrativos, hay cuatro objetivos básicos expresos a lograr a través de la administración efectiva de la capacidad humana; Captar a competidores cualificados y capacitados para crear o asegurar las aptitudes esenciales de la asociación, sostener a los trabajadores atractivos, despertar a los representantes para participar y conectarse con la asociación, ayudando a los representantes a desarrollar y crear dentro de la asociación. Otro ángulo se entiende los destinos, lo que demuestra que hay tres objetivos determinados identificados con la capacidad humana, el cambio en la eficiencia, el cambio de la satisfacción personal en el trabajo, la consistencia con los controles. Otra es que los objetivos a largo plazo, o el último ajuste, aluden a ganancias e intensidad, a la expansión de la estimación de la organización y, eventualmente, a un cambio de la productividad y viabilidad de la asociación. La administración de

activos humanos afecta significativamente la principal preocupación de la asociación, a través de sus compromisos con la consecución de metas inequívocas y ciertas. Concentrarse en la preocupación primaria y arreglar para llegar es el camino en el que la administración de Recursos Humanos puede recoger el reconocimiento y el respeto de las asociaciones (Dolan et al., 2007).

Dentro de las leyes y administración del Talento Humano en el segmento de la población general, la administración del Talento Humano es básica en cada asociación, en este entendimiento la administración del Talento Humano en la población general está dirigida por la Constitución Política del Perú, El Decreto Legislativo No. 276, el Decreto Supremo 1057, sus instrucciones particulares, la nueva Ley No. 30057 que es la Ley de Servicio Civil, que se distribuye en el periódico peruano el 4 de julio de 2013 y distintas Leyes. La nueva ley N ° 30057 intenta mejorar la naturaleza de la administración de las sustancias estatales y, además, aumentar el salario de la mayor parte de los jornaleros abiertos, para dinamizar su desarrollo propio y experto en la Administración Pública, pero no será Concebible para potenciar el Desempeño de la población en general, además complementa y actualiza los aparatos de administración de capacidades humanas, que son actividades de nuevos tipos de trabajo, formas que son según las sustancias, las exigencias de las fundaciones y según lo indicado por las leyes en accionamiento. En cualquier caso, desde un punto de vista no debemos dejar de lado la legitimidad del Decreto Legislativo 276 y el Decreto Supremo 1057 que están conectados en elementos de luz natural, la gran mayoría de los cuales trabajan según las leyes. El trabajo de la población en general es el arreglo de ejercicios que se completan, a través de los elementos legislativos, para la satisfacción de los elementos del Estado y las Políticas Gubernamentales, para las cuales se contabilizan las capacidades y competencias relacionadas, lo que sugiere obligaciones y derechos que se practican Por autoridades abiertas y trabajadores del gobierno (Larico, 2015)

De esta manera, los ejercicios se coordinan al entusiasmo normal, utilizando los poderes particulares que han sido establecidos por la Constitución y la Ley, para la realización de su reconocimiento y el bienestar general. Una administración

decente y suficiente de los Recursos Estatales se basa en los límites y capacidades de la población general que poseen las diversas posiciones en una organización, desde el nivel más mínimo hasta el mayor.

Dentro de las dimensiones de la gestión del talento humano se consideró a los subsistemas (procesos) que la componen y sin las cuales no se puede realizar una buena gestión, entre ellos se tiene la planificación de personal, la integración que comprende las fases de reclutamiento, la selección y la inducción de personal. Y el desarrollo que comprende la capacitación y formación de personal. Como primera dimensión se consideró a la planificación es el camino hacia la creación y ejecución de arreglos y proyectos para garantizar que el número y el tipo de personas adecuadas sean accesibles en cada fase para la organización. Todo lo que se considere, la organización de recursos humanos está específicamente conectado con el procedimiento de negocio y lo que hace es descifrar la metodología definida por la organización para un horizonte de tiempo específico vigorosamente programas, con el fin de controlar el desarrollo de la circunstancia. "Esencialmente, la organización de recursos humanos es un procedimiento que hace accesible a los individuos perfectos, con la preparación fundamental, de manera auspiciosa, según lo indicado por las necesidades de la organización" (Fernández, 2008). Arreglar es absolutamente crítico ya que decide las metodologías importantes para lograr destinos jerárquicos, estableciendo enfoques de capacidad humana adecuados a la asociación, garantizando que los individuos adecuados estén en los lugares de trabajo. La organización de los activos humanos consiste en: atender las necesidades de la fuerza de trabajo de una organización durante un período determinado y reunirlos con el personal adecuado y en el momento perfecto para obtener la mayor ventaja "(Guth, 2001). De esta manera, Intenta explicar y prever las necesidades de la capacidad humana de la asociación, y toma una mirada en los enfoques para completar los diversos ejercicios identificados con la administración del personal.

Con un objetivo final para completar una administración suficiente del Talento Humano, es importante contar con información identificada con los datos de los presentes individuos que trabajan dentro de la asociación y de las

ocupaciones. Los datos que deben contener información, por ejemplo, lo que hacen dentro de sus empleos, las condiciones en que lo hacen, las máquinas con las que trabajan, y además los conocimientos, habilidades y aptitudes esenciales requeridas por una vocación. Es más, el componente que nos da esos datos es la investigación de los empleos. Un examen de ocupación es una investigación ordenada de los ejercicios que componen una vocación. Es un método especializado que se utiliza para caracterizar las obligaciones y deberes de una ocupación. Esta investigación incorpora la prueba reconocible y la representación de lo que ocurre en el ambiente de trabajo precisamente exponiendo los compromisos requeridos, la información y aptitudes importantes para completarlos, así como las condiciones en que deben realizarse (De Cenzo y Robbins, 2008); La investigación de empleo es la metodología para decidir los compromisos de éstos y las cualidades de la población general que la identidad de la voluntad reclutó para cubrirlos. El examen proporciona datos que se utilizan para crear conjuntos de expectativas (un resumen de empresa) y detalles de ocupación (un resumen del tipo de individuo para alistarse) (Dessler, 2009).

El análisis del puesto de trabajo es el camino hacia la representación, el registro de la finalidad de una vocación, sus asignaciones y ejercicios primarios, las condiciones en que se realizan y la información vital, habilidades y aptitudes (CHA). La investigación de la ocupación con frecuencia ofrece ascender a dos asignaciones fundamentales: conjunto esperado de responsabilidades y determinación de prerrequisitos de empleo (Dolan et al., 2007); Examen de trabajo, son aquellos ejercicios y actividades completados por los administradores del personal, para decidir el desglose de las empresas del empleo (representación); Así como para decidir las capacidades o el perfil vital de la población en general que debe llenar la ocupación a la que se hace referencia (detalles). En consecuencia, el objetivo esencial del examen de empleo es decidir los conjuntos de expectativas y detalles, que por cierto tiene una gran utilización en la administración de la capacidad humana. Las representaciones y detalles se registran en un informe formal que será utilizado por la asociación, en cualquier punto requerido; Para la situación de las fundaciones abiertas se conocen como los

archivos de la administración donde tienen: el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF).

La segunda dimensión es la integración del talento humano se identifica con el alistamiento de fuerza de trabajo, lo que debería ser posible en dos vías: inscripción dentro de una organización similar y fuera de la fundación. La unión de la facultad trata de alistarse, así como la elección de personal razonable para los puestos a cubrir. Las formas de conciliación se identifican con el suministro de individuos a la asociación. Son los procedimientos a cargo de las fuentes de datos humanos e implican todos los ejercicios identificados con la encuesta estadística, la inscripción y la elección de la facultad, y además su adhesión a los mandados jerárquicos. Las formas de unión se refieren al paso de los individuos al marco autoritario. Se trata de proporcionar la asociación con los Talentos Humanos importante para su funcionamiento (Chiavenato, 2007).

El reclutamiento es el procedimiento por el cual los potenciales aspirantes se encuentran para la apertura presente o prevista en la asociación. O, por otra parte, desde otro punto de vista, es una acción que conecta a los individuos que tienen ocupaciones con los individuos que buscan trabajo (De Cenzo et al., 2008). La inscripción de la habilidad humana son cada uno de esos ejercicios que se completan con el punto de tirar en contendiente suficiente para la ocupación que se llena, sin embargo, sobre todo el de dibujar en competidores concebible calificado. "La etapa de matriculación comprende educar sobre la oferta de empleo de la organización para obtener un número significativo de solicitantes que pueden ser una pieza del procedimiento de elección" (Delgado et al., 2009). Por lo tanto, la inscripción de personal debe tener los objetivos que se acompañan: Comunicar el empleo de tal manera que los buscadores de ocupación reaccionar y debe dar suficientes datos para que los aspirantes que no tienen lo que se necesita son rechazados también.

La tercera dimensión denominada desarrollo del talento humano, alude a las actividades o ejercicios ofrecidos por la asociación para la ventaja de sus trabajadores. Estos son los desarrollos o entrenamientos que la asociación ofrece

a los actuales, nuevos y potenciales representantes (trabajadores a elevarse a puestos de mayor cuantía en el actual puesto de trabajo) de la asociación con el objetivo de que puedan desempeñar lo suficiente en sus cargos. Ya sea en el presente o más adelante. Lo que es más importante, busca que la asociación pueda cumplir efectivamente con sus objetivos jerárquicos. "La preparación y el progreso representativo forman parte de un arreglo de ejercicios cuya razón de existir es mejorar su ejecución presente o futura, ampliando su capacidad mediante la alteración y mejora de su visión, aptitudes y actitudes" (Dolan et al., 2007). El avance de la facultad puede considerarse como la instrucción de los representantes, ofreciéndoles especialización en los temas de sus rangos de preparación u otros que puedan ayudar a su auto-conciencia, y también la mejora de la asociación, ya que el personal da Su esfuerzo, tiempo y Trabajo para que la asociación satisfaga su explicación detrás de ser (misión). La mejora del Talento Humano se identifica con la intriga que la asociación tiene por su fuerza de trabajo, situada a su desarrollo. "La forma de dar habilidades a una vocación se llama preparación, y por el contrario, el camino hacia el complemento o la obtención de valores, estilos, colaboración y rasgos distintivos de identidad se denomina avance" (Alles, 2006). Así, aquí está el significado de la preparación que se hace a la fuerza de trabajo de los diversos territorios. "Las formas de avance de los activos humanos incorporan ejercicios de preparación, mejora del personal y mejora jerárquica, todos hablan de los emprendimientos que la asociación hace en su fuerza de trabajo" (Chiavenato, 2007).

La preparación es un fondo de aprendizaje, ya que busca un cambio moderadamente duradero en una persona que mejore su capacidad para desempeñarse en una vocación. Generalmente se dice que la preparación incorpora cambios en las habilidades, información, disposiciones o conducta (De Cenzo y Robbins, 2008). La preparación puede darse para atender diversos problemas que pueden ocurrir dentro de la asociación, por ejemplo, La ausencia de rentabilidad, las peticiones distintivas con respecto a los clientes en la administración dada por los representantes, el retraso en las solicitudes, el turno de personal, Renuncias al trabajo, entre otras que influyen en la asociación. "Preparar es el arreglo de ejercicios para dar información, crear aptitudes y cambiar las

mentalidades del personal en todos los niveles para una mejor ejecución del empleo" (Coronel y Farez, 2010).

Preparación según lo indicado por la Ley, según lo indicado por D.S. 005-90-PCM D.L. controlar. 276 establece en el artículo 35 que los elementos abiertos están obligados a dar comienzo a preparar a los nuevos concursantes a la Administración Pública sobre las razones y objetivos de la sustancia, los derechos y compromisos y las capacidades a desempeñar. El alistamiento especificado constituye una necesidad esencial para el inicio del trabajo de la sociedad en general. La Ley de Servicio Civil N° 30057, en el capítulo II, artesanía. 10, especifica las razones para el procedimiento de preparación: Trata de mejorar la ejecución de los trabajadores del gobierno para dar una administración de calidad a los nativos. Asimismo, busca fortalecer y potenciar las capacidades de los Funcionarios Públicos para la buena ejecución y una técnica central para lograr el logro de los objetivos institucionales. Del mismo modo en el artículo 16, dicha sección dice el tipo de preparación: Entrenamiento Laboral, Entrenamiento en cursos, talleres, clases, reconocimientos que no exigen título académico o título de experto. La preparación interinstitucional y la composición de puestos de nivel de entrada se consideran o se incorporan en la solicitud para transmitir información de utilidad general a toda la zona abierta. Capacitación competente, impulsa la adquisición, en su mayor parte, del nivel académico de expertos en rangos requeridos por los elementos.

El desarrollo del empleado, por diseño, se organiza hacia el futuro y necesita realizar más con la instrucción que con la preparación del trabajador de una ocupación particular (De Cenzo y Robbins, 2008). (...) la formación es un procedimiento duradero que consiste en dar pleno impacto a los recursos humanos. En la posibilidad de que es un proceso organizado y hecho en el aula, se habla de la formación formal (o tutoría), mientras que las reflexiones, encuentros, pensamientos, valores, y así sucesivamente. Se obtiene en el trabajo, el camino, la familia, etcétera, en el supuesto entrenamiento casual (Alles, 2006). Por fin, los individuos tienen objetivos individuales que no son regularmente considerados por las asociaciones, y son considerados como ocasiones confinadas. En la exhibición,

las organizaciones deben considerar y preguntar a sus trabajadores cuáles son sus destinos y percibir cómo el establecimiento puede agregar a ella, para que el personal se sienta más dedicado a su entorno de trabajo. Más que la capacidad humana de los trabajadores es un cliente y un cómplice de la organización. La preparación y la mejora hacen el HR accesible en la organización ideal. En el fugaz que ayudan a lograr se produce, y en el largo plazo que alientan su adaptación a las solicitudes cambiantes de la naturaleza. Dada la preparación en estos términos, se convierte en una técnica empresarial crítica que debe ir con esfuerzos alternos de progreso que la asociación complete (Alles, 2006).

Cualquier tipo de preparación o mejora que se realice en una asociación debe ser moderada. Es decir, las ventajas que deben obtenerse de tales proyectos deben exceder sus gastos. Su adecuación puede ser controlada por su descomposición, es insuficiente para aceptar que cualquier preparación que una asociación ofrece es convincente, los datos sustantivos deben ser producidos para decidir si está cumpliendo sus objetivos (De Cenzo y Robbins, 2008). Para medir la viabilidad de la preparación y el avance, diversas estrategias o medidas de ejecución pueden ser utilizadas. Obviamente, algunos creadores especifican que numerosas asociaciones no completan la evaluación y de esta manera no se familiarizan más con equidad. La adecuación de la preparación y las clases de instrucción que actualizaron o como en circunstancias como la actual siguen aplicando muchas organizaciones.

Desempeño laboral:

Chiavenato (2000) considera que el desempeño del trabajo se caracteriza como las actividades o prácticas observadas y los representantes que son pertinentes al logro de los objetivos de la asociación. En realidad, dice que una gran ejecución de trabajo es la calidad más aplicable con la que cuenta una asociación.

El aporte de Bittel (2000) sostiene que la ejecución del trabajo se ve afectada en gran parte por las suposiciones del trabajador sobre el trabajo, sus estados de ánimo hacia el logro y su ansia de concordancia. Por lo tanto, la ejecución del

trabajo está conectada o conectada con habilidades e información que refuerzan las actividades del especialista, para solidificar los objetivos de la asociación.

Dentro de las teorías del desempeño laboral tenemos la Evaluación 360°, este tipo de evaluación se denomina también evaluación vital y es una de las evaluaciones que se están conectando hoy en día. Esta evaluación es una técnica inexorablemente generalizada que incorpora reactivos de evaluación multinivel dentro de la organización y además fuentes externas. En esta técnica, todos los individuos que se identifican con el representante evaluaron, por ejemplo, los directores, el trabajador mismo, los jefes subordinados, los socios, los colegas y, además, los clientes internos o externos, le relegan una revisión. Según lo indicado por la firma de consejería de recursos humanos William M. Mercer, el 40% de las organizaciones utilizaron críticas de 360 grados en 1995 y en 2000, esta cifra se elevó al 65%. Entre las organizaciones que utilizan la crítica de 360 grados se encuentran McDonnell-Douglas ATyT, Allied Signal, Dupont, Honeywell, Boeing e Intel. Lo utilizan con el objetivo final de dar evaluaciones a empleos tradicionales. En cualquier caso, para este procedimiento está totalmente conectado en la mejora representativa y sólo dos directores evaluados ven la crítica.

Diferente de las metodologías habituales, las retroalimentaciones de 360 grados se concentran en las habilidades requeridas transversalmente sobre los límites jerárquicos. Además, compartiendo el deber con respecto a la evaluación entre pocas personas, se puede disminuir o prescindir de una gran cantidad de los descuidos regulares en la evaluación.

Entre las variables que inciden en la ejecución del trabajo, las fundaciones de prestaciones que tienen la capacidad de ofrecer un gran cuidado a sus clientes deben considerar aquellos elementos que se corresponden y afectan directamente a la ejecución de la obra, entre los que se consideran para esta exploración: Confianza, colaboración y preparación para el trabajador.

Satisfacción del trabajo, en cuanto a la realización del trabajo Davis y Newtrom, (1999) sostienen que "es el arreglo de emociones positivas o negativas con las cuales el trabajador ve su trabajo, que se muestran en ciertas disposiciones

de trabajo". Se identifica con el modo de trabajo y con los que conforman el entorno de trabajo: grupo de trabajo, supervisión, estructura autorizada, entre otros. Como lo indican estos creadores, el cumplimiento en el trabajo es un placer o tormento sentimental que contrasta con las contemplaciones, objetivos y metas de conducta: estas disposiciones permiten a los administradores prever el impacto que tendrán los mandados en la conducta futura.

Autoestima, es otro componente a ser tratado, impulsado a ser un arreglo de las necesidades del individuo, mostrando la necesidad de realizar otra circunstancia en la organización, y también el deseo de ser percibido dentro del grupo de trabajo. La confianza es crítica en aquellas ocupaciones que ofrecen oportunidades a las personas para demostrar sus aptitudes. Identificado con el trabajo sin parar, la confianza es un determinante enorme de golpear la edición depresiva, que implica que la impotencia impresionante tiene una tendencia a corresponder con la alta presentación de emociones genuinas, de esta manera, debemos depender de todas las cualidades y ser flexibles incluso con lucha circunstancias. No obstante, este ajuste sensible se basa en la confianza, que es normal para la identidad que interviene el logro o decepción (Portilla, 2011).

Trabajo en equipo, es fundamental considerar que el trabajo realizado por los trabajadores puede ser mejorado si hay contacto inmediato con los clientes a quienes se administra la administración o en el caso de que tengan un lugar con un grupo de trabajo donde su calidad pueda ser evaluada. En el punto en que los especialistas se reúnen y cumplen con un arreglo de requisitos, se entrega una estructura que tiene un arreglo estable de conexiones que ofrecen ascender a lo que se conoce como un grupo de trabajo. Dentro de esta estructura surgen las maravillas y se crean ciertos procedimientos, por ejemplo, la unión grupal, la consistencia de sus individuos, el ascenso de la administración, los diseños de correspondencia, entre otros, a pesar de que las actividades creadas por un grupo en gran medida El Comportamiento de sus individuos, lo que induce a considerar que la forma de las personas obliga a las condiciones que deben ser consideradas para el trabajo viable (Bedoya, 2005).

La preparación del trabajador, otro punto de vista fundamental a considerar, es la preparación del especialista, que según (Drovett, 1992), "es un procedimiento de preparación ejecutado por la gama de recursos humanos con el objetivo final de que el personal asuma su parte. hábilmente"

Según Nash, (1998: p. 229), "la preparación de programas crea resultados positivos en el 80% de los casos. El objetivo de esto es dar datos y una sustancia particular a la posición o para avanzar en la suplantación de modelos. "El creador considera que los proyectos formales de preparación difunden poco las verdaderas necesidades de la posición, las protestas se dan a la luz del hecho de que formalmente casi todos en la asociación se sienten que necesitan prepararse y son inconscientes de las técnicas para adquirirlos.

Por lo tanto, la evaluación de ejecución actualiza nuevas estrategias de pago, mejora la ejecución, fortalece el liderazgo básico en avances o área, hace concebible decidir si hay una necesidad de re-preparar, identificar errores en el plan de la posición y vigila si hay cerca de Cuestiones de hogar que influyen en la persona en la ejecución de la posición. La evaluación de la ejecución no puede limitarse a un juicio superficial y parcial del supervisor en cuanto a la conducta útil del subordinado; Es importante desplomarse aún más profundamente, encontrar las causas y construir puntos de vista de concurrencia normal con el evaluado (García, 2013).

Fundamentando la importancia del desempeño Chiavenato (2000), muestra que la evaluación de la ejecución permite el uso de nuevos enfoques de remuneración, mejora la ejecución, se fija en las opciones de avance o de área, además permite evaluar si hay una necesidad de volver a preparar, identificar errores en el contorno de la posición y ayudar a ver Si Hay temas cercanos a casa que influyen en el individuo en la ejecución de la posición.

En consecuencia, una evaluación de la ejecución trae ventajas tanto al evaluador como al evaluado. Las ventajas son que está en condiciones de examinar el potencial humano con el que se comprueba y caracteriza lo que cada trabajador aporta y además se distinguen los individuos que necesitan mejorar su

trabajo y los individuos que pueden elevarse o intercambiarse por su ejecución. Por encima de todo, las conexiones humanas en el trabajo se mejoran revitalizando la rentabilidad y las puertas abiertas para los subordinados.

Las ventajas según Baldeon (2001) demuestra que tener una evaluación de desempeño: Mejorar el rendimiento de los trabajadores, a través de críticas sobre la ejecución, el jefe y la autoridad del personal hacer las actividades adecuadas para mejorar la ejecución; Los enfoques de compensación, la evaluación de la ejecución permite a los líderes para averiguar quién debe obtener tasas de desarrollo. Muchas organizaciones conceden una parte de sus aumentos en vista de la legitimidad, que se resuelve esencialmente a través de exámenes de ejecución; Las opciones de ubicación, los avances, los intercambios y las divisiones son típicamente en vista de ejecución pasada o arreglada. Los avances son con frecuencia un reconocimiento de la ejecución pasada; Las necesidades de preparación y mejora, las ejecuciones inadecuadas pueden demostrar la necesidad de volver a prepararse. Del mismo modo, la ejecución satisfactoria o predominante puede demostrar la proximidad del potencial no descubierto.

La organización y mejora de la vocación, las guías de introducción de la ejecución sobre los resultados potenciales de la profesión en particular; Datos inexactos, la mala ejecución puede demostrar errores en los datos sobre el examen de trabajo, organización de los recursos humanos o cualquier otra parte de la disposición de datos de la oficina de la facultad para el liderazgo básico. Dependiendo de datos que no sean precisos, se pueden realizar elecciones deficientes de contratación, preparación o dirección; Errores en el plan del puesto, la ejecución inadecuada puede demostrar errores en el esbozo del puesto. Las evaluaciones ayudan a reconocer estos errores; Dificultades externas, con poca frecuencia, la ejecución se ve afectada por variables externas, por ejemplo, familia, bienestar, cuentas, entre otros. En la posibilidad de que estos elementos aparecen debido a la evaluación de la ejecución, es probable que la división de fuerza de trabajo puede dar ayuda. Los beneficios de ejecución según Chiavenato (2007) demuestran que, al realizar un programa de evaluación de la ejecución facilitado y

muy creado, trae beneficios a corto, medio y largo plazo. Los receptores fundamentales son:

Ventajas para el directivo; Evaluar mejor la ejecución y la conducta de los subordinados, a la luz de los factores y componentes de la evaluación, en su mayor parte, que tener un marco de estimación equipado para matar la subjetividad; Proponer medidas y arreglos para mejorar los principios de ejecución de los subordinados; Comunicarse con sus subordinados, para que comprendan la mecánica de la evaluación de la ejecución, como un marco de objetivos, y que a través de éste se conozca su ejecución. Ventajas para el subordinado; Conocer los principios del desvío, es decir, los ángulos conductuales y de ejecución que más valoran a la organización en sus representantes; Conocer cuáles son los deseos de su gerente en cuanto a ejecución, y, dependiendo de la evaluación de la ejecución, cuáles son sus cualidades y deficiencias; Conocer qué auras o medidas toma el supervisor para mejorar su ejecución (preparación de programas, preparación, etc.), y que el propio subordinado debe ir contra el suyo propio (autocorrección, cuidado más prominente, consideración más digna de atención respecto al trabajo, Cursos por su propia Cuenta, o diferentes métodos de desarrollo, realiza una autoevaluación y estudio individual de su autoconocimiento y control.

Beneficios para la organización; Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y caracteriza el compromiso de cada trabajador; Usted puede distinguir a los representantes que requieren refrescar o cambiar en territorios de acción específicos, y seleccionar los representantes que tienen las condiciones para avanzar o intercambiarlos; Dinamiza su sistema de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los representantes (avances, así como el avance y la auto-conciencia), ya que fortalece la eficiencia y mejora las relaciones humanas en el trabajo (Chiavenato, 2007).

Las fases de Desempeño indicadas por Ivancevich et. al. (1996), recomiendan que los períodos de ejecución comprendan: prueba, estimación y administración reconocibles; En la solicitud de acompañamiento, Ivancevich et. al.

(2005), demuestra que comprende la determinación de las regiones de trabajo que deben considerarse y las directrices que se utilizarán para cuantificar la ejecución, por lo que conviene que el evaluador y el trabajador coincidan. Se confía en realizar. Con la prueba reconocible, es un problema de anotar la pregunta ¿Qué anticipo que este individuo hará? Además, es importante sobre la base de que, a pesar del examen de la posición, el conjunto de responsabilidades laborales no es normalmente suficiente para saber con precisión a qué se confía la persona.

Fase de medición, este componente primordial de la evaluación es cuantificar la ejecución de las personas, para lo cual debemos analizar la ejecución genuina del trabajador con las directrices previamente resueltas, por lo que es importante considerar ciertas condiciones para la correcta estimación de la ejecución, Criterios de evaluación similares están conectados a través de la asociación, de manera que las evaluaciones adquiridas son prácticamente idénticas.

Fase de gestión, es el objetivo básico en cualquier marco de evaluación, es organizar la evaluación para el futuro, por lo que debe ser mucho más que una acción que mira hacia el pasado y que favorece o no le gusta la ejecución de los trabajadores en el período pasado. Debe servir para controlar a los obreros para que construyan su mayor potencial dentro de la organización y consecuentemente logren mayores cantidades de ejecución, para lo cual es esencial que los evaluadores y gerentes den críticas al especialista sobre su avance y ejecución y creen planes para su mejoramiento.

Los factores de motivación y su relación con el desempeño laboral, Según Silvera, (2006); el salario es el punto focal de las relaciones de comercio entre individuos y asociaciones. Cada uno de la población general dentro de las asociaciones ofrece su tiempo y sus esfuerzos, los cuales así consolidados con una inspiración satisfactoria, compensaciones e impulsos atractivos para el obrero, se reflejarán en la ejecución de cada capital humano. En consecuencia, es vital:

Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, que sean justas y valoradas: en esta guía se alude al arreglo de las tasas de pago y las

estrategias de adelanto que tiene en la asociación. Este marco debe ser visto como razonable por los trabajadores para sentirse feliz con él, no debe permitir ambigüedades y debe ser como por sus deseos.

En casi todas las teorías contemporáneas de la motivación se percibe que los empleos no son homogéneos, todos tienen necesidades diversas, además contrastan en cuanto a disposiciones, identidad y otros factores individuales esenciales. Los trabajadores necesitan ver que los premios o resultados corresponden a las fuentes de datos aportadas, se demuestra que en el marco de recompensa las contribuciones a diferentes vías serán probablemente ponderadas para localizar los premios correctos para cada ocupación. Se dice que los jefes de motivación más intensos pueden utilizar es reconocimiento personalizado y rápido. Los supervisores deben utilizar su visión de los contrastes entre los trabajadores, para tener la capacidad de individualizar los premios, ya que los representantes tienen requisitos diversos, que se llena como un refuerzo con uno de ellos, puede ser inútil con otro, esto hace que el pueblo entienda que su Se valoran los compromisos, se especifica una parte de los premios que se utilizan: la medida de la paga, los avances, la autosuficiencia, la fijación de objetivos y el liderazgo básico.

Debe también decirse que el dinero es un impulso alucinante, una de las razones esenciales por las que un gran número de personas trabajan, lo que tiene un significado alternativo para los individuos. Para la persona que se ve obstaculizada financieramente, implica acomodar alimento, proteger, etc., para los ricos, implica poder y renombre. Como resultado de esta significación, no se puede aceptar que una expansión en efectivo traerá una mayor rentabilidad y cumplimiento del empleo. Él es considerado como una influencia potenciadora generalizada, probablemente uno de sólo un puñado de personas que tiene ese carácter de toda exclusividad; Con él se pueden adquirir tipos distintivos de fortificaciones, se pueden recopilar las necesidades futuras o se utilizan para entregar más dinero en efectivo. Los individuos no trabajan para el efectivo sí mismo, que es una parte sin estima característica; Funciona desde dinero en efectivo es una manera de conseguir las cosas. Sin embargo, el efectivo no es de ninguna manera el único manantial de la inspiración en el trabajo.

A pesar de que en el último par de años las ventajas fueron más críticas, para Koontz (1998) (citada por Zambrano, 2003), la compensación fundamental sigue siendo el componente más esencial de la inspiración: "Hay especulaciones que mantienen el pago Koontz (1998), la situación de cinco años a esta parte de la paga y las ventajas cambió. En primer lugar, los representantes pidieron mejores salarios. Ahora los casos no son para reducir los salarios o mantener la fuente de trabajo. En esta circunstancia única, en ese momento, es importante cambiar los principios de El juego. Debemos construir una administración de la remuneración perspicaz. Como hay poco a circular, a menos que esté bien manejado. Esa es la razón, hoy como nunca antes, se debe crear un programa personalizado a cada individuo, recomienda Koontz.

En general, los administradores suponen que la entrega es la principal recompensa con la que tienen y además confían en que no tienen nada que decir respecto a los premios anunciados. Es una convicción general que la administración exclusiva puede resolver sobre estas opciones. No obstante, hay numerosos tipos diferentes de premios o motivadores que realmente podrían ser valorados por el personal, se pueden conceder en diferentes especies. Muchas organizaciones dirigen programas de reconocimiento de legitimidad, en los que los representantes pueden obtener placas dedicatorias, usar o enriquecer artículos, declaraciones e incluso días de escapada únicos con pago, tiempo disponible, fiestas, viajes, seminarios o preparaciones pagadas, etc. Como sindicato se podría decir que lo más imperativo para el presidente es que sepa pensar en los premios con los que tiene acceso y además darse cuenta de las cosas que el trabajador estima.

Preparación del personal también debe ser considerado como un componente inspirador: El requisito para la preparación (sinónimo de preparación) surge de rápidos cambios naturales, mejorando la naturaleza de los elementos y beneficios y la expansión de la rentabilidad para que la asociación se mantenga agresiva es uno de los objetivos a ser Realizadas por las organizaciones. Debe fundarse en el examen de las necesidades en vista de una correlación de ejecución y conducta actual con la codiciada conducta y ejecución. La preparación para

Chiavenato (2000) es un proceso instructivo transitorio, conectado en una ruta metódica y ordenada, a través de la cual los individuos aprenden información, estados de ánimo y aptitudes, según objetivos caracterizados. La preparación incluye la transmisión de información particular identificada con el trabajo, las actitudes hacia partes de la asociación, la asignación y la naturaleza, y la mejora de las aptitudes. Cualquier recado, independientemente de si impredecible o básico, incluye fundamentalmente estas tres perspectivas. Impacta a la persona de varias maneras: Aumenta su forma de vida, ya que puede mejorar su remuneración, a través del cual tienen la oportunidad de lograr un ambiente de trabajo superior y tratar de obtener una compensación superior. También eleva su rentabilidad: Esto se logra cuando la ventaja es tanto para la organización como para el trabajador. Mejora de la preparación de ejercicios deben aplicarse a nuevos representantes, así como a especialistas con experiencia.

Programas de preparación y avance adecuadamente planificados y actualizados adicionalmente aumentan la naturaleza de la generación de restricciones de trabajo. En el momento en que los trabajadores están mejor educados acerca de las obligaciones y deberes de sus empleos y cuando tienen las aptitudes importantes y las habilidades de ocupación que son más reacios a cometer errores costosos en el trabajo. La naturaleza anticuada es también una de las razones por las que las fundaciones están preocupadas por preparar su capital humano, ya que trata de renovar su visión con nuevas estrategias y técnicas de trabajo que garanticen la productividad (Rodríguez, 2007).

También se ve como esa inspiración incrementa el empoderamiento de la inversión, el esfuerzo conjunto y la asociación social (conexiones relacionales). Las ventajas motivacionales obtenidas de la cooperación genuina del representante son incuestionablemente altas. Sin embargo, independientemente de todas las ventajas potenciales, se confía en que todavía hay administradores o jefes que hacen poco para potenciar la cooperación de los trabajadores. Los individuos tratan de abordar una parte de sus problemas al asociarse con otros, ver en que ha demostrado que el cumplimiento de las metas se refuerza, cuando los individuos se les permite escoger a la población en general con la que tienen que trabajar. Dessler (2003)

afirma que cualquier conexión de al menos dos individuos, lo que ocurre en la asociación, así como en todo el lugar. Las Relaciones Humanas hacen y mantienen entre las personas relaciones de bienvenida, lazos bien dispuestos, a la luz de lineamientos específicos reconocidos por todos y, en general, en el reconocimiento y respeto de la identidad humana. El gran trato con los colegas, con respecto a las evaluaciones de los subordinados. De esta manera la cuestión de la conjunción se reduce a los términos de la complementariedad que es uno de los engranajes esenciales de las relaciones humanas.

Este instrumento resulta más factible cuando el nivel de cultura general de las reuniones es más notable, por lo que es vital que la organización satisfaga la cultura autorizada de sus individuos, la cual se constituirá por una progresión de prácticas y cualidades que son reconocidas o despidos dentro de la asociación y que permitan tener un material más humano y más rico. Los hombres trabajan porque les gusta a sus colegas, gerentes y supervisores. La reunión de trabajo, que comienza como una tarea desafortunada, avanza hacia convertirse, con la progresión del tiempo, en un fin en sí mismo; El individuo trabajará, ya que es fundamental estar en una organización de asociados, haciendo lo mismo como lo hacen, aprovechando su mismo estatus, teniendo sus propias ventajas, comportamientos y compromisos particulares (Mitta y Davila, 2015).

Del mismo modo, dando los materiales físicos, naturales, crudos, las oficinas y el estado general de una asociación puede afectar extraordinariamente la mentalidad y la vitalidad de los trabajadores. ¿Está la asociación establecida de una manera que insta a los representantes a cooperar, o hace divisiones que debilitan y socavan la participación y el esfuerzo coordinado? La mayoría de los especialistas pasan cerca del 33% de sus vidas en el trabajo. El ambiente de trabajo debe ser un lugar feliz, invitando a que las personas necesitan invertir energía en lugar de huir. En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo, como indica Portilla (2011) (a la que se refieren Mitta y Davila (2015); Ha extendido en todo el mundo el compromiso colosal de buenos estados físico-ecológicos de trabajo sobre eficiencia. Además, descubrió cómo los representantes que funcionan dentro de condiciones razonables y bajo normas y planes ergonómicos mejorar su

nivel de motivación y la prueba reconocible con su organización. El deterioro de las condiciones de trabajo incorpora:

Capacidad y control de materiales, para una utilización más viable del espacio accesible y fin de innecesarios esfuerzos físicos; La configuración del trabajo, mejorar las posturas y hacer que el trabajo sea más eficiente y seguro; Utilización eficiente de aparatos, utilizando marcos de incentivo y descarga para generar rentabilidad y disminuir los peligros puestos por el hardware; Control de sustancias peligrosas, para asegurar el bienestar de los especialistas manteniendo una distancia estratégica del contacto y el aire interior de sustancias compuestas; Iluminación, mayor utilización de la luz normal, manteniéndose alejado de las gamas de deslumbramiento y sombra. Elección de fundamentos visuales apropiados. Las administraciones de bienestar en el entorno de trabajo; Suministro de agua potable, descansos y lugares de descanso. El arreglo de prendas de trabajo, armarios y salas en evolución, lugares para comer, administraciones de bienestar, transporte y diversión, y además las administraciones mentales de los jóvenes se introducen considera aumentar la rentabilidad, la inspiración y el Compromiso con la organización; La organización del trabajo, la gestión de los procesos de trabajo y materiales, la acumulación de trabajo, nos presenta las pautas para aumentar la eficiencia.

En las instalaciones modernas, debe haber un esquema razonable de las instalaciones mecánicas, protegido del calor y fresco. Utilización del aire y cambio de la ventilación, eliminación de manantiales de contaminación. Anticipación de llamas y accidentes en el trabajo. Los representantes están interesados en su lugar de trabajo tanto para la prosperidad individual y para alentar a hacer una demostración decente con respecto a. Los estudios demuestran que los trabajadores se inclinan hacia condiciones físicas que no son inseguras y difíciles. La temperatura, la luz, el clamor, y otros elementos naturales no deben ser también hacia el final, en las oficinas impecables y prácticamente actuales, con suficientes aparatos y equipo para funcionar eficazmente y según las necesidades requeridas (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)

Para efectos de establecer el desempeño se tiene la evaluación del desempeño laboral, que según Robbins (2000) establece que la Gestión de Recursos Humanos cuando intrigado por la ejecución del trabajo necesario para averiguar cómo evaluarlo para llegar Sobre ese espejo el logro de la asociación con la utilización de este novedoso aparato. Sea lo que sea, en sí mismo, ¿qué es la Evaluación del Desempeño? Es un sistema ordenado e intermitente de contrastar la ejecución de un hombre en su conflicto con un estándar de competencia establecido por la supervisión. En este procedimiento se evalúan: Actitudes. Las prácticas. La forma en que el trabajador aplica su visión, habilidades y experiencia. La ejecución de las personas en su trabajo se evalúa constantemente. La evaluación puede ser formal o casual, pero hay una evaluación fiable. En la evaluación de la ejecución, su objetividad está constantemente presente. La estimación formal de la ejecución espera disminuir la subjetividad en la evaluación. La mejor estrategia para la evaluación de la ejecución es la que limita la ejecución. Subjetividad concebible. Motivaciones detrás de la evaluación de ejecución.

En cuanto a su importancia, Lazarus (2008) sostiene que las asociaciones que los marcos de evaluación de la utilización de trabajo pueden ser fijados unos propósitos entre los más nombrados son: Motivar al especialista para mejorar la ejecución. Convertirse en un instrumento para decidir incrementos salariales. Dar componentes a la organización experta de especialistas. Decidir las zonas de preparación para el personal. Ayuda con la definición de objetivos para el trabajo. Procedimiento de intercambio, rechazo y / o disposición de representantes de baja ejecución. Establecer ocurrencias de correspondencia y críticas entre supervisores y especialistas. Además, evaluar al trabajador con la mejor objetividad concebible dentro de un punto de vista de cambio consistente. Todas las motivaciones detrás de la Evaluación del Desempeño deben guiarse en cualquier asociación para fortalecer su meta central y objetivos vitales.

Para efectos de la investigación se tomó como dimensiones a lo expresado por la evaluación en 360° que involucra a una adecuada evaluación del desempeño laboral se basa en 3 factores que son condiciones personales, características del trabajo y relaciones interpersonales.

Según Mora (2012), el desempeño laboral es un componente esencial para la realización de cualquier asociación, ha sido importante abordar algunas estrategias que evalúan las mismas dependiendo de las diversas necesidades autoritarias; Razón por la cual especificaremos las técnicas de evaluación más utilizadas como parte de nuestra condición. (1) Evaluación por jefes: es la valoración que hace cada gerente a sus subordinados, en la que el predominante es el que conoce mejor el empleo del subordinado y además su ejecución. (2) Autoevaluación: Esta es la evaluación en la que el representante realiza una investigación de su ejecución en la asociación. Los representantes que se interesen por este procedimiento de evaluación podrían ser más dedicados y más dedicados a los objetivos. (3) Evaluación por pares: este tipo de evaluación, que se realiza entre individuos de un nivel o carga similar, suele ser un valioso gestor pre-editorial de ejecución. (4) Evaluación por los subordinados: es lo que los trabajadores realizan a sus supervisores, esto puede hacer que los jefes son más conscientes de su impacto en los subordinados. (5) Evaluación por los clientes: la valoración realizada por los clientes al titular de la posición. Es apropiado en varios entornos. (6) Evaluación 360º: esta estrategia incluye la mayor parte de lo anterior ya pesar de que su organización se enreda, sea como fuere, su asociación con la racionalidad de la administración de la calidad agregada y la cantidad más anormal de cumplimiento de Los evaluados son excepcionalmente útiles. (7) Comprobación computarizada: esta estrategia puede ser rápida y claramente objetiva, ha descubierto algunas cuestiones cruciales identificadas con la administración y utilización de recursos humanos, particularmente en lo que respecta a la intrusión de la ley.

1.4. Formulación del problema:

¿Cuál es el nivel de relación entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017?

1.5. Justificación del estudio:

La investigación responde una justificación en diferentes aspectos teniendo como referencia las 2 variables de estudio denominados talento humano y desempeño laboral, respondiendo a los siguientes lineamientos:

El estudio respondió a una relevancia social debido que los resultados que se obtuvieron de las variables de estudio servirán a los integrantes de la UGEL de Yungay a poder plantear alternativas de mejora en el desempeño laboral y las evaluaciones al personal que ingrese a trabajar.

El estudio respondió a una implicancia práctica, debido a que los resultados que se obtuvieron permitirán a las autoridades a tener indicadores de las deficiencias relacionadas a las variables de estudio talento humano y desempeño laboral y proponer alternativas de reducir las debilidades de la UGEL de Yungay y fortalecer las cosas positivas.

El estudio desde el punto de vista metodológico, se empleó técnicas e instrumentos en la investigación los cuales servirán de referentes para otras investigaciones relativos a las variables de estudio talento humano y desempeño laboral.

1.6. Hipótesis:

Hi: Existe relación directa y significativa entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

H0: No existe relación entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General:

Determinar el nivel de relación entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Evaluar la gestión de talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Medir el desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Establecer la relación entre planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Señalar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Establecer la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Señalar la relación entre las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.
- Precisar la relación entre las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

- Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

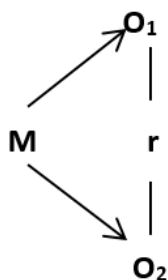
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

Para la presente investigación, se tuvo en cuenta el método empírico, ya que se aplicaron instrumentos para recoger la información de las variables de estudio: talento humano y desempeño laboral; el mismo que ha sido de suma importancia para conocer el comportamiento de las variables, así como la relación entre ambas (Carrasco, 2005).

El estudio que se pretende realizar se encuentra enmarcado dentro de la investigación no experimental, pues no se realizó manipulación de las variables en estudio; por lo tanto, se encuentra orientada a describir, explicar, predecir la realidad tal cual se observa; por lo que se asume que es una investigación descriptiva; tal como señala Sánchez (1996), está orientada a describir la correlación entre las variables de este estudio.

En la presente investigación, se estimó un diseño correlacional con propuesta, ya que según Sánchez (1984), el objeto de este estudio es el de determinar el grado de relación que existe entre dos o más variables correspondientes a una muestra establecida, la cual está conformada por un grupo de personas. Se planteó el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación en la variable 1: Talento humano

r = Relación

O2 = Observación en la variable 2: Desempeño laboral

2.1. Variables, operacionalización:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Variable 1: Talento Humano	la gestión de talento humanos es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta, pueda conseguir sus objetivos (Montes et al, 2006)	Es el trabajo que se realiza dentro de la UGEL de Yungay respecto al manejo de las personas en las dimensiones: Planificación del talento humano, integración del talento humano y desarrollo del talento humano, en los niveles adecuada, regular y inadecuada.	Planificación del Talento humano	- Documentos del análisis de puestos.	1,2	Ordinal: Adecuada (40 - 51) Regular (29 - 39) Inadecuada (17 - 28)
				- Documentos de gestión de personal	3,4	
				- Programas de gestión de personal implementados.	5,6	
				- Recursos asignados a la Gestión del Personal.	7,8	
			Integración del Talento humano	- Tipos y medios utilizados de reclutamiento.	9,10	
				- Programa de selección de persona.	11,12	
				- Programa de inducción de personal.	13	
			Desarrollo del Talento humano	- Programa de capacitación	14,15	
				- Programas de desarrollo profesional	16,17	

Variable 2: Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.(Llanes, 2012)	Actividades y tareas que realizan los trabajadores de la UGEL de Yungay en un cumplimiento de las funciones del puesto laboral relacionadas con las condiciones personales, características del trabajo y sus relaciones interpersonales. El cual fue valorado en los niveles eficiente, regular y deficiente.	Condiciones personales	- Asistencia puntualidad y	1,2,	Eficiente (74 - 93) Regular (53 - 73) Deficiente (31 - 52)
				- Conocimiento del trabajo	3,4	
				- Habilidad para el planeamiento	5,6	
				- Iniciativa	7,8,9	
			Características del trabajo	- Esfuerzo y responsabilidad	10,11	
				- Cantidad de trabajo	12,13,14	
				- Calidad del trabajo	15,16	
				- Relevancia de la tarea	17,18	
				- autonomía	19,20	
			Relaciones interpersonales	- Retroalimentación del trabajo	21,22,23	
				- Habilidad para trabajar con otros	24,25	
				- Liderazgo	26,27	
				- Cooperación	28,29	
	- Comunicación	30,31				

2.2. Población y muestra

Población muestral

Arias (1999) Señala que la población es: "El conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación". Para la investigación se consideró como población la totalidad de trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, el cual la conforman 30 personas.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

2.3.1. Técnica:

La técnica a ser utilizada en esta investigación es la Encuesta, siendo ésta una técnica cuantitativa, se emplearon los instrumentos de opción múltiple como es el caso de la escala de talento humano y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral; considerando que, las encuestas obtienen información sistemática de los encuestados a través de preguntas, ya sean personales, telefónicas o por correo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.3.2. Instrumento:

A partir de lo señalado por Carrasco (2005), los instrumentos son medios o formatos donde se proponen reactivos, estímulos, conjunto de preguntas o ítems debidamente organizados o impresos, que permiten obtener y registrar respuestas, opiniones, actitudes manifiestas (p. 67).

2.3.3. Validación:

Para la validez externa del instrumento se utilizó el juicio de 2 expertos; a quienes se les entregara un ejemplar de la matriz de validación; de acuerdo a las observaciones, se organizó un cuadro de validación; cuya valoración

otorgada por los expertos se considera alta, cuando las perspectivas de los validadores sobre el instrumento que se pretende medir tenga relación entre variable, dimensión e indicador.

2.3.4. Confiabilidad:

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto aplicado a 15 personas que no están relacionadas con la muestra de estudio, posterior a ello se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach.

2.4. Métodos de análisis de datos:

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa Excel versión 2016, en el cual se organizaron las dimensiones y variables en tablas, que posterior a un análisis se obtuvieron las tablas de frecuencias y gráficos de barra, para los objetivos que presentan correlaciones se utilizaron gráficos de dispersión y el coeficiente de correlación de Pearson, para la prueba de hipótesis, por ser una muestra no paramétrica se utilizó el coeficiente de R de Pearson.

2.5. Aspectos éticos:

La presente investigación no presenta ningún tema, concepto o definición que atente contra la integridad individual, institucional, étnico, ni comunitario de nuestra sociedad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017

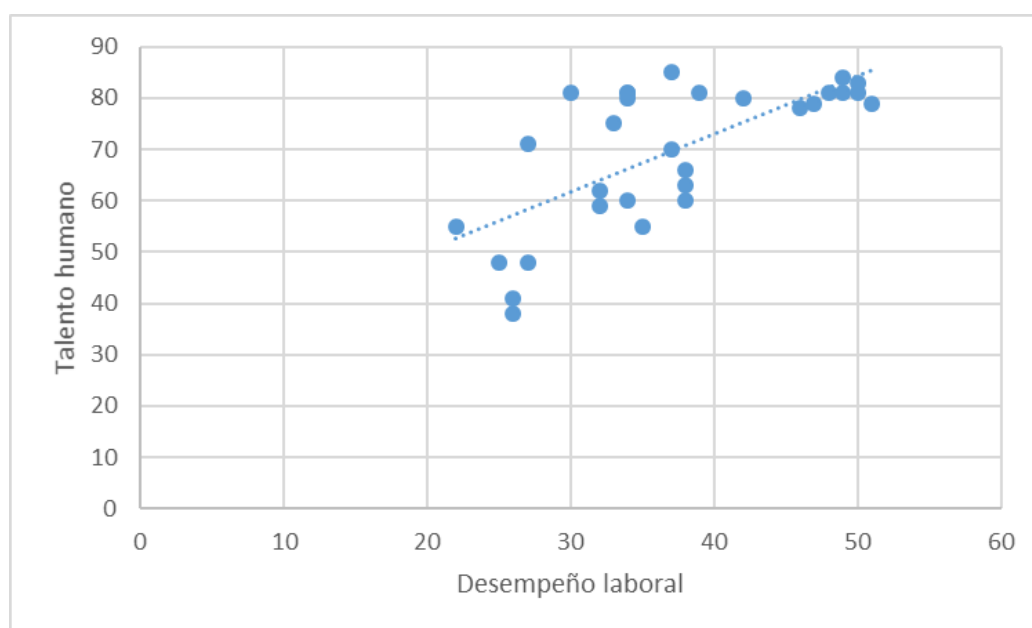
Correlaciones		
	Desempeño laboral	
Talento humano	Correlación de Pearson	0,696**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

Fuente: Base de datos anexos

Figura 1

Dispersión de la puntuación entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la tabla 1 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de

correlación de $r = 0,696^{**}$, considerado como una correlación “Alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p = 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral $0,01$, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99% respecto a la correlación con un margen de error de 1% . Posterior a ello la figura 1, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 2:

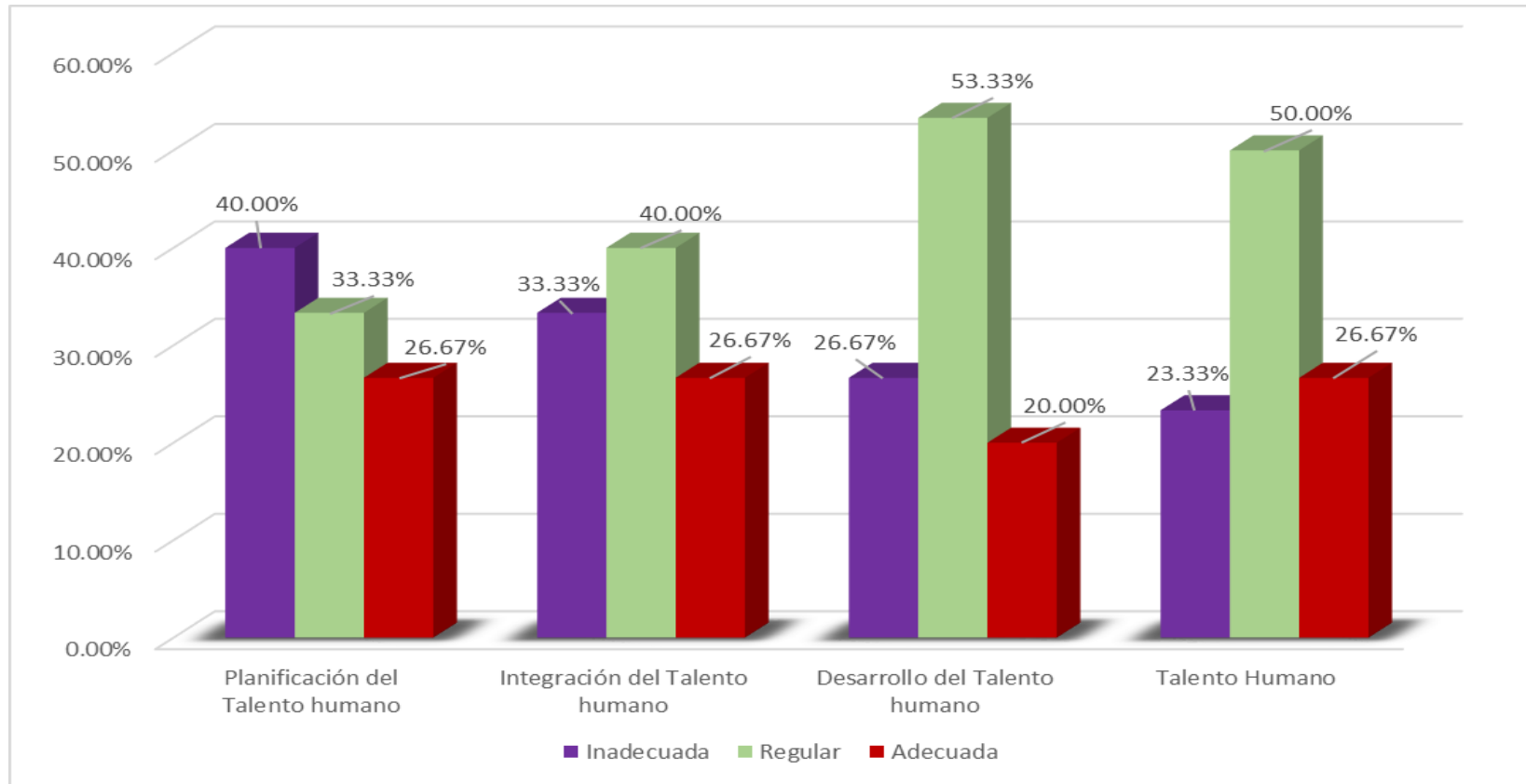
Frecuencias de la variable gestión de talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Dimensión / Variable	Nivel					
	Inadecuada		Regular		Adecuada	
	FI	%	FI	%	FI	%
D1: Planificación del talento humano	12	40.00 %	10	33.33 %	8	26.67 %
D2: Integración del talento humano	10	33.33 %	12	40.00 %	8	26.67 %
D3: Desarrollo del talento humano	8	26.67 %	16	53.33 %	6	20.00 %
V1: Talento humano	7	23.33 %	15	50.00 %	8	26.67 %

Fuente: Base de datos anexos

Figura 2

Gráfico de barra de la variable gestión de talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2 se reflejan los resultados obtenidos para la variable talento humano y sus dimensiones, para lo cual se obtuvo para la dimensión planificación del talento humano, un 40.00 % para el nivel inadecuado, para el nivel regular se obtuvo un 33.33 % y para el nivel adecuado se alcanzó un 26.67 % resaltando con más alto puntaje el nivel inadecuado, esta información fue extraída a partir de la aplicación de los instrumentos para cada variable; en lo referente a la dimensión integración del talento humano se obtuvo un 33.33 % para el nivel inadecuado, para el nivel regular se alcanzó un 40.00 % y para el nivel adecuada se obtuvo un 26.67 %, para la última dimensión se obtuvo un 53.33 % para el nivel regular y para el nivel adecuado se alcanzó un 20.00 %, en lo referente a la variable de estudio se alcanzó un 23.33 % para el nivel inadecuado, para el nivel regular se obtuvo un 50.00 % y para el nivel adecuado se obtuvo un 26.67 %, dando a conocer que la gestión del talento humano se realiza de manera regular en la UGEL de Yungay.

Tabla 3:

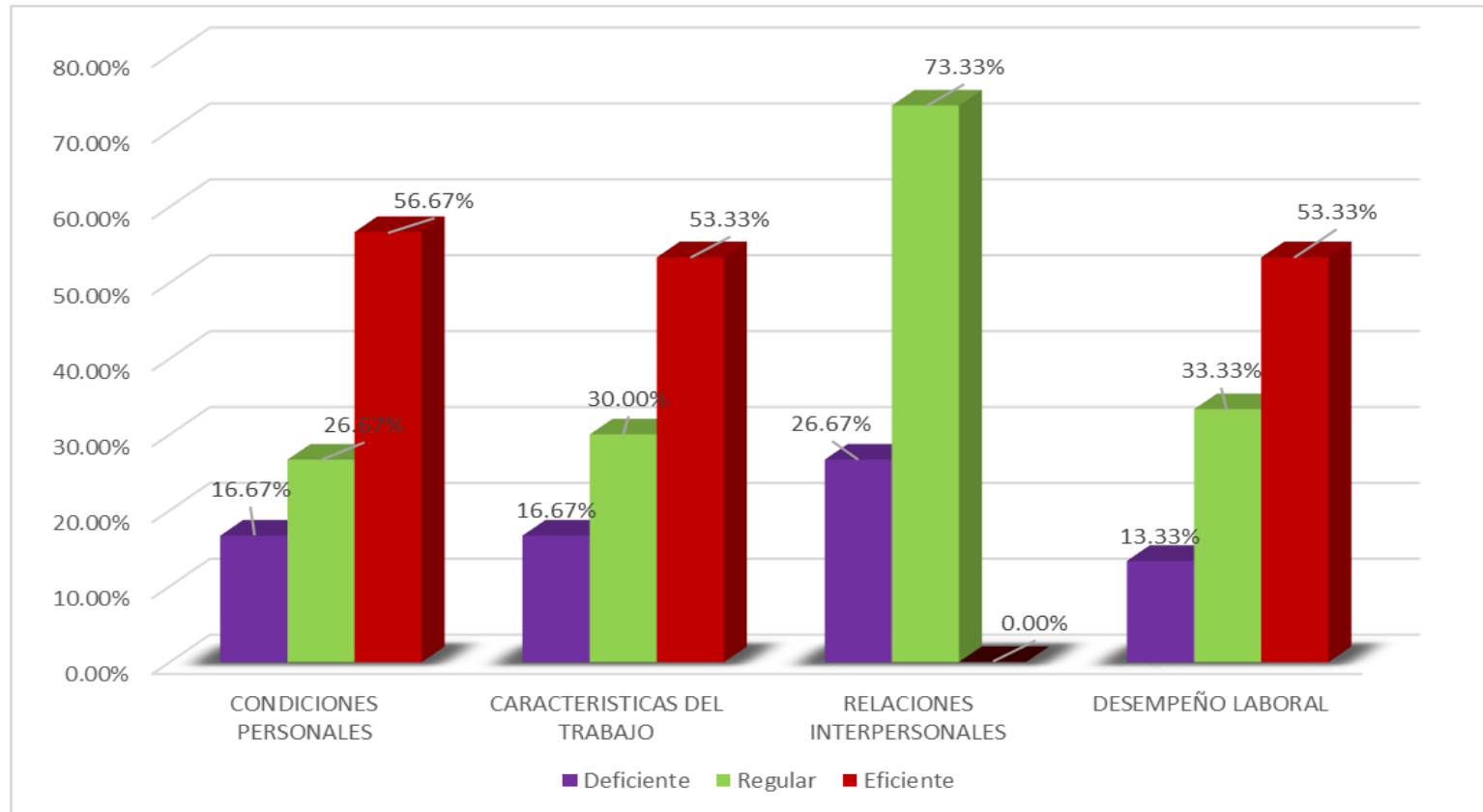
Frecuencias de la variable desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017

Dimensión / Variable	Nivel					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	FI	%	FI	%	FI	%
D1: Condiciones personales	5	16.67 %	10	26.67 %	17	56.67 %
D2: Características del trabajo	5	16.67 %	9	30.00 %	16	53.33 %
D3: Relaciones interpersonales	4	26.67 %	11	73.33 %	0	0.00 %
V1: Desempeño laboral	4	13.33 %	10	33.33 %	16	53.33 %

Fuente: Base de datos anexos

Figura 3

Gráfico de barra de la variable desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3 se reflejan los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones, para lo cual se obtuvo para la dimensión planificación del talento humano, un 16.67 % para el nivel deficiente, para el nivel regular se obtuvo un 26.67 % y para el nivel eficiente se alcanzó un 56.67 % resaltando con más alto puntaje el nivel eficiente, esta información fue extraída a partir de la aplicación de los instrumentos para cada variable; en lo referente a la dimensión características de trabajo se obtuvo un 16.67 % para el nivel deficiente, para el nivel regular se alcanzó un 30.00 % y para el nivel eficiente se obtuvo un 53.33 %, para la última dimensión relaciones interpersonales se obtuvo un 26.67 % para el nivel deficiente, para el nivel regular se obtuvo un 73.33 % y para el nivel adecuado se alcanzó un 0.00 %, en lo referente a la variable de estudio se alcanzó un 13.33 % para el nivel deficiente, para el nivel regular se obtuvo un 33.33 % y para el nivel eficiente se obtuvo un 53.33 %, dando a conocer que el desempeño laboral se realiza de manera eficiente en la UGEL de Yungay.

Tabla 4

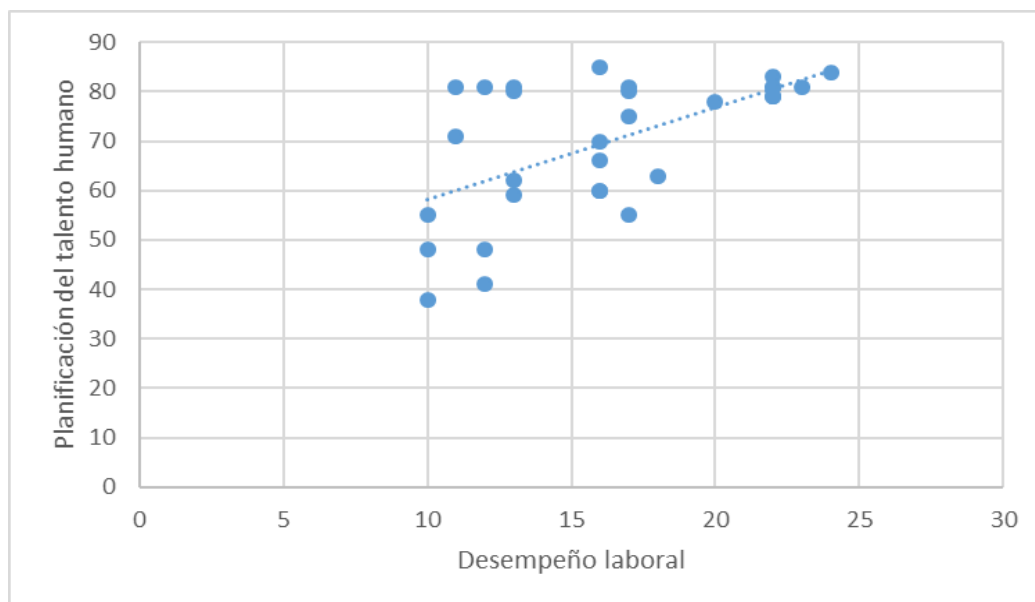
Correlación planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Correlaciones		
		Desempeño laboral
Planificación del talento humano	Correlación de Pearson	0,590**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		

Fuente: Base de datos anexos

Figura 4

Dispersión de la puntuación entre planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,590^{**}$, considerado como una correlación “Regular” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p = 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral 0,01, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %. Posterior a ello la figura 4, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 5

Correlación integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

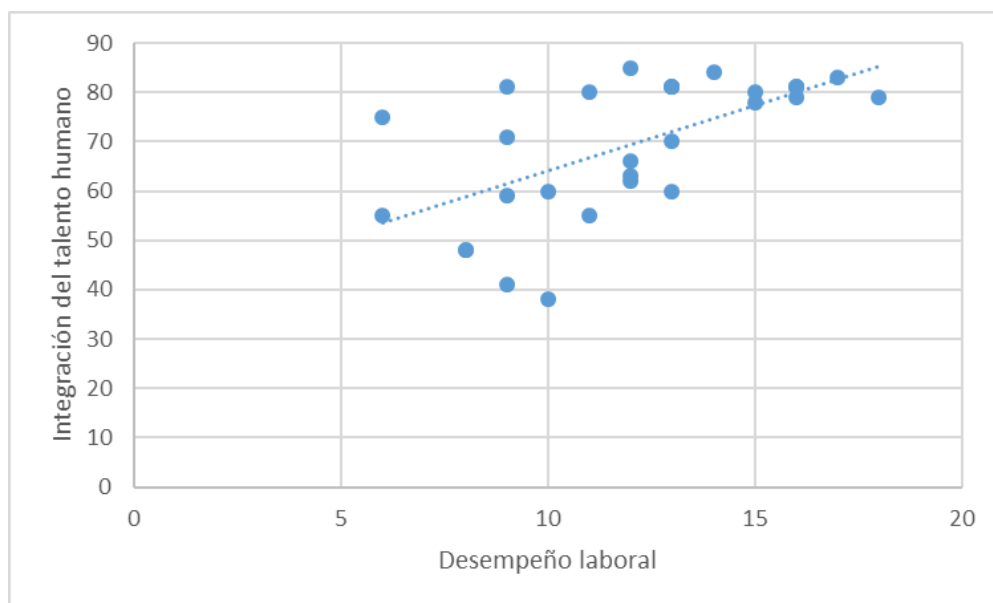
Correlaciones		Desempeño laboral
Integración del talento humano	Correlación de Pearson	0,616**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

Fuente: Base de datos anexos

Figura 5

Dispersión de la puntuación entre integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,616^{**}$, considerado como una correlación “alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una

significancia de $p= 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral $0,01$, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99% respecto a la correlación con un margen de error de 1% . Posterior a ello la figura 5, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 6

Correlación desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

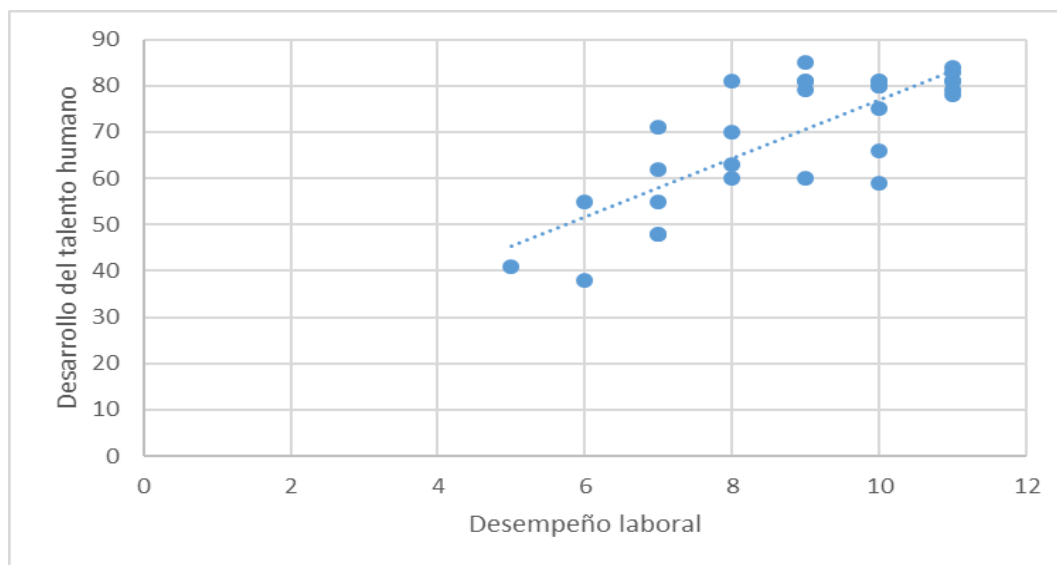
Correlaciones		
		Desempeño laboral
Desarrollo del talento humano	Correlación de Pearson	0,791**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

****.** La correlación es significativa al nivel $0,01$ (bilateral).

Fuente: Base de datos anexos

Figura 6

Dispersión de la puntuación entre desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,791^{**}$, considerado como una correlación “alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p = 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral $0,01$, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %. Posterior a ello la figura 6, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 7

Correlación de las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

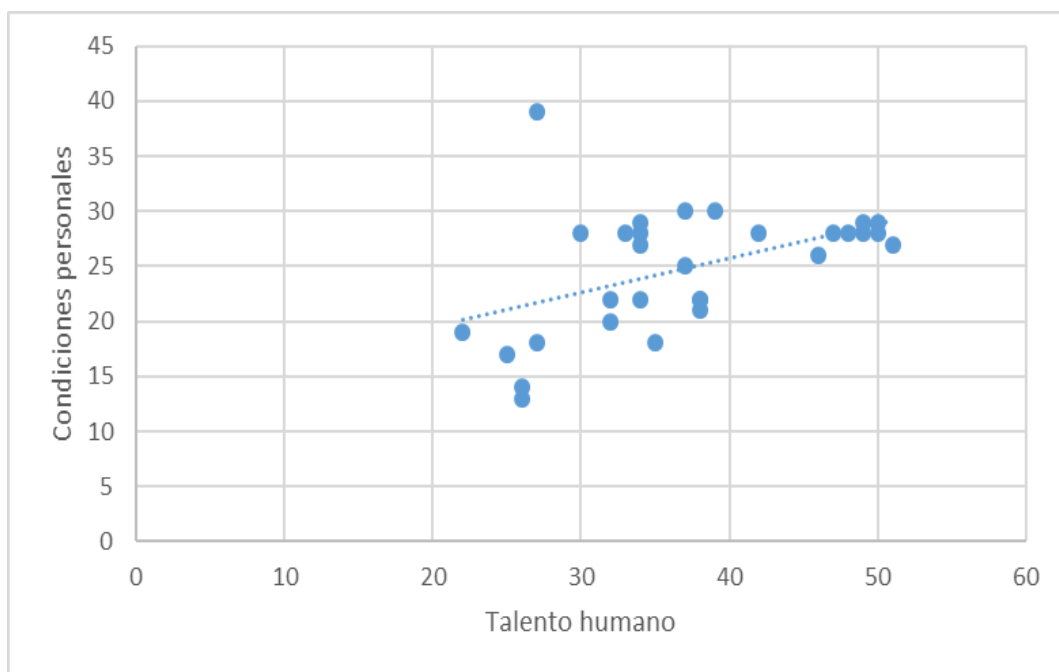
Correlaciones		
		Talento humano
	Correlación de	0,476 ^{**}
Condiciones	Pearson	
personales	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

Fuente: Base de datos anexos

Figura 7

Dispersión de la puntuación de las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre de las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,791^{**}$, considerado como una correlación “alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p = 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral $0,01$, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %. Posterior a ello la figura 7, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 8

Correlación las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

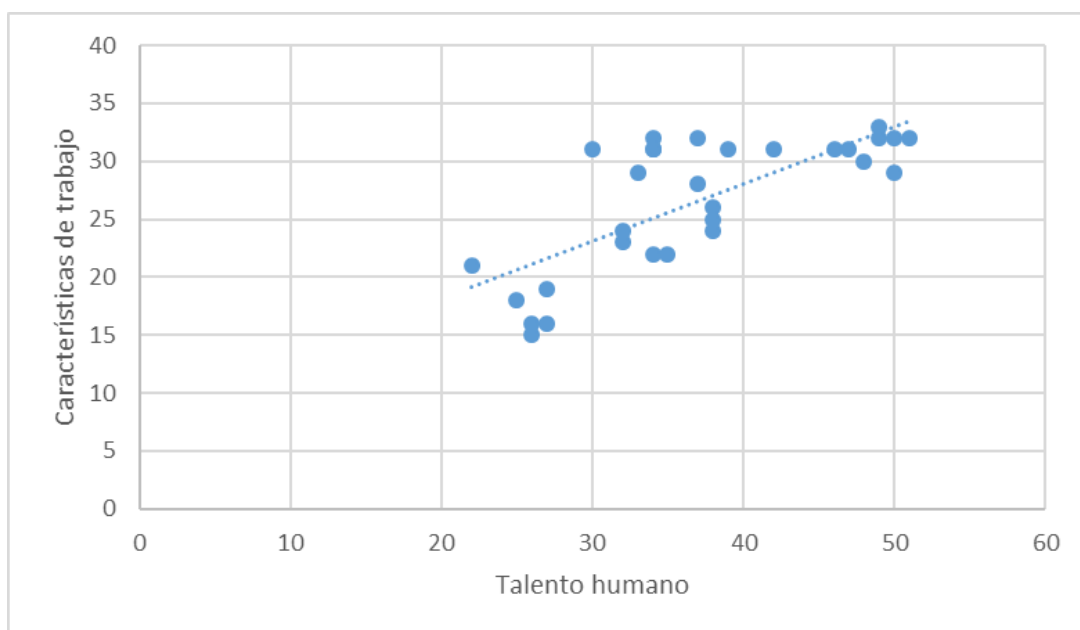
Correlaciones		Talento humano
Características de trabajo	Correlación de Pearson	0,743**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

Fuente: Base de datos anexos

Figura 8

Dispersión de la puntuación las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,743^{**}$, considerado como una correlación “alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p =$

0,000 ubicado por debajo del nivel bilateral 0,01, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %. Posterior a ello la figura 8, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Tabla 9

Correlación las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

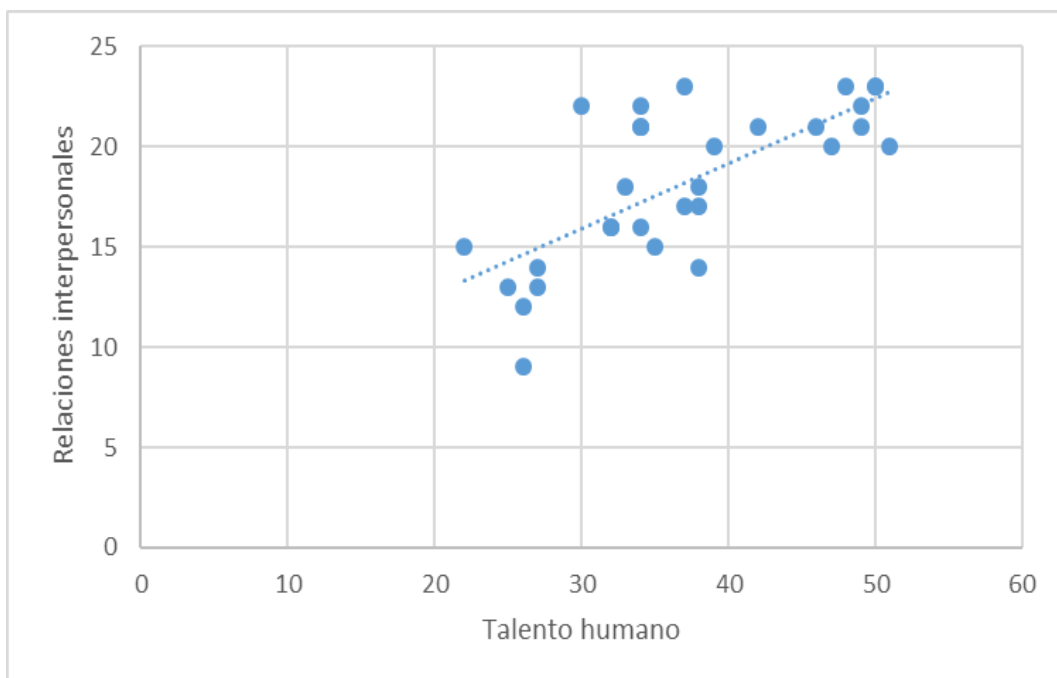
Correlaciones		Talento humano
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	0,720**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	30

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

Fuente: Base de datos anexos

Figura 9

Dispersión de las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En la tabla 9 se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre de las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, obteniéndose un grado de correlación de $r = 0,720^{**}$, considerado como una correlación “alta” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de $p = 0,000$ ubicado por debajo del nivel bilateral $0,01$, determinados por el programa SPSS V. 24.0, lo cual asegura aun nivel de confianza del 99% respecto a la correlación con un margen de error de 1% . Posterior a ello la figura 8, evidencia la gráfica de la dispersión en cual se analiza según la cercanía de las puntuaciones a la diagonal establecida representa mayor o menor correlación.

Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson por ser una muestra no paramétrica, el cual se detalla a continuación:

Hi: Existe relación directa y significativa entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

H0: No existe relación entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

a) Nivel de Significancia = 0.05

b) Población de investigación: 30 trabajadores de la UGEL Yungay

c) Estadístico de Prueba:

La fórmula estadística del coeficiente de correlación de Pearson se detalla en las siguientes líneas:

$$r = \sqrt{\frac{(\sum(X - \bar{X})(Y - \bar{Y}))^2}{\sum(X - \bar{X})^2 \sum(Y - \bar{Y})^2}} = 0.696$$

Donde:

Y: Talento humano

X: Desempeño laboral

El valor proporcionado por el coeficiente de Pearson es 0.696 el cual tiene un valor positivo y significativo porque el nivel bilateral obtenido es 0,000, además al aproximarse a 1 se considera que es directa, por lo tanto, se afirma que existe una relación directa y significativa entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión de resultados se basó en los objetivos planteados por la investigación, los resultados obtenidos, una contrastación con los antecedentes y un sustento teórico enmarcada en las siguientes líneas:

En lo que respecta al objetivo general: determinar el nivel de relación entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 1 se comprobó el nivel de correlación entre las variables de estudio, el cual arrojó un valor de 0,696^{**}, analizado como una correlación alta, positiva y significativa, con lo que se demostró que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral que realicen, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, datos que pueden ser contrastados con los encontrados por Cevallos (2013) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”, quien concluyó: El Modelo de Gestión para la Unidad de Talento Humano de la Autoridad Provincial de Agricultura de Santa Elena, contiene procedimientos reglamentarios establecidos en los subsistemas de administración de la capacidad humana, tal como lo indican las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), que han permitido establecer sistemas de Afirmación como lo indican las capacidades especializadas que son vitales en las diversas unidades que conforman la administración. El Modelo constituye un dispositivo que facilita el uso de las reglas correlacionadas que permiten sistematizar los elementos de la posición y, además, el nivel de obligación de la autoridad según lo indicado por el modo de solicitar el cargo. Con estos resultados se demuestra la importancia de la gestión de talento humano en el adecuado desempeño que realicen sus trabajadores, dentro del sustento teórico se resalta que la organización de los recursos humanos no sólo incluye la ejecución de los procedimientos con los que considera una ciencia, además de que es esencial para los individuos que se ocupan de la población en general a estar en el límite, con las habilidades fundamentales (información, aptitudes y aptitudes), Que permiten una

gran administración. A esto deben incluirse los activos monetarios y materiales esenciales dados por la asociación, para las etapas y proyectos distintivos de la administración de la fuerza de trabajo. La administración de recursos humanos comprende posteriormente la organización, la asociación, la mejora, la coordinación y el control de las estrategias aptas para avanzar en la ejecución productiva del personal, mientras que la asociación habla de lo que permite a la población en general que se unen en ella. Por implicación identificada con el trabajo (Montes et al., 2006).

En lo que respecta al objetivo específico: evaluar la gestión de talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 2 se comprobó el nivel de gestión del talento humano en conjunto a sus dimensiones planificación del talento humano, Integración del talento humano y desarrollo del talento humano que se vive dentro de la UGEL de Yungay, evidenciando según la percepción de los propios trabajadores que la gestión de talento humano se realiza de manera regular a un nivel de 50,00%, que es el nivel con más alto puntaje, luego le sigue el nivel adecuado que presento un 26,67 % y con más bajo puntaje el nivel inadecuado con 23,33 %, con los cual las autoridades de la UGEL deben poner más énfasis para levantar la percepción que tienen los trabajadores sobre la forma que la lleva la gestión de talento humano, estos resultados pueden ser comparados por lo hallado por los investigadores Coronel y Farez (2010), en su investigación titulada “Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa “DURAMAS CIA. LTDA”, quienes concluyeron: La administración de la capacidad humana de las organizaciones, estos días se reconocen en el marco convencional, en otras palabras, la importancia de la capacidad de la población en general no se deja de lado sus aptitudes, habilidades, el aprendizaje que podría tener un uso superior para la ventaja De La organización y su personal. El modelo de administración de habilidades humanas por habilidades de trabajo permitirá a la organización distinguir sus capacidades de trabajo, decidir perfiles, asignar a los individuos a los cargos y crear adelanto anticipa su facultad, con esta filosofía la organización adquirirá mayor ejecución de Sus trabajadores. Así mismo se considera que la Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la capacidad que permite el

esfuerzo conjunto convincente de los individuos (representantes, trabajadores, RR.HH.), lo que significa llevar a cabo la prueba completa de las personas con la asociación, construyendo conexiones ideales entre ellos Siempre tomando después de un enfoque participativo y completo correspondencia. La administración de este beneficio será más convincente cuanto mayor sea el nivel de deber e inspiración que tiene el trabajador, que es una asignación esencial para hacer que el progreso jerárquico individual y un estado anormal de intensidad (Batallas, 2007)

En lo que respecta al objetivo específico: Medir el desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 3 se comprobó el nivel de desempeño laboral en conjunto a sus dimensiones condiciones personales, características del trabajo y relaciones interpersonales presentaron un puntaje más alto para el nivel eficiente con un porcentaje de 53,33 %, luego el nivel regular presento un 33,33 % y por ultimo presento un 13,33 % para el nivel deficiente, con lo cual se comprueba que el desempeño laboral que se vive de la UGEL se realiza de manera adecuada, datos que pueden ser comparados por Machillanda (2013), en su tesis de maestría titulada “Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2012”; Concluyó que en cuanto a la capacidad de expertos utilizan límite psicológico 47,1%. En la inspiración innata, el 38,2% se siente excepcionalmente enérgico por los logros y el reconocimiento y la inspiración extraña, el 41,2% dice que no sienten nada propulsado por la compensación obtenida en relación con las capacidades que realizan. Con lo que se demuestra que el desempeño laboral un parte fundamental en la gestión de toda institución, por lo cual Chiavenato (2000) considera que el desempeño del trabajo se caracteriza como las actividades o prácticas observadas y los representantes que son pertinentes al logro de los objetivos de la asociación. En realidad, dice que una gran ejecución de trabajo es la calidad más aplicable con la que cuenta una asociación.

En lo que respecta al objetivo específico: establecer la relación entre planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de

Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 4 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,590**, analizado como una correlación regular, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que una adecuada planificación de los recursos humanos donde la asignación de funciones y tareas se difundan y supervisen conllevan a un adecuado desempeño laboral, datos que pueden ser comparados por lo hallado por Cachuan (2015), en su tesis titulada “El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014”, quien concluyó: Deficiente administración de la ejecución que creó una baja eficiencia, por lo tanto, una menor tasa de ganancia en la contabilidad monetaria de las organizaciones de administración de outsourcing. La carencia de la inscripción maneja reflejada en incrementos del con impacto crítico en los niveles de fondos de las organizaciones de las administraciones del outsourcing de la contabilidad del presupuesto. Con los resultados del investigador se comprueba lo importante que es la planificación de las tareas del personal, además Vásquez, A. (2008). Afirmó que la administración de la capacidad humana es una acción que depende menos de sistemas progresivos, peticiones y órdenes. Llamó la atención sobre el significado de una inversión de la organización donde se infiere para dar forma a una progresión de medidas, por ejemplo, la dedicación de los especialistas de la organización donde se sugiere trazar una progresión de medidas como la dedicación de los obreros, Con los objetivos de negocio, la cuota de los salarios. Contingente sobre la rentabilidad de cada trabajador, tratamiento razonable y preparación profesional. Mora (2012). Subraya que la administración de la capacidad humana es un aparato vital, esencial para afrontar las nuevas dificultades forzadas por la naturaleza. Es para avanzar en el nivel de magnificencia las habilidades individuales como lo indican las necesidades operativas donde se asegura la mejora y administración de la capacidad de la población en general "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

En lo que respecta al objetivo específico: señalar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión

Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 5 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,616**, analizado como una correlación alta, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer lo importante que es crear planes de integración del personal que labora en la institución debido a que eso atrae al compañerismo y al trabajo en equipo, logrando que el desempeño laboral de los trabajadores mejore y se motiven a realizar cada día mejor su trabajo, estos resultados pueden ser comparados por lo hallado por Marcillo (2014) en su tesis de doctorado titulada “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, quien concluyó: Del análisis hecho a la capacidad del talento humano, se construye que se ha dado poca consideración y costumbre, según los efectos secundarios de los respondedores, en otras palabras poco significado se ha dado a la capacidad humana. Uno de los componentes que debe ser considerado es deliberadamente, y no dejando de lado sus aptitudes, habilidades, aprendizaje, en cualquier caso, como sistema es fundamental que haya datos para ejecutar el trabajo y adicionalmente los controles relativos a los servidores Públicos ya que podrían dar un uso superior que añade para lograr los destinos de la organización, y además los servidores conocen los efectos posteriores de la evaluación de ejecución. Con estos resultados se comprueba la importancia del desarrollo de actividades de integración, además la administración de activos humanos afecta significativamente la principal preocupación de la asociación, a través de sus compromisos con la consecución de metas inequívocas y ciertas. Concentrarse en la preocupación primaria y arreglar para llegar es el camino en el que la administración de Recursos Humanos puede recoger el reconocimiento y el respeto de las asociaciones (Dolan et al., 2007).

En lo que respecta al objetivo específico: establecer la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 6 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,791**,

analizado como una correlación alta, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que ayudar a desarrollarse a cada uno de los integrantes de la UGEL Yungay, conlleva a una adecuada administración del talento humano y fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la institución, datos que pueden ser comparados por lo hallado por Larico (2015) en su tesis de maestría titulada "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014", quien concluyó: Se confirmó la presencia de una conexión crítica entre las variables de activación y la ejecución de los trabajos de los especialistas del Municipio de San Román. Se demostró una conexión inmediata entre los estados de la condición física y la consideración como afecto por el trabajo, el auto-reconocimiento ya que afecta de manera pertinente en la ejecución laboral de los obreros del Municipio de San Román. Además, el desarrollo del talento humano, alude a las actividades o ejercicios ofrecidos por la asociación para la ventaja de sus trabajadores. Estos son los desarrollos o entrenamientos que la asociación ofrece a los actuales, nuevos y potenciales representantes (trabajadores a elevarse a puestos de mayor cuantía en el actual puesto de trabajo) de la asociación con el objetivo de que puedan desempeñar lo suficiente en sus cargos. Ya sea en el presente o más adelante. Lo que es más importante, busca que la asociación pueda cumplir efectivamente con sus objetivos jerárquicos. "La preparación y el progreso representativo forman parte de un arreglo de ejercicios cuya razón de existir es mejorar su ejecución presente o futura, ampliando su capacidad mediante la alteración y mejora de su visión, aptitudes y actitudes" (Dolan et al., 2007).

En lo que respecta al objetivo específico: señalar la relación entre las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 7 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión condiciones personales y la variable talento humano, el cual arrojó un valor de 0,476**, analizado como una correlación regular, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, con estos resultados se demuestra que las condiciones personales que tenga un trabajador de desarrollarse libremente, en

ambientes adecuados y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo conlleva al desarrollo del talento humano de la UGEL de Yungay, debido a que crea ambientes adecuados de trabajo, datos que pueden ser comparados por lo hallados por Mitta y Davila (2015), en su investigación titulada “Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones”, Realizada en la Universidad Católica del Perú, Quienes concluyeron: A través de nuestro aprendizaje académico hemos descubierto la importancia de las disposiciones de mantenimiento en los entornos de trabajo; Sin embargo, nunca imaginamos que hubiera una era que rompiera con la carrera de la parcela del molino actualizada en asociaciones donde, por lo general, el mantenimiento motivacional y primario calcule la conexión con el efectivo. Al hacer este examen, hemos tenido la capacidad de comprobar el significado en la división de enfoques, ya que lo que satisface a un representante puede no ser satisfactorio para otro. Además, hemos descubierto que las circunstancias son diferentes definitivamente, ahora los jóvenes tienen la oportunidad de elegir como se indica por sus gustos y ventajas que obtendrá donde es que son más atraídos a trabajar. Estos resultados afirman lo importante que es las relaciones entre trabajadores, por lo tanto, el análisis del puesto de trabajo es el camino hacia la representación, el registro de la finalidad de una vocación, sus asignaciones y ejercicios primarios, las condiciones en que se realizan y la información vital, habilidades y aptitudes (CHA). La investigación de la ocupación con frecuencia ofrece ascender a dos asignaciones fundamentales: conjunto esperado de responsabilidades y determinación de prerrequisitos de empleo (Dolan et al., 2007)

En lo que respecta al objetivo específico: precisar la relación entre las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 8 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión características de trabajo y la variable talento humano, el cual arrojó un valor de 0,743**, analizado como una correlación alta, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que un trabajador con autonomía, que realice retroalimentación de su trabajo, que demuestre calidad de su trabajo es de gran aporte para que la gestión de talento humano que realiza la

UGEL Yungay tenga un equipo de trabajo acorde a sus necesidades y logren cumplir con los objetivos trazados, datos que pueden ser comparados por lo hallado por Gallardo (2015), en su Tesis de maestría "La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en la Zona Registral N°VII Sede Huaraz, 2014", Huaraz, de tipo no experimental, concluyó que: los encuestados tienen un nivel medio de inspiración, además, el 23,9% tiene una alta inspiración de ocupación y ningún trabajador tiene inspiración de bajo empleo. Por otra parte, el nivel satisfactorio que logra el ambiente de trabajo no es el más esperanzador; Sin embargo, se ve reforzada por un reconocimiento general ideal en las relaciones humanas, tanto en las capacidades reguladoras como en el nivel de la comunicación social; Ambas partes del magnífico potencial para el cambio autoritario. Se requiere un marco de evaluación de la ejecución que apoye el trabajo que añade según la inclinación general de los representantes y, por tanto, la asociación. La evaluación influye decididamente en el logro de los objetivos de la fundación y es de importancia fundamental en su conducta autorizada. Con un objetivo final específico para lograr una administración atractiva de recursos humanos, un cambio radical es necesario a través de la asociación y el disfraz de otro estado de la mente y el seguimiento de la pieza del número considerable de artistas del establecimiento., así mismo el reclutamiento es el procedimiento por el cual los potenciales aspirantes se encuentran para la apertura presente o prevista en la asociación. O, por otra parte, desde otro punto de vista, es una acción que conecta a los individuos que tienen ocupaciones con los individuos que buscan trabajo (De Cenzo et al., 2008). La inscripción de la habilidad humana son cada uno de esos ejercicios que se completan con el punto de tirar en contendiente suficiente para la ocupación que se llena, sin embargo, sobre todo el de dibujar en competidores concebible calificado. "La etapa de matriculación comprende educar sobre la oferta de empleo de la organización para obtener un número significativo de solicitantes que pueden ser una pieza del procedimiento de elección" (Delgado et al., 2009). Por lo tanto, la inscripción de personal debe tener los objetivos que se acompañan: Comunicar el empleo de tal manera que los buscadores de ocupación reaccionar y debe dar suficientes datos para que los aspirantes que no tienen lo que se necesita son rechazados también.

En lo que respecta al objetivo específico: establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017, con los resultados enmarcados en la tabla 9 se comprobó el nivel de correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable talento humano, el cual arrojó un valor de 0,720**, analizado como una correlación regular, positiva y significativa, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, con lo cual se demuestra que un trabajador que tenga habilidad para trabajar con otros, que posea rasgos de liderazgo, que coopere con sus compañeros y se comunice con ellos fortalece la gestión de talento humano de la UGEL de Yungay, datos que pueden ser comparados por lo hallado por Romero y Urdaneta (2010) en su tesis doctoral titulada “Desempeño laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas”, quien concluyó: para tener una buenas relaciones con los compañeros y los usuarios que acuden a la Universidad, estos son factores que ayudan a mejorar la calidad de servicio, además de crear un buen ambiente laboral y mejorando el desempeño laboral en conjunto, con estos resultados se comprueba la eficiencia del proyecto, además mantenerse preparados es un fondo de aprendizaje, ya que busca un cambio moderadamente duradero en una persona que mejore su capacidad para desempeñarse en una vocación. Generalmente se dice que la preparación incorpora cambios en las habilidades, información, disposiciones o conducta (De Cenzo et al., 2008). La preparación puede darse para atender diversos problemas que pueden ocurrir dentro de la asociación, por ejemplo, La ausencia de rentabilidad, las peticiones distintivas con respecto a los clientes en la administración dada por los representantes, el retraso en las solicitudes, el turno de personal, Renuncias al trabajo, entre otras que influyen en la asociación. "Preparar es el arreglo de ejercicios para dar información, crear aptitudes y cambiar las mentalidades del personal en todos los niveles para una mejor ejecución del empleo" (Ferraro, 2001).

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Existe una relación alta, positiva y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017 con un nivel de correlación de 0,696**, con lo que se demostró que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral que realicen, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay. De la misma manera se comprobó la hipótesis de investigación a través del coeficiente de correlación de Pearson demostrando que existe una correlación directa y significativa entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Conclusiones específicas:

La evaluación realizada a la gestión del talento humano en conjunto a sus dimensiones planificación del talento humano, Integración del talento humano y desarrollo del talento humano que se vive dentro de la UGEL de Yungay, evidenciando según la percepción de los propios trabajadores que la gestión de talento humano se realiza de manera regular a un nivel de 50,00%, que es el nivel con más alto puntaje, luego le sigue el nivel adecuado que presento un 26,67 % y con más bajo puntaje el nivel inadecuado con 23,33 %, con los cual las autoridades de la UGEL deben poner más énfasis para levantar la percepción que tienen los trabajadores sobre la forma que la lleva la gestión de talento humano.

La evaluación del nivel de desempeño laboral en conjunto a sus dimensiones condiciones personales, características del trabajo y relaciones interpersonales presentaron un puntaje más alto para el nivel eficiente con un porcentaje de 53,33 %, luego el nivel regular presento un 33,33 % y por ultimo presento un 13,33 %

para el nivel deficiente, con lo cual se comprueba que el desempeño laboral que se vive de la UGEL se realiza de manera adecuada.

Existe una relación regular, positiva y significativa entre la dimensión planificación del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,590**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que una adecuada planificación de los recursos humanos donde la asignación de funciones y tareas se difundan y supervisen conllevan a un adecuado desempeño laboral.

Existe una relación alta, positiva y significativa entre la dimensión integración del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,616**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer lo importante que es crear planes de integración del personal que labora en la institución debido a que eso atrae al compañerismo y al trabajo en equipo, logrando que el desempeño laboral de los trabajadores mejore y se motiven a realizar cada día mejor su trabajo.

Existe una relación alta, positiva y significativa entre la dimensión desarrollo del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual arrojó un valor de 0,791**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que ayudar a desarrollarse a cada uno de los integrantes de la UGEL Yungay, conlleva a una adecuada administración del talento humano y fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Existe una relación regular, positiva y significativa entre la dimensión condiciones personales y la variable talento humano, el cual arrojó un valor de 0,476**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, con estos resultados se demuestra que las condiciones personales que tenga un trabajador de desarrollarse libremente, en ambientes adecuados y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo conlleva al desarrollo del talento humano de la UGEL de Yungay, debido a que crea ambientes adecuados de trabajo.

Existe una relación alta, positiva y significativa entre las características de trabajo y el talento humano, el cual arrojó un valor de 0,743**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, dando a conocer que un trabajador con autonomía, que realice retroalimentación de su trabajo, que demuestre calidad de su trabajo es de gran aporte para que la gestión de talento humano que realiza la UGEL Yungay tenga un equipo de trabajo acorde a sus necesidades y logren cumplir con los objetivos trazados.

Existe una relación alta, positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el talento humano, el cual arrojó un valor de 0,720**, con lo que se demostró la relación existente entre ambos factores evaluados, con lo cual se demuestra que un trabajador que tenga habilidad para trabajar con otros, que posea rasgos de liderazgo, que coopere con sus compañeros y se comuniquen con ellos fortalece la gestión de talento humano de la UGEL de Yungay.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIÓN:

A las recomendaciones que arriba la investigación son las siguientes:

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local a plantear estrategias de contrataciones a personal que cumplan con los requisitos necesarios para determinados puestos de trabajo que tener un buen desempeño del trabajador, además realizar evaluaciones periódicas de evaluación de desempeño laboral.

Al personal del área de talento humano a trabajar en conjunto con los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local, para en conjunto realizar los perfiles para cada puesto de trabajo que deseen cubrir.

Al jefe del área de talento humano a realizar planificaciones de trabajo para que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local tengan los conocimientos de los que deben realizar en sus actividades, además de difundir la misión y visión de la institución para lograr involucrar al personal administrativo.

A jefe del área de talento humano a realizar talleres de integración para todo el personal administrativo y directivo, haciéndoles sentir parte importante de la Unidad de Gestión Educativa Local y que sientan la confianza de hablar con las autoridades como compañeros de trabajo.

Al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local a preocuparse por estar capacitados y que puedan desempeñar sus funciones de la mejor manera.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de decursos humanos, 2a Edición. Argentina: Granica.*
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.*
- Araujo, M. C. & Leal Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).*
- Baldeon, S. (2004). *Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.*
- Batallas M. (2007). *Gestión calidad y competitividad, Edición. Madrid España, cargraphis.*
- Bedoya, E. (2005). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitiva, Tesis de post grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú*
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal. Traducción José Real Gutiérrez.*
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.*
- Cachuan (2015). El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en lima metropolitana, año 2014; tesis de maestria, recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf

- Cevallos (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013; Tesis, recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20A%C3%91O%202013.pdf>*
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano, 1a Edición. México: McGraw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos en las organizaciones. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos 8a Edición. México: McGraw-Hill.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.*
- Coronel y Farez (2010), *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "DURAMAS CIA. LTDA; tesis de grado, recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>*
- Daft, R. L. & Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración 4a Edición. México: Thompson.*
- Davis K. y Newstrom J. *Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.), Mc Graw-Hill, México, D.F.*
- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar*

el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.

De Cenzo y Robbins (2008) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Limusa. México.

Delgado et al. (2009). *Introducción a la administración 4a Edición*. México: Thompson.

Dessler G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11a ed.). México, D.F.: Editorial Pearson Educación.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?, 3ª ed.*, McGraw Hill.

Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires: Maechi.

Gallardo (2015). *La motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en la Zona Registral N°VII Sede Huaraz, 2014*. Recuperado de <https://www.sunarp.gob.pe/seccion/institucional/funcionarios/docs/7.pdf>

García, A. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico*. Tesis de grado. Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.

Guth A. (2001) *Reclutamiento, Selección e integración de recursos humanos*. México

Ibañez, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición*. Lima Perú, San Marcos.

Ivancevich, J. Peter L., Skinner S., Crosby P. (1996) *gestión calidad y competitividad*, Edición. Madrid España, cargraphis.

- Koontz, H. & Wehrich, H. (1998). *Administración. Una perspectiva global 11a Edición México: McGraw-Hill.*
- Koontz, H. & Wehrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global 12a Edición. México: McGraw-Hill.*
- Larico (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014; tesis de maestría, recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Lazarus R. (2008). *Estrés y procesos cognitivos. Ed. Martínez Roca. Barcelona.*
- La Torre, M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España. Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión de talento humano*
- Nareh., M. (1997). *Investigación de mercados un enfoque práctico. México: Prentice Hal.*
- Nash, M. (1998). *Cómo incrementar la productividad del recurso humano. Colombia: Norma.*
- Machillanda (2013). *Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2012. Recuperado de <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/2524/1/TGC0029.pdf>*
- Marcillo (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi; Tesis de doctorado, recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf*

- Mitta y Davila (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones*; Tesis de grado; Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6948>
- Mora (2012). «Las posibilidades formales de las nuevas tecnologías», en V. L. Mora, *Pangea. Internet, blogs y comunicación en un mundo nuevo*. Sevilla: Fundación José Manuel Lara, pp. 175-179.
- Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2006): "El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera", En Alday A., *El Mesolítico. de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular*.
- Portilla, C. (2011). *Las dimensiones meta en lo lingüístico y en lo cognitivo: reflexiones sobre el aprendizaje de la escritura en el niño preescolar*. *Infancias Imágenes*, 8(1), 18-24.
- Rodríguez, V, (2007). *Administración moderna del personal*. 7a Edición. México: Cengage Learning.
- Robbins, S. & De cenzo D. (2008) *administración de recursos humanos*, 6a Edición. México, Limusa.
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional* 5a, Edición. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2000). *Administración*, 5a Edición. México: Prentice-Hall.
- Romero y Urdaneta (2010). *Desempeño laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Sánchez H. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Silva, F. y. (1979). *Psicología y ciencias de la educación*. Madrid: Santillana.

Stoner J, Freeman E, gilbert D, (1996), *administración*, 6a Edición.

Schuler, R. y Jackson, S. (2006) *Human Resource Management – International Perspective*. Mason, OH: Thomson.

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459.

Vásquez, A. (2008). Gestión de talento humano Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-delta-lento-humano#.Vfcz_CuG91Y.

ANEXOS

ANEXO 01: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre la gestión de talento humano, contesta sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una "X" solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Planificación del Talento humano			
1. Se realiza un perfil para cubrir un determinado puesto laboral			
2. Existe una documentación del perfil para un puesto laboral			
3. La gestión que se realiza en los documentos que son requisitos para un puesto son los ideales			
4. Los requisitos son publicados de manera que cualquier aspirante pueda postular.			
5. Existen mecanismos de los programas de gestión de personal			
6. La gestión de personal en la UGEL es la adecuada.			
7. Existen recursos económicos asignados a la gestión de personal.			
8. La UGEL invierte en capacitar a su personal			
Integración del Talento humano			
9. Los medios son los adecuados cuando se solicita un personal nuevo en la UGEL			
10. El proceso de reclutamiento es el adecuado.			

11. Existe un plan de selección de personal.			
12. Cuando un personal nuevo ingresa a la UGEL, es capacitado para que conozca las funciones que debe realiza.			
13. Existe apoyo al personal nuevo en sus funciones.			
Desarrollo del Talento humano			
14. La UGEL realiza programas de capacitaciones			
15. Se capacita constantemente en su carrera profesional			
16. Participa de programas para desarrollar su intelecto profesional.			
17. Cono de instituciones que realizan capacitaciones especializadas.			

Muchas gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

ESTIMADO TRABAJADOR:

La presente encuesta pretende recoger tu opinión sobre el desempeño laboral, contesta sinceramente a las siguientes preguntas y aseveraciones porque tus respuestas no tendrán un efecto ni positivo ni negativo en tu situación laboral.

Instrucciones: De acuerdo a las escalas marque con una "X" solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Condiciones personales			
1. Usted llega puntualmente a su trabajo			
2. Cumple con su horario de trabajo establecido por la UGEL.			
3. Supera las dificultades para realizar su trabajo gracias a los conocimientos que posee.			
4. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su área de trabajo.			
5. Usted participa en la planificación de las actividades de la UGEL.			
6. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones.			
7. Usted emprende sus actividades, sin esperar que se lo indiquen.			
8. Propone ideas para mejorar el servicio de la UGEL.			
9. En su trabajo, usted persiste hasta que alcanza la meta fijada por la gerencia.			
10. Usted realiza sus actividades designadas con dedicación			
11. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas.			

Características del trabajo			
12. Cuando usted llega a la UGEL, ¿comienza a trabajar inmediatamente?			
13. Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral.			
14. Usted, se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo.			
15. Usted informa de los errores cometidos para su posterior corrección. 16. Considera que los conocimientos que tiene son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores.			
17. En su área de trabajo, Usted desarrolla un trato Cortés para con los usuarios.			
18. Considera que sus compañeros valoran su trabajo como importante y necesario.			
19. Gracias a su trabajo, los usuarios de la UGEL, reciben un buen servicio			
20. Resuelve los problemas relacionados con las actividades en su área de trabajo, sin recurrir a los demás.			
21. Usted aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas en favor de la UGEL.			
22. Durante la realización de su trabajo, usted se preocupa por saber a cada paso, si lo está haciendo bien.			
23. Cuando ha concluido su jornada laboral, usted evalúa si terminó satisfactoriamente con sus tareas del día.			
Relaciones interpersonales			
24. En relación a los conflictos en el trabajo, usted, ¿tiene una actitud conciliadora?			
25. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar con sus compañeros?			
26. Usted, alienta los aciertos de sus compañeros de área, lo cual impulsa a trabajar mejor.			
27. Considera usted que tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que trabaja en su entorno.			

28. En el trabajo, usted propicia un grado de colaboración y entusiasmo con sus compañeros.			
29. Usted ayuda al resto del personal de su área de trabajo a resolver los problemas			
30. Considera usted que en su trabajo tiene facilidad para comunicar sus ideas y hacer entender.			
31. Los informes escritos y otros documentos elaborados por su personal constituyen un aporte a la gestión institucional.			

Muchas gracias por tu colaboración

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

1. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.1. NOMBRE** : Cuestionario de gestión del talento humano
- 1.2. AUTOR** : Rolando Joel Figueroa Plácido
- 1.3. AÑO** : 2017
- 1.4. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 1.5. DURACIÓN** : 28 minutos
 - a. **APLICACIÓN** : Trabajadores Administrativos
 - b. **PUNTUACIÓN** : Se distribuye en tres niveles
 - c. **NIVELES** : Inadecuada, regular, adecuada

2. PROPÓSITO :

Obtener información de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay sobre la gestión del talento humano.

3. PROCEDIMIENTO DE CONFIABILIDAD:

Para dar respuesta a la confiabilidad del instrumento, se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 administrativos de la UGEL que no tienen vinculación directa con la muestra de estudio; en una segunda instancia los resultados hallados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS V. 24, citado por Hernández et al. (2014).

4. POBLACION MUESTRAL:

Para la investigación se consideró como población la totalidad de trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, el cual la conforman 30 personas.

5. MATERIALES NECESARIOS:

Computadora para procesar los datos, Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.

6. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** El instrumento está dividido en 2 partes, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (17), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 17 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: planificación del Talento humano (ítems del 1 al 8), integración del talento humano (ítems del 9 al 13), desarrollo del talento humano (ítems del 14 al 17), conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará un intervalo de 3 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

7. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.6. **NOMBRE** : Cuestionario de desempeño laboral
- 1.7. **AUTOR** : Rolando Joel Figueroa Plácido
- 1.8. **AÑO** : 2017
- 1.9. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 1.10. **DURACIÓN** : 28 minutos
 - a. **APLICACIÓN** : Trabajadores Administrativos
 - b. **PUNTUACIÓN** : Se distribuye en tres niveles
 - c. **NIVELES** : Deficiente, regular y eficiente

8. PROPÓSITO :

Obtener información de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay sobre el desempeño laboral.

9. PROCEDIMIENTO DE CONFIABILIDAD:

Para dar respuesta a la confiabilidad del instrumento, se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto a 15 administrativos de la UGEL que no tienen vinculación directa con la muestra de estudio; en una segunda instancia los resultados hallados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS V. 24, citado por Hernández et al. (2014).

10. POBLACION MUESTRAL:

Para la investigación se consideró como población la totalidad de trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, el cual la conforman 30 personas.

11. MATERIALES NECESARIOS:

Computadora para procesar los datos, Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.

12. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

- **Partes:** El instrumento está dividido en 3 partes, la primera parte contiene la presentación del instrumento, en el que se indica el propósito de su aplicación; hay que destacar que no se consideran los nombres de los trabajadores, es decir es anónima. En la segunda parte están los ítems (31), que serán evaluados.
- **Ítems:** Está constituido en base a 31 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: condiciones personales (ítems del 1 al 11), características del trabajo (ítems del 12 al 23), relaciones interpersonales (ítems del 24 al 31), conforme a la operacionalización que se hizo de la variable.
- Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará un intervalo de 3 alternativas con sus respectivas valoraciones, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

Validez de los instrumentos (Experto 1)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 01: Talento Humano	Planificación del Talento humano	Documentos del análisis de puestos.	<p>Se realiza un perfil para cubrir un determinado puesto laboral.</p> <p>Existe una documentación del perfil para un puesto laboral.</p>				X		X		X		X		
		Documentos de gestión de personal	<p>La gestión que se realiza en los documentos que son requisitos para un puesto son los ideales.</p> <p>Los requisitos son publicados de manera que cualquier aspirante pueda postular.</p>				X		X		X		X		

		Programas de gestión de personal implementados.	Existen mecanismos de los programas de gestión de personal. La gestión de personal en la UGEL es la adecuada.				X		X		X		X		
		Recursos asignados a la Gestión del Personal.	Existen recursos económicos asignados a la gestión de personal. La UGEL invierte en capacitar a su personal.				X		X		X		X		
	Integración del Talento humano	Tipos y medios utilizados de reclutamiento.	Los medios son los adecuados cuando se solicita un personal nuevo en la UGEL. El proceso de reclutamiento es el adecuado.				X		X		X		X		
		Programa de selección de	Existe un plan de selección de personal.				X		X		X		X		

		Programa de inducción de personal.	<p>Cuando un personal nuevo ingresa a la UGEL, es capacitado para que conozca las funciones que debe realiza.</p> <p>Existe apoyo al personal nuevo en sus funciones.</p>				X		X		X		X		
Desarrollo del Talento humano		Programa de capacitación	<p>La UGEL realiza programas de capacitaciones.</p> <p>Se capacita constantemente en su carrera profesional.</p>				X		X		X		X		
		Programas de desarrollo profesional	<p>Participa de programas para desarrollar su intelecto profesional.</p> <p>Cono de instituciones que realizan capacitaciones especializadas.</p>				X		X		X		X		



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Es determinar “el nivel de relación entre el talento humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”.

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ponte Quiñones Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 44199834

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 02: Desempeño laboral	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad	<p>Usted llega puntualmente a su trabajo.</p> <p>Cumple con su horario de trabajo establecido por la UGEL.</p>				X		X		X		X		
		Conocimiento del trabajo	<p>Supera las dificultades para realizar su trabajo gracias a los conocimientos que posee.</p> <p>Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su área de trabajo.</p>				X		X		X		X		

		Habilidad para el planeamiento	Usted participa en la planificación de las actividades de la UGEL. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones.				X		X		X		X		
		Iniciativa	Usted emprende sus actividades, sin esperar que se lo indiquen. Propone ideas para mejorar el servicio de la UGEL.				X		X		X		X		
		Esfuerzo y responsabilidad	En su trabajo, usted persiste hasta que alcanza la meta fijada por la gerencia. Usted realiza sus actividades designadas con dedicación. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas.				X		X		X		X		
	Características del trabajo	Cantidad de trabajo	Cuando usted llega a la UGEL, ¿comienza a trabajar inmediatamente? Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral. Usted, se encuentra ocupado en				X		X		X		X		

		<p>Usted informa de los errores cometidos para su posterior corrección.</p> <p>Calidad del trabajo Considera que los conocimientos que tiene son mejorados permanentemente a partir de la superación de errores.</p>				X		X		X		X		
		<p>En su área de trabajo, Usted desarrolla un trato Cortés para con los usuarios.</p> <p>Relevancia de la tarea Considera que sus compañeros valoran su trabajo como importante y necesario.</p>				X		X		X		X		
		<p>Gracias a su trabajo, los usuarios de la UGEL, reciben un buen servicio.</p> <p>autonomía Resuelve los problemas relacionados con las actividades en su área de trabajo, sin recurrir a los demás.</p>				X		X		X		X		

		<p>Retroalimentación del trabajo</p> <p>Usted aprovecha la libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas en favor de la UGEL.</p> <p>Durante la realización de su trabajo, usted se preocupa por saber a cada paso, si lo está haciendo bien.</p> <p>Cuando ha concluido su jornada laboral, usted evalúa si terminó satisfactoriamente con sus tareas del día.</p>				X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	<p>Habilidad para trabajar con otros</p> <p>En relación a los conflictos en el trabajo, usted, ¿tiene una actitud conciliadora?</p> <p>Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar con sus compañeros?</p>				X		X		X		X		X	
	<p>Liderazgo</p> <p>Usted, alienta los aciertos de sus compañeros de área, lo cual impulsa a trabajar mejor.</p> <p>Considera usted que tiene la habilidad para guiar y desarrollar eficientemente al personal que</p>				X		X		X		X		X	

		<p>Cooperación</p> <p>En el trabajo, usted propicia un grado de colaboración y entusiasmo con sus compañeros.</p> <p>Usted ayuda al resto del personal de su área de trabajo a resolver los problemas.</p>				X		X		X		X		
		<p>Comunicación</p> <p>Considera usted que en su trabajo tiene facilidad para comunicar sus ideas y hacer entender.</p> <p>Los informes escritos y otros documentos elaborados por su personal constituyen un aporte a la gestión institucional.</p>				X		X		X		X		



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Es determinar “el nivel de relación entre el talento humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”.

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ponte Quiñones Elvis Jerson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 44199834

Validez de los instrumentos (Experto 2)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPEUSTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 01: Talento Humano	Planificación del Talento humano	Documentos del análisis de puestos.	Se realiza un perfil para cubrir un determinado puesto laboral. Existe una documentación del perfil para un puesto laboral.				X		X		X		X		
		Documentos de gestión de personal	La gestión que se realiza en los documentos que son requisitos para un puesto son los ideales. Los requisitos son publicados de manera que cualquier aspirante pueda postular.				X		X		X		X		

	Programas de gestión de personal implementados.	Existen mecanismos de los programas de gestión de personal. La gestión de personal en la UGEL es la adecuada.				X		X		X		X			
		Recursos asignados a la Gestión del Personal.	Existen recursos económicos asignados a la gestión de personal. La UGEL invierte en capacitar a su personal.				X		X		X		X		
	Integración del Talento humano	Tipos y medios utilizados de reclutamiento.	Los medios son los adecuados cuando se solicita un personal nuevo en la UGEL. El proceso de reclutamiento es el adecuado.				X		X		X		X		
		Programa de selección de	Existe un plan de selección de personal.				X		X		X		X		

		Programa de inducción de personal.	<p>Cuando un personal nuevo ingresa a la UGEL, es capacitado para que conozca las funciones que debe realiza.</p> <p>Existe apoyo al personal nuevo en sus funciones.</p>				X		X		X		X		
Desarrollo del Talento humano		Programa de capacitación	<p>La UGEL realiza programas de capacitaciones.</p> <p>Se capacita constantemente en su carrera profesional.</p>				X		X		X		X		
		Programas de desarrollo profesional	<p>Participa de programas para desarrollar su intelecto profesional.</p> <p>Cono de instituciones que realizan capacitaciones especializadas.</p>				X		X		X		X		



Mg. Hermenegildo Espinoza Quinones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Es determinar “el nivel de relación entre el talento humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”.

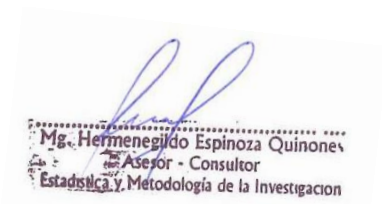
DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Quiñones Hermenegildo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Aseñor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 32981194

		<p>Cooperación</p> <p>En el trabajo, usted propicia un grado de colaboración y entusiasmo con sus compañeros.</p> <p>Usted ayuda al resto del personal de su área de trabajo a resolver los problemas.</p>																
		<p>Comunicación</p> <p>Considera usted que en su trabajo tiene facilidad para comunicar sus ideas y hacer entender.</p> <p>Los informes escritos y otros documentos elaborados por su personal constituyen un aporte a la gestión institucional.</p>																



Mg. Hermenegildo Espinoza Quinones
 Asesor - Consultor
 Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Es determinar “el nivel de relación entre el talento humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”.

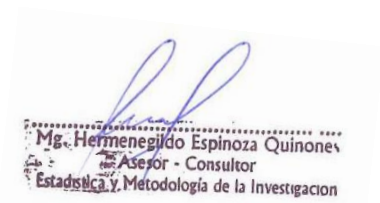
DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la UGEL.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Quiñones Hermenegildo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			

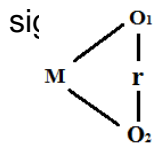


Mg. Hermenegildo Espinoza Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 32981194

ANEXO 02: Matriz de consistencia

Título: Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017?	<p>General: Determinar el nivel de relación entre talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p> <p>Específicos: – Evaluar la gestión de talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p>	<p>Hi: Existe relación directa y significativa entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p>	<p>Variable 1: Talento humano</p>	<p>Planificación del Talento humano</p>	Documentos del análisis de puestos.	<p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Diseño de la investigación correlacional</p> <p>El esquema es el</p> 
					Documentos de gestión de personal	
					Programas de gestión de personal implementados.	
					Recursos asignados a la Gestión del Personal.	
<p>Integración del Talento humano</p>	Tipos y medios utilizados de reclutamiento.					
	Programa de selección de persona.					

<p>— Medir el desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p> <p>— Establecer la relación entre planificación del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p> <p>— Señalar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p>	<p>H₀: No existe relación entre talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Desarrollo del Talento humano</p>	<p>Programa de inducción de personal.</p>	<p>De donde: M = Muestra O₁ = Talento humano O₂ = Desempeño labotal r = Relación entre variables</p>
<p>Condiciones personales</p>	<p>Programa de capacitación</p>		<p>Programas de desarrollo profesional</p>	<p>Asistencia y puntualidad</p>	
<p></p>	<p>Habilidad para el planeamiento</p>	<p>Iniciativa</p>	<p>Esfuerzo y responsabilidad</p>	<p>Cantidad de trabajo</p>	
<p></p>	<p>Calidad del trabajo</p>	<p>Relevancia de la tarea</p>			

– Establecer la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

– Señalar la relación entre las condiciones personales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

– Precisar la relación entre las características de trabajo y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de

	Características del trabajo	autonomía
		Retroalimentación del trabajo
	Relaciones interpersonales	Habilidad para trabajar con otros
		Liderazgo
		Cooperación

Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

– Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el talento humano de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017.

Comunicación

ANEXO 03:

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



PERU
Ministerio
de Educación
Dirección Regional
de Educación Ancash

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
"Construyendo el Diseño Curricular Regional de Ancash"



Yungay, 16 MAYO 2017

OFICIO N° 706 - 2017-ME/RA/DREA/UGEL-Y-AGA-D.

SEÑOR:
Prof. Rolando Joel FIGUEROA PLACIDO
Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo"

PRESENTE

ASUNTO : Autoriza Realizar Encuesta.

REF. : Exp. N° 009563-2017

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresar mi cordial saludo y de acuerdo al documento de la referencia, AUTORIZO realizar la encuesta de trabajo al personal de la sede.

Es propicia la ocasión para expresarles las muestras de mi consideración y estima personal

Atentamente,




Prof. José Coral Valencia
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - YUNGAY



ANEXO 04: Base de datos

TABULACION DE TALENTO HUMANO

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																					VARIABLE TOTAL
	Planificación del Talento humano									Integración del Talento humano						Desarrollo del Talento humano						
	1	2	3	4	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	13	14	SUB	15	16	17	18	SUB	
1	1	2	1	1	1	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	8	2	2	1	2	7	25
2	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	7	35
3	1	1	2	1	2	2	1	2	12	1	1	1	2	1	2	8	2	2	1	2	7	27
4	1	1	1	2	1	2	1	2	11	3	1	3	2	2	2	13	3	3	2	2	10	34
5	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	11	51
6	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	2	2	3	3	3	16	2	2	3	2	9	47
7	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	11	50
8	2	3	1	2	2	1	3	2	16	1	3	2	3	1	3	13	2	3	2	2	9	38
9	3	1	1	1	1	1	2	3	13	3	1	1	1	1	2	9	3	2	2	3	10	32
10	1	1	1	1	1	1	3	1	10	1	2	1	2	2	2	10	2	1	1	2	6	26
11	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	11	50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	2	3	2	14	3	2	3	3	11	49
13	2	2	2	3	3	3	2	3	20	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	11	46
14	3	1	3	2	3	1	2	1	16	2	1	3	2	1	3	12	2	3	2	3	10	38
15	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	38
16	1	2	2	2	2	1	1	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	7	32
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	1	2	1	10	2	1	3	2	8	34
18	2	2	1	2	1	2	1	2	13	3	1	2	1	2	2	11	2	3	3	2	10	34
19	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	9	34
20	2	2	2	2	2	2	3	1	16	1	2	2	3	2	3	13	2	2	1	3	8	37
21	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	2	11	49
22	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	10	48
23	3	2	2	2	3	2	2	1	17	1	1	1	1	1	1	6	2	3	3	2	10	33
24	1	2	2	3	2	2	3	2	17	3	2	3	2	3	2	15	2	3	2	3	10	42
25	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	3	1	2	13	2	3	2	2	9	39
26	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	2	1	12	2	2	2	3	9	37
27	1	1	1	1	2	2	1	2	11	2	1	1	2	2	1	9	2	1	2	2	7	27
28	2	2	2	1	2	1	1	2	13	1	2	1	2	1	2	9	1	2	3	2	8	30
29	1	1	2	1	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	6	22
30	2	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	2	9	2	1	1	1	5	26

TABULACION DE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	PREGUNTAS																																	VARIABLE TOTAL		
	CONDICIONES PERSONALES												CARACTERISTICAS DE TRABAJO											RELACIONES INTERPERSONALES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SUB	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	SUB	24	25	26	27	28	29	30	31		SUB	
1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	17	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	18	2	2	2	2	1	1	1	2	13	48	
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	18	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	22	1	2	1	2	3	2	2	2	2	15	55
3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	18	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	16	2	2	1	2	1	2	2	2	2	14	48
4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	32	3	3	2	3	3	3	2	2	2	21	81
5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	27	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	32	2	2	3	3	2	3	2	3	3	20	79	
6	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	28	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	31	2	3	3	2	2	3	2	3	3	20	79
7	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	29	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	81
8	2	3	1	2	2	3	1	2	1	3	2	22	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	24	2	1	3	2	1	2	2	1	14	60	
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	59
10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	38	
11	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	83
12	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	29	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	2	3	3	3	3	3	2	3	3	22	84
13	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	26	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	31	3	2	3	2	3	2	3	3	21	78	
14	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	1	22	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	26	2	3	2	3	2	3	1	2	18	66	
15	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	3	2	2	2	2	2	2	2	17	63	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	1	2	2	2	3	2	2	16	62	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	60	
18	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	27	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	31	2	3	3	3	2	3	3	3	22	80	

19	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	29	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	31	2	3	3	2	3	2	3	3	21	81
20	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	25	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	28	2	2	1	3	1	3	2	3	17	70
21	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	32	2	3	3	2	2	3	3	3	21	81
22	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	28	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	30	3	3	3	3	3	3	2	3	23	81
23	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	28	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	29	2	3	3	2	2	2	2	2	18	75
24	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	28	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	31	3	2	2	3	3	3	2	3	21	80
25	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	31	3	3	2	2	2	3	2	3	20	81
26	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	32	3	3	3	3	3	2	3	3	23	85
27	2	2	2	2	2	21	2	1	2	1	2	39	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	19	2	1	2	1	2	1	2	2	13	71
28	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	28	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	31	3	2	3	3	3	2	3	3	22	81
29	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	19	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	21	2	2	2	2	2	2	2	1	15	55
30	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	16	2	1	2	1	2	1	2	1	12	41