



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la
U.G.E.L Carhuaz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Díaz Paredes, Juan De Dios Andreuo (ORCID: 0000-0002-7756-2648)

ASESOR:

Dr. Bustamante Cabello, Julio Cesar (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ –PERÚ

2019

Dedicatoria

A dios por guiarme en este camino largo, de mi carrera profesional y por no dejarme postrado en las dificultades, al contrario, siendo la fortaleza en tiempos de mucha tribulación.

A mis queridos padres por la preciada vida y el gran apoyo que cultivaron diariamente, por el amor que mostraron en este largo camino y como destacar la participación de mis seres queridos y amigos, por el apoyo moral y la orientación para escalar los obstáculos de mi carrera profesional.

A los docentes los cuales tuvieron la disposición de apoyar a un nuevo administrador engrandando conocimiento y valores para la vida profesional

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindar seguridad y apoyo en lo largo de mi carrera profesional y por desarrollar profesionales por el bien de mejorar el futuro

Juan de Dios Andreuo Díaz Paredes

Agradecimiento

A dios por guiarme en este camino largo, de mi carrera profesional y guiarme a cumplir todas mis metas personales, obsequiándome vida, salud y el esfuerzo como trabajo a mis padres


A mis seres queridos y amigos, por el apoyo moral y la orientación para escalar los obstáculos de mi carrera profesional, siempre observando y alentando en las dificultades que se presentaban y también por lo que no están.

A los profesores de las Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo los cuales tuvieron la paciencia y la diligencia para forma a un estudiante.

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindar seguridad y apoyo en lo largo de mi carrera profesional y por desarrollar profesionales por el bien de mejorar el futuro

El autor

Página del Jurado


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACION DE TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **DIAZ PAREDES JUAN DE DIOS ANDREUO** cuyo título es: **“PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ, 2019”**.

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:**16**.....(número) **Dieciseis**.... (letras).

Huaraz: 13 de diciembre del 2019


.....
DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
PRESIDENTE


.....
MGTR. DE LA CRUZ INCHICAQUI GESELLA KARIN
SECRETARIO


.....
DR. SAENZ RODRIGUEZ ROLANDO REMIGIO
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de Autenticidad


Declaratoria de Autenticidad

Yo, Díaz Paredes Juan de Dios Andreuo, con DNI N° 70461706, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Huaraz, Diciembre del 2019



Díaz Paredes Juan de Dios Andreuo

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1.Tipo y diseño de investigación	13
2.2.Operacionalización de variables	14
2.3.Población, muestra y muestro	16
2.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, valides y confiabilidad	16
2.5.Procedimiento	18
2.6.Métodos de análisis de datos	18
2.7.Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. PROPUESTA DE MEJORA.....	29
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

Anexo 01: Instrumento de recolección de datos.....	49
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos.....	53
Anexo 03: Ficha técnica del instrumento	56
Anexo 04 Tabla de especificaciones	57
Anexo 05: Hoja de vida de Expertos	61
Anexo 06: Validación de instrumentos	64
Anexo 07: Matriz de consistencia	78
Anexo 08: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	80
Anexo 09: Solicitud de estudio para el proyecto de investigación.....	82
Anexo 10: Aceptación del estudio.....	83
Anexo 11: Constancia de aplicación de instrumentos	85
Anexo 12: Validación de expertos	86
Anexo 13: Instrumento de recolección de datos.....	89
Anexo 14: Fotos de la encuesta piloto, aplicadas a los trabajadores de la U.G.E.L. Huaraz.....	93
Anexo 15: Fotos de la encuesta, aplicadas a los trabajadores y usuarios de la U.G.E.L. Carhuaz.....	94
Anexo 16: Pantallazo de turnitin	95
Anexo 17: Acta de aprobación de tesis	96
Anexo 18: Autorización de la versión final Del trabajo de investigación.....	97
Anexo 19: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	98

Índice de tablas

Tabla 1. Demostrar la pertinencia en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral.....	20
Tabla 2. Evaluación de la influencia a través de la prueba ETA.....	21
Tabla 3. Situación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.....	22
Tabla 4. Opinión de los usuarios en cuanto la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Operacionalización de Variables.....	14
Figura 2. Validación de la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral la cual se validó por expertos en el tema.....	20
Figura 3. Validación de los 15 expertos sobre la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral.....	21
Figura 4. Encuesta a los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.....	22
Figura 5. Encuesta a los usuarios de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.....	23

RESUMEN

El presente estudio de investigación denominada “Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la U.G.E.L Carhuaz, 2019”, teniendo en consideración que esta sede administrativa pertenece al sector público. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, longitudinal de tendencia. Con una población censal de 58 trabajadores y considerando a 15 expertos los cuales se encargaron de validar la propuesta de mejora. Los resultados mostraron un 100% de pertinencia, esto indica que en un futuro podrá ser implementada; favoreciendo a la organización, la cual obtendrá una mejora en la gestión con sus trabajadores y en su desempeño laboral, esta investigación también fue sostenida por la opinión de los usuarios, razón por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Se puede evidenciar con la prueba no paramétrica del coeficiente de ETA, que La Gestión del Talento humano influye sobre el Desempeño Laboral ($0,994 > 0,952$).

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present research study called "Proposal for Improvement in the Management of Human Talent in Labor Performance in the U.G.E.L Carhuaz, 2019", taking into account that this administrative headquarters belongs to the public sector. The research was quantitative, applied type, non-experimental design, and longitudinal trend. With a census population of 58 workers and affected 15 experts who will be responsible for validating the improvement proposal. The results can be 100% relevant, this indicates that in the future it can be implemented; favoring the organization, the qualification an improvement in the management with its workers and in their work performance, this research was also supported by the opinion of the users, the reason why the hypothesis is rejected and the work hypothesis is accepted. It can be evidenced by the non-parametric test of the ETA coefficient, that Human Talent Management influences Labor Performance ($0.994 > 0.952$).

Keywords: Management, human talent, labor Performance

I. INTRODUCCIÓN

En el actual mundo donde vivimos, el cual está en constante cambio, requerimos una nueva adaptación, de esta forma también las organizaciones sufren un cambio evolutivo, los cuales los someten adaptarse a las nuevas formas de gestión con sus trabajadores y con esto poder mejorar su desempeño laboral, todos estos cambios que se exigen cada día a las organizaciones puede parecer complicado pero si se logra observar a los trabajadores como una materia prima muy valiosa y ayudando que estos operen, produzcan y puedan generar un buen servicio para sus usuarios, el cual puede ser determinante en una organización, de esta manera clara, ya no se observa al trabajador como un ser servil o como un robot de cumplir funciones y responsabilidades; se le tiene que ver a estas personas como agentes de cambio o de innovación, garantizando un desarrollo estable en su desempeño. Las nuevas tendencias mundiales exigen nuevas alternativas de administración empresarial, enfocadas cada vez más en la gestión del talento humano; potencial que se debe desarrollar para poder competir en este creciente mercado; Por lo que la gestión del talento humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a reconsiderar la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral, tanto individual como grupal mejorando su desempeño laboral. En el Perú las organizaciones, priorizan la elaboración de sistemas, dejan totalmente de lado al desarrollo humano, al crecimiento de los individuos, y en ello a la gestión del talento humano, muchas veces el personal que labora en una institución es visto como un recurso humano y esta a su vez es vista como un instrumento esto perjudicando su desempeño laboral, sin tomar en consideración que el personal que labora en una institución es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda una entidad, es por ello que el personal que labora en una entidad debe ser denominado como talento humano. En nuestra región, las entidades públicas como los gobiernos locales no son ajenos a lo descrito anteriormente y por ello se ha investigado a la U.G.E.L. Carhuaz. como institución descentralizada del Ministerio de Educación va creciendo en el fortalecimiento de sus capacidades de gestión pedagógica, administrativa e institucional; pero esto lo limita debido a que: no cuentan con la capacidad para desarrollar procesos de perfeccionamiento y/o de actualización de personal, no están definido los programas de capacitación en el área en que labora; pero enfrenta la problemática de recorte de incentivos los profesionales, conllevando a la poca productividad y desempeño laboral. Por lo que se hace necesario contar con un sistema de

gestión que capacite, oriente al personal para que ponga de manifiesto sus conocimientos, habilidades, destrezas, capacidad de cambio e innovación, mejorando de esta forma su desempeño laboral así como el crecimiento personal, por lo cual se diseña una Propuesta de mejora en la Gestión del Talento humano en el desempeño laboral.

De la misma forma se tiene el siguiente trabajo previo a nivel internacional.

Calderón (2016) en su tesis titulada “Propuesta de mejoramiento de los procesos de la gestión de talento humano en el SENA-Centro de gestión industrial”, Presentada a la Universidad-UNAD, Bogotá en Colombia, para obtener grado de titulado para la carrera de administración. La metodología de esta investigación es de tipo exploratorio, experimental y descriptiva, se utilizó el método inductivo y deductivo y el método de análisis-síntesis, con diseño descriptivo y transversal, teniendo como instrumento la entrevista, sondeos, la observación directa no participante, donde se llegó a las siguiente conclusión; se explicó que existe deficiencias en el medio de la pre selección, ya que no se ha tenido una claridad en la selección del personal, porque no tienen claro el desarrollo de sus actividades las cuales se irán asignando de manera uniforme, de tal manera que los trabajadores reciben en cada puesto de trabajo. Se propone un programa que oriente a los colaboradores a socializarse con nuevos empleados, en la empresa se puede capacitar, actualmente no se está haciendo un análisis al respecto a través de diagnósticos, se debe tener conocimientos para proponer a los trabajadores se conviertan claves para la empresa y ellos se puedan desarrollar personalmente que se motiven y se comprometan hacer parte de esta capacitación y apoyar al nuevo plan para mejorar los procesos de la gestión de talento humano, logrando siempre interactuar con los trabajadores, cada trabajador tiene diferente manera de relacionarse, de emplear y usar sus capacidades.

Asimismo, a nivel nacional se presenta las siguientes:

Vásquez (2017) en su proyecto titulado; “Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local de FERREÑAFE de la Provincia de Chiclayo”. Presentada a la UCV de Chiclayo-Perú, para alcanzar la categoría de Doctor en Administración de Educación. La metodología es de corte eminentemente-cualitativo, descriptivo, de diseño no experimental-transversal; proponiendo una propuesta innovadora de gestión; su población de estudio es de 49 colaboradores, se tomó 4 muestras de los administrativos 15 acompañantes de dicha oficina y los 5 acompañantes de la directiva de gestión institucional,

teniendo como instrumento las encuestas y entrevista como técnica de investigación. Donde se llegó a la siguiente conclusión; que no se cuenta con un plan desarrollado para los trabajadores, por lo que se encuentra el desempeño laboral lejos de alcanzar su máximo potencial y no existe una gestión eficiente ni moderna, es importante entender que es un recurso de suma importancia que atribuyera una nueva forma de la contratación del personal buscando mejorar el desempeño es su labor.

Reyes (2016) en su tesis; “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados TOTTUS S.A. de la provincia de Pacasmayo”, Presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, Ciudad de Trujillo en el Perú, para optar el grado de bachiller. La Metodología fue de tipo aplicada, no experimental y descriptiva. Utilizando el método inductivo-deductivo, método hipotético-deductivo y con un método análisis-síntesis; con un diseño descriptivo-transversal, teniendo como instrumento la indagación, donde llegó a las siguientes conclusiones; se demostró que se halla un vínculo recto en la gestión y el rendimiento del trabajador, sabiendo que si se encuentra una correcta gestión habrá un correcto rendimiento laboral del colaborador. Los efectos que se presentaron a esta empresa pueden tomar medidas óptimas para empezar a motivarlos; es importante que se sientan parte del equipo generando un clima organizacional adecuado y obteniendo el compromiso de cada uno de los trabajadores. En la empresa se investigó la importante valoración del talento que emplea cada uno, y como utiliza los recursos que la empresa entrega. En TOTTUS se logró reconocer algunos métodos y los cuales se analizó y nos permitió dar a conocer que si existe relación con estos dos métodos.

Hanco (2018) su tesis titulada; “Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducir el índice de rotación en personal en el área de lectura de medidores de la empresa CANDWI S.A.C., 2018”, Presentada a la universidad San Ignacio de Loyola en Lima en Perú, para adquirir el título licenciado. Teniendo como objetivo principal proponer y mejorar procesos en la gestión para que la empresa tenga menos rotación de empleados. CANDWI S.A.C. La Metodología de observación que se usa fue de tipo aplicada, no experimental y descriptiva. Método inductivo-deductivo, y el método análisis-síntesis; con un diseño descriptivo-transversal, teniendo como instrumento la encuesta. Se llegó a visualizar que es muy importante el proceso de propuestas y estándares en su gestión, para lo cual es importante restaurar la gestión de la administración, para empezar a gestionar adecuadamente a los empleados que se encuentran dentro de las empresas y aquellos postulantes que desean ingresar a la empresa y de esta manera buscar

un solo perfil para cada puesto o áreas de la empresa, esta propuesta de mejorar es dada con tiempo con el diagrama usado por Gantt esto ayuda a medir y demostrar su cantidad cualitativamente procesos que la nueva gerencia deberá emplear los resultados que se obtienen durante la evaluación de desempeño se supervisara y se podrá controlar con el desarrollo que va dándose durante los programas.

Asencio (2017) su proyecto titulado; “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”, Presentada a la UCV de la ciudad del Callao-Lima, para optar el nivel de Maestro en gestión pública. Este proyecto tuvo de finalidad principal delimitar un nexo con la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados de la empresa. La metodología de investigación empleada fue de tipo aplicativa, no experimental y descriptiva. Se implanto el método inductivo-deductivo, y análisis-síntesis; con un diseño descriptivo-transversal, teniendo como instrumento la encuesta teniendo a manera una población encuestada a 135 servidores y 100 servidores; conclusión; las variables tuvieron una positiva relación en los que es la moderación con el desempeño laboral; por esta forma el material humano también estuvo relacionado; también se deberá mejorar las políticas administrativas e implementar políticas en la gestión.

De la misma forma a nivel local se tiene la presenta investigación:

León & Ocrospoma (2018) su tesis la titularon; “Comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de independencia, Huaraz 2018”, que se Presentó al centro de estudios Cesar Vallejo de Huaraz-Áncash, para alcanzar el grado de bachiller, el objetivo es ver la relación que hay en el departamento de Áncash en cuanto una buena comunicación organizacional en las empresa públicas , ya que se distingue que los valores gubernamentales demuestran una escaso interés en la atención que debe de tener con el habitante por las áreas del gobierno actualmente. La metodología de investigación es aplicada, porque su propósito es verificar como los supuestos teóricos se acomodan a una determinada realidad; es correlacional-no experimental y teniendo un tiempo de estudio es transversal ya que los datos se recogen en una sola actividad siendo de tipo descriptivo-correlacional, teniendo como técnica la encuesta; donde la muestra es de 233 individuos pertenecientes a la municipalidad distrital de Independencia, su muestreo será de 179 personales. Dando las siguientes conclusiones que la comunicación en el área de administración se presenta dificultades de mensajes directos e indirectos en el ambiente laboral, las diferentes autoridades de la municipalidad sirven a modo insumo orientador para la persona publica crezca

Se vislumbraron las siguientes Teorías relacionadas al tema, toman a Mora (2008) en su estudio denominado “La gestión del talento humano”; donde el autor explica que es importante entender la participación de los trabajadores con las organizaciones puedan relacionarse entre sí, es importante averiguar de qué manera los colaboradores se desarrollarán en las actividades que la empresa implante y permita hacer, que tanto el trabajador con la empresa pueda crecer y pueda proponer mejoras en las estrategias de gestión. Cabe resaltar que la contribución energética de los trabajadores debe posibilitar que la empresa haga valer a un buen ritmo a la organización de sus trabajadores, así como sus impulsos por mejorar. De alguna manera esto ayuda a fomentar una buena relación de los trabajadores con sus jefes y sus subalternos. Existen algunas organizaciones que son socio responsables, aquellas empresas se sostienen y se desarrollan simultáneamente con los grupos de beneficio, en estas empresas se toman en cuenta a los clientes, los proveedores, los jefes, y principalmente a los colaboradores. Encontramos dos grados en la gestión del talento humano: el lineal y el tradicional, con el cual la gestión tiene “la unión de actividades que se realizaran para el desarrollo de una serie de actividades o para lograr un producto idóneo”.

Chiavenato (2011), nos presenta su teoría denominada “objetivos de la gestión del talento humano” donde explica que la adecuada unión de estrategias potencian las estructuras organizacionales, con el fin de que los empleados desplieguen todas sus capacidades y habilidades para lograr su eficiencia y competitividad organizacional, esto con respecto al objetivo que el traza; que a su vez desprende objetivos específicos tales como; trabajar con la organización en llegar a sus objetivos y realizar su misión, dar competitividad a la organización, abastecer a la organización con empleados motivados y entrenados, desarrollar y almacenar la calidad de vida en el trabajo y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Werther, Guzmán (2014) nos explica en la siguiente teoría la cual es nombrada “Función de la gestión el talento humano” donde logra explicar que el manejo de los recursos humano busca no solo requerir al personal más adecuado y valioso, si no enfatizar la retención esto siendo esencial, en lograr retener el talento humano más cualificado generando a la institución gastos menores y el costo de beneficio es más conveniente, gracias a esto se evita capacitaciones y empoderamientos para el nuevo personal. Como el reclutamiento y la selección son costosos para una empresa, es importante colocar al colaborador en una posición donde sus habilidades sean óptimamente aprovechadas.

Para Dessler (2006). Nos describe la siguiente teoría la cual es nombrada “Importancia de la gestión del talento humano” el autor nos explica que las prácticas que se deben realizar en la empresa tienen que tener relación con el trabajo de los altos mandos; para que así tengan personal que ingrese y desee ser evaluado, capacitado, reenumerado y con un nivel de inteligencia que nos garantice un ambiente y trabajo seguro e igualmente para los empleados de la compañía.

El talento humano nos ayuda a poder orientarnos al estudio y ejercer de las actividades primordiales dentro de las empresas siendo por ello que la gestión del talento humano es fundamental para el desarrollo triunfante en los procesos, pues al final son ellos responsables de poder procesarlos. Hay oficios sobre el talento humano del personal que es considerado y el proceso de reclutar es principalmente importante. Ayuda a obtener mejores resultados, es importante que el departamento de RR. HH compruebe y evalúe las competitividades y actitudes que se requieren para que el negocio crezca y así mismo captar al personal idóneo que pueda desdoblarse sus habilidades y aportar correctamente a la empresa.

Las principales áreas de los recursos humanos son de proceder con evaluaciones de desempeño de igual forma identificar todas las habilidades necesarias que se necesitan de acuerdo a la empresa en la cual la persona se va a desempeñar.

Existen modos de prestación una nueva visión sobre cómo se debe compensar e instruir a un trabajador por su buen trabajo en la empresa. Es importante y primordial motivar a los trabajadores de esta manera ellos se puedan desenvolver de una mejor manera a la hora de cumplir sus tareas.

Una de las teorías resaltantes para esta investigación es la “selección del personal”; se considera un proceso en el cual se dará una selección que se determina con una serie de procedimientos claros que se emplean en la decisión de cómo deben ser contratados a que ellos individuos que ingresaran a trabajar y cumplir roles y parámetros establecidos. Este proceso tiene como inicio, desde cuando una persona solicita un empleo y tiene como fin cuando no se contrata a uno de los solicitantes.

Casado (2003) nos menciona en su teoría nombrada “La selección de personal” el autor resalta que en los últimos tiempos ha tenido una evolución muy continua, a falta de contar con recursos humanos calificados escasos, es por ello que se empieza a buscar personas con habilidades que se desenvuelvan en los roles planteados que cada vez los roles son más potenciales y exigentes, es por eso que en la actualidad es muy importante evaluar

el pensamiento que tiene la persona hacia el trabajo propuesto, y evaluar cómo se siente con el puesto establecido ya que en la actualidad las empresas comparten roles entre las áreas.

En un proceso determinado de la selección de personal se considera como estilo principalmente a los conocimientos principales que se observa en el currículum vitae, los candidatos hacen llegar a las organizaciones documentos que lo describen tanto personalmente como profesionalmente; después de esta observación de los currículum es importante tomar algunas pruebas extras si la empresa necesita como; psicotécnicas, médicas, físicas, o durante una entrevista personal aumentar preguntas más detalladas, las cuales son importantes para la selección, dependiendo del puesto a ocupar, comenta. Lillo (2005 p.76).

Como siguiente teoría tenemos al talento del personal, en la historia el talento humano contiene relativos sobre el acrecentamiento, multiplicidad a la vez con progresos de sus oficios, acciones y roles que los trabajadores ejecutan en las organizaciones.

Son solo las personas que también tienen conocimientos y conjuntamente sus habilidades más destacadas que aportan que las empresas donde pertenecen se encuentren satisfechos con las necesidades sociales.

En los siglos XVIII y XIX, fueron más resaltantes hacia el crecimiento del talento humano, durante esos años se originó la ciencia de la administración a su vez la revolución industrial, que liberó y dio a conocer una producción artesanal es desde ahí donde se empiezan a crear escuelas administrativas y se emplean teorías que hasta hoy son usadas, una de las más importantes es la “división de trabajo”, y el surgimiento de las academias de administración, las cuales diseñaron teorías que han perdurado hasta nuestros días.

Herrera (2011), nos indica en su teoría titulada “El subsistema del talento humano” el autor explica que la entidad se ocupa de proyectar, constituir, mandar e inspeccionar las ocupaciones que son activas para potenciar el juicio y el talento del personal, esto se practica como responsabilidad de respetar los cumplimientos de los objetivos que son estructurados en base al entorno de procesos del valor de la organización los cuales son satisfacer a los usuarios de la empresa. Los trabajadores son recursos desde el momento de su postulación a la empresa como elementos que buscamos para cubrir puestos donde ellos mismos emplean y transforma los recursos de la empresa.

Los recursos que se maneja en una empresa tales como; Administrativos, financieros, materiales, entre otros; son realizados por el personal que de ahora en adelante son importantes, ya que estos harán los procedimientos requeridos para mejoramiento de la organización”.

En la actualidad el talento del personal se maneja como un activo de las organizaciones en los cuales se verán observados sus aportaciones, sus capacidades productivas y si en realidad son en cargadores de sus propios conocimientos que se aran visualizar en la actualidad como reales elementos de capacidad. Bien es cierto que el despliegue de la evolución empresarial del hombre se ha centrado en cuatro procesos según su mejora, estos son: personal, recurso humano, capital y talento humano.

El clima laboral; El desempeño de los colaboradores está directamente relacionados, con el éxito de la organización. Es importante si las características y habilidades deben presentarse, las técnicas adecuadas permiten gestionar el adecuado clima laboral, siendo observada en el desempeño laboral donde se estará determinado la calidad del clima organizacional.

Es importante que los empleados perciban un ambiente, de acuerdo a este ambiente que perciben los colaboradores es como se empezara a definir los comportamientos de los empleados se podrá visualizar el bienestar. Una empresa debe ser un establecimiento donde las personas se sientan motivadas y satisfechas de realizar los recursos establecidos para que pueda lograr las metas empresariales.

Un ambiente laboral muchas veces se empieza con el tipo de liderazgo, siempre ha existido problemas interpersonales en las empresas esto ha llegado a tener cambios inesperados en muchas empresas, es por ello que es importante tener un buen clima laboral dentro de las empresas teniendo una buena comunicación, respeto entre ellos, compromiso y un ambiente agradable.

La gestión del talento humano en el sector público en el Perú tiene como apoyo la ley Nª 30057, La cual plantea una reforma de una manera adecuada para un ordenamiento y mejora de los funcionamientos de la gestión del capital humano en entidades del estado, asegurando de una manera el umbral de mérito de la gestión de las personas, teniendo como objetivo principal servicio civil, porque la organización necesita abastecerse con el mejor material humano para mejorar el desempeño de las funciones, a la vez estar completamente

capacitados para ocupar las funciones requeridas, para poder evitar ineficiencia de los conocimientos del personal.

Frente al trabajo de investigación consideramos las sucesivas teorías que se relacionan con el desempeño laboral; son las acciones y comportamientos que el individuo emplea en sus tareas asignadas dentro de las empresas. Un buen desempeño laboral es la fuente más importante e indispensable que la empresa puede tener. (Chiavenato, 2007, p.78)

Se establece el desempeño como el cumplimiento de responsabilidades, aquello que el empleado sabe lo que tiene que realizar dentro de la empresa estando obligado a realizar las tareas, pero de la mejor manera. Si el colaborador realiza eficazmente los cumplimientos de tareas y las metas compuestas por la empresa va alcanzar la mejora continua de esta forma mejorara sus conocimientos habilidades requeridas y valores nuevos, esto hará que el colaborador tenga una línea de carrera en la empresa ya que en la actualidad las empresas buscan brindar les líneas de carrera a los contribuyentes. (Tejedor y García, 2010, p.15).

El estudio de la valoración del desempeño se enfoca en que la administración mida cuan eficaz están siendo los trabajadores con sus roles, si sus objetivos personales y grupales están teniendo logro; por ende, el cumplir la visión y misión contribuyen a las organizaciones y si existen problemas se tomara operaciones para disminuir las dificultades. (García, 2001, p.221)

La evaluación del desempeño laboral se basa en identificar las capacidades de los empleados, el administrador identifica a los empleados y candidatos futuros evaluando que rendimiento tendrán en la empresa donde se rotula si las tareas empezadas se efectúan de la manera correcta y debe ser complemento del sistema de administración. Existen sistemáticas de estudio que a todos los empleados se deben de realizar para un correcto diagnóstico.

Kahn (1964) nos menciona en su teoría que lleva por nombre “Cumplimiento de tareas”; que menciona que tener un comportamiento con los roles, varias veces reforzado o ignorado como muchos casos existe, presión en el cumplimiento de tareas, estas tareas se comunican a los ocupantes de los puestos o áreas. En las organizaciones las personas ocupan puestos que se vinculan con las actividades interaccionas con las demás áreas.

El desempeño laboral de cada individuo, principalmente depende del grado de importancia que el personal tiene hacia el trabajo que tiene por cumplir. Es importante no hacerles sentir presionados con sus roles que deben cumplir, es importante hacerles saber diversos comunicados que se irán implementado en el proceso de desarrollo de las tareas.

Las organizaciones son sistemas que si desean que su empresa se encargue de crecer con un ritmo constante, estas evalúan ciertas actividades de cualquier trabajador de un puesto, es determinante el cumplimiento de roles y las expectativas. De esta manera algunas empresas hacen rotar de puestos a su personal para que de esta manera se encuentre un personal idóneo para cada puesto concreta-mente reemplazando a esa persona por otra.

Establecer tareas, asume que los objetivos deben afectar a las acciones, y que nuestra motivación influye en la acción, si la empresa plantea objetivos claros y motivadores que guíen los comportamientos e impulsen el rendimiento para no contar con las metas formulada.

La teoría de la “Eficiencia y Eficacia” explica que dichos términos empiezan cuando se relaciona los recursos del uso eficiente con respecto a la producción. Algunas técnicas utilizadas en la producción son utilizadas para medir la eficiencia, los administradores escogen la mayor parte de tiempo esas técnicas para poder medir su eficiencia hay varios procesos que emplear siempre buscando que el empleado sea rendidor y eficientemente para la empresa, un administrador eficiente tendrá que escoger las actividades que producirán de acuerdo a los factores disponibles los cuales han dado características cualitativas. De hecho, un gran tiempo fue considerada adecuada para medir la productividad promedio de la participación del cliente, y para usarla como una medición de eficiencia. Esta no es una medición claramente satisfactoria, se ahorra mano de obra, y se utiliza ampliamente.

El compromiso, se observa de diferentes situaciones, el uso es muy importante porque se convierte en una herramienta indispensable así se obtiene ventajas frente a cuál sea la adversidad, el compromiso se puede visualizar mediante aquellas empresas que cuentan con una reputación elevadas, del contrario se les considera como mediocres, la gran mayoría de invierte en los compromisos y se dedica a establecerlos y a informarles el compromiso que debe de tener. De igual forma, en algunas empresas se hace el uso de cláusulas contractuales que rigen el compromiso, el emisor hará que el compromiso previo pueda ganar negociación cuando empieza a anunciar sus decisiones.

Menciona que la gestión es un principal componente en la competencia de los mercados, esto autoriza la formación de los manuales competitivos de los individuos con la estrategia planteadas corporativamente”. Se enlaza con responsabilidad en los procesos, en una gestión que empieza con los conocimientos, con procesos interactivos para optimizar el desempeño del trabajador, manejando estrategias y las políticas de la empresa, no se podría

asignar roles a una persona que no tiene conocimiento sobre el tema, esto empezó por qué no se adquirió la información correcta no si está o no apto para el puesto.

Luego de dar una breve descripción a la problemática desde los conceptos, nos permitió formular el planteamiento del problema de la siguiente manera; ¿la propuesta de mejora será pertinente con la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L Carhuaz, 2019?, los problemas específicos, ¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L Carhuaz, 2019?, ¿Cómo debería ser la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L Carhuaz, 2019?, ¿Cuál será los beneficios de la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L, Carhuaz, 2019?.

La U.G.E.L, Carhuaz, es una de las instancias del estado de una ejecución descentralizada del Gobierno Regional con independencia en su ámbito de competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia de Carhuaz. En cuanto a la propuesta para la gestión del talento humano busca mejorar el desempeño laboral en la organización. La justificación teórica es que tiene como finalidad de poder modificar el pensamiento que tiene del colaborador como solo un recurso humano; entendiendo que con esta forma de ejecutar los trabajadores que pueda tomar forma de esta organización deben acomodarse y ajustarse de la mejor forma a esta metamorfosis, de esta manera se debe plasmar los procesos de mejoramiento de capital humano que posee la sede administrativa, los cuales tienen que ser considerados como elementos fundamentales para lograr desarrollar su capacidades y elevar sus habilidades. La justificación metodológica de la presente propone una nueva manera de gestionar el talento humano y el desempeño laboral, para esto se considera pertinente un diagnóstico de los trabajadores, la gestión es un factor fundamental en la competitividad de las organizaciones volviendo competitivos a las personas. La investigación será tomada en tiempos, en un primer plano se realiza un diagnostico; esto explica evaluar la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de manera interna como externa, con esto nos permitió obtener una información concreta y verídica para poder implementar los demás aspectos. Como segundo lugar es la observación de la opinión de los usuarios de la U.G.E.L. Carhuaz esto nos ayudara a dar un fortalecimiento a los resultados que se obtuvo al observar los resultados de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz. Para culminar se dará el planteamiento y la validación de expertos, para la propuesta de mejora, respaldando que la

propuesta en la U.G.E.L, Carhuaz es pertinente y se puede tomar en cuenta en cualquier proceso de mejora que necesite la organización.

De esta manera justificaremos de manera práctica que está demostrado que los trabajadores de U.G.E.L, Carhuaz, son parte de este cambio en la forma como debería realizar la gestión del talento humano la cual nos favorecerá la eficacia laboral, la imagen institucional y la eficiencia. Ya que los trabajadores formaran esta estructura de cambio en lo personal, profesional e institucional. En la U.G.E.L, Carhuaz; notamos que algunos trabajadores tienen un tiempo considerable laborando, la cual nos indica que de una manera hay una valoración a este talento humano esto nos ayuda a ver con esperanza que habrá resultados de manera positiva si se llevan a ejecutar el modelo expuesto.

Para este trabajo de investigación tenemos la siguiente hipótesis; la propuesta validada podrá mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, así mismo se ha considerado la hipótesis nula, la propuesta validada no podrá mejora la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz. El objetivo general de este proyecto de investigación es el siguiente ; Elaborar una propuesta y demostrar su pertinencia en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, los objetivos específicos de ésta tesis son; conocer la situación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la U.G.E.L. Carhuaz; conocer la opinión de los usuarios en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L, Carhuaz, plantear la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.EL.

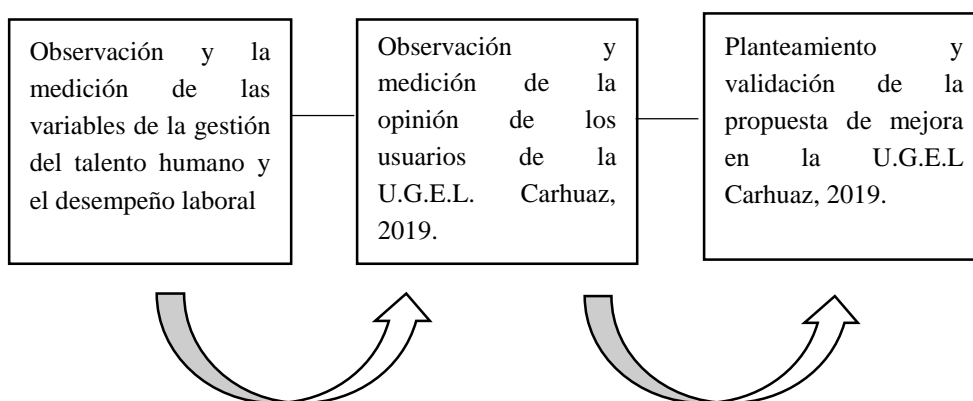
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

Siendo un tipo de investigación cuantitativa, la cual se basa en medir la magnitud y resultados estadísticos; Hernández (2014) nos explica “Que el diseño de investigación nos ayudara a hacer referencia de qué manera obtendremos la información que se necesita o requiere con la finalidad de poder dar una respuesta a la problemática planteada”. (p.485).

La presente tesis tuvo por diseño, no experimental; en la cual no se realiza o manipula las variables. Hernández (2014) nos comenta “observa la situación que existe en la investigación de la variable, es decir no se tiene control sobre ellas”. (p.152). El tipo de investigación es longitudinal de tendencia, ya que recolecta información, para encontrar deducciones acerca de la evolución del problema de investigación esto nos ayuda a observar cambios con el tiempo. Hernández (2014) nos menciona, “que los diseños longitudinales son aquellos que nos ayudan a recolectar datos en diferentes momentos, para poder realizar conclusiones y analizar los cambios con el paso del tiempo”. (p.159).

El diseño de longitudinal de tendencia tiene el siguiente esquema:



2.2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Se entiende que son etapas de cada actividad que empieza por una persona o grupos de colaboradores que sean de la organización, las actividades que se tiene que realizar para poder gestionar como es necesario para dirigir los cargos de la gerencia (Chiavenato,2009, p.7)	Existen algunos factores usados y que se Desarrollan en las personas para mejora su talento, las cuales exponen sus conocimientos y ciertas habilidades y las cuales se midió mediante la selección de personal, talento del personal y el clima laboral.	Selección del Personal	Entrevista	ORDINAL
				Nuevos Formatos	
				Exámenes Psicológicos	
			Talento del personal	Especializaciones	
				Propuestas Innovadoras	
				Nivel de Ausentismo	
			Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	
				Motivación	
				Trabajo en Equipo	

Figura 1.

DESEMPEÑO LABORAL	Se observa como el individuo trabaja sus roles dentro de la empresa, lo cual es necesario para medir las funciones destacadas del personal para que así sea valorada y se pueda cumplir las tareas propuesta y la empresa llegue a cumplir sus metas (Fred, 2008, p.336)	La realización de roles que pertenece a los trabajadores de la organización, de esta manera se midió el cumplimiento de tareas, eficiencia y el compromiso mediante su desempeño, si un colaborador realiza eficazmente su labor es clave para la empresa.	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención.	ORDINAL
				Capacidad de respuesta	
				Llegada a los objetivos	
			Eficiencia	Abastecimientos de recursos	
				Responsabilidad laboral	
				Rotación de Personal	
			Compromiso	Identificación con la Organización	
				Cooperación en el centro de trabajo	
				Valoración en los Compañeros de trabajo	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández (2014) nos explica “Que la población es el conjunto de personas que se estudia y observa”. (p. 174), la población y muestra que se pudo identificar para la presente investigación es de 58 trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.

Muestra

El muestreo es no probabilístico por conveniencia y según lo que se pudo investigar. Hernández (2014), nos indica “Que una muestra es un conjunto de medidas u observaciones tomadas a partir de una población dada; es decir, de un subconjunto de la población” (p.175).

Muestra 1:

En este trabajo de investigación no se tomará cierta cantidad representativa en este caso será el total de trabajadores, la cual está conformada por 58 colaboradores de la U.G.E.L. Carhuaz.

Muestra 2:

Esta muestra está conformada por 15 expertos, los cuales observaran y validaran la propuesta de mejora que se realiza según lo que se pudo analizar en las variables.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas.

La técnica que se aplicará en la propuesta de mejora será la siguiente:

La encuesta:

Es una técnica de investigación que nos permite recolectar información mediante preguntas (orales o escritas), las cuales se formulan a las personas que conforman la muestra del estudio. Vidal (2011), nos indica “Que al usar la encuesta se proyecta a tener una recopilación de datos sistemáticos a través de las preguntas que irán dirigidas a la muestra, al terminar la recopilación de datos de cada trabajador de la población, se debe agrupar para un proceso de datos y poder obtener la información requerida”. (p.13).

Instrumento.

Los instrumentos que se aplican en la propuesta de mejora en la unidad de gestión educativa local, Carhuaz; serán dos las cuales serán:

Cuestionario:

Consiste en un grupo de preguntas respecto de una o más variables. Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos comentan “Que este instrumento es quizás el más utilizado en recolectar datos y está conformado por una relación en los indicadores de las variables”. (p. 217).

Matriz de validación:

La validez de un instrumento de medición es el grado en que el instrumento mide realmente lo que el investigador pretende medir, el grado en que un instrumento realmente mide lo que el investigador pretende. Ambas definiciones coinciden que el requisito de un instrumento para lograr la confiabilidad es la validez. Pero lo recíproco no es cierto, puesto que un instrumento puede ser confiable sin ser válido, esto nos ayudara a poder validar la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.

Hurtado (2012) nos menciona “Es una de las técnicas utilizadas para medir el índice de validez. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertenencia de cada ítem”. (p. 792)

Validez.

Los instrumentos que se utilizarán serán validados a través del juicio de expertos, es decir con la participación de docentes expertos en temas de gestión de talento humano y desempeño laboral, así como en temas estadísticos y metodología; éstos evaluarán el contenido del instrumento para emitir una opinión.

Confiabilidad.

El instrumento que se utilizo es la encuesta, será confiable mediante un muestreo no probabilístico esto nos ayudará que nuestro estudio de investigación sea real y veraz. Nos permitirá descubrir los resultados tantos idénticos o el tener alguna afinidad y que no altere los resultados.

Hernández (2014) nos enseña “Que los pasos para poder medir o calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Siempre se utilizan fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. Casi siempre van de cero a uno, donde el coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno expresa un máximo de confiabilidad “(p.207).

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de una prueba piloto para así obtener el Alfa de Cronbach cuyo valor es entre 0 y 1 la cual determinara su confiabilidad, por esto se aplicó el instrumento en 14 trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, obteniendo un resultado un 0,85%, por lo tanto, el instrumento es aceptable y confiable.

2.5. Procedimiento

El modo de recolección de datos o información fue por medio de un cuestionario las cuales contienen preguntas según las variables independientes del presente proyecto de investigación, para el análisis se aplicó la estadística aplicada y el procedimiento de los datos mediante la prueba estadística ETA esto para la hipótesis mediante el análisis paramétrico, a través del coeficiente de la misma ETA, esto se dio gracias a los datos de que se pudo recoger de la ficha de validación de expertos y el alfa de Cronbach para garantizar la calidad y veracidad de la investigación.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos que se podrán recolectar con la aplicación de la encuesta serán resueltos para conformar una base de datos, para que después sean convertidos en Información a través de un programa o software de estadística llamada SPSS, con el cual obtendremos resultados estadísticos mostrados como; distribución de frecuencias: Se representa en tablas que contienen a las variables, sus dimensiones, indicadores o ítems por filas; mientras que en las columnas se muestran las ocurrencias en número por cada porcentaje, valor, etc. Con la distribución de frecuencias se busca obtener la información de una forma más fácil y con los gráficos se busca la forma de representar los datos, principalmente de tipo numérico, a través de diversos recursos gráficos como pueden ser los símbolos, superficies, vectores o líneas; para tener en un modo visual la correlación estadística o relación matemática que las variables, dimensiones o indicadores tienen entre sí. Esto no significa que se las pueda predecir fielmente, ni que

estemos en presencia de una ciencia exacta, pero sí de una aproximación posible al resultado final. La prueba de hipótesis es ETA.

2.7 Aspectos éticos

La presente tesis y la información contenida en ella serán fehacientes, irrefutables e infalibles; porque se aplicarán los principios de originalidad, veracidad y fidelidad. Todo fundamento obtenido cumple con los requerimientos de investigación; por ende, ninguna información será manipulada porque se mostrará tal y como son; para así no alterar los resultados obtenidos. Henry Fayol (2012) nos comenta” Que el investigador se compromete en realizar correctamente la investigación científica en realismo que se debe de dar y así pueda ayudar a futuros investigadores y para las organizaciones que pueden ver como ejemplo para dar las soluciones para su empresa”. (p.150)

III. RESULTADOS

Resultados según el objetivo general

Demostrar su pertinencia en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz.

Tabla 1: Demostrar la pertinencia en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral

PROPUESTA DE MEJORA	Frecuencia	Porcentaje
NO PERTINENTE	0	0%
PERTINENTE	15	100%
TOTAL	15	100%

Fuente: Validación de la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral la cual se validó por expertos en el tema.

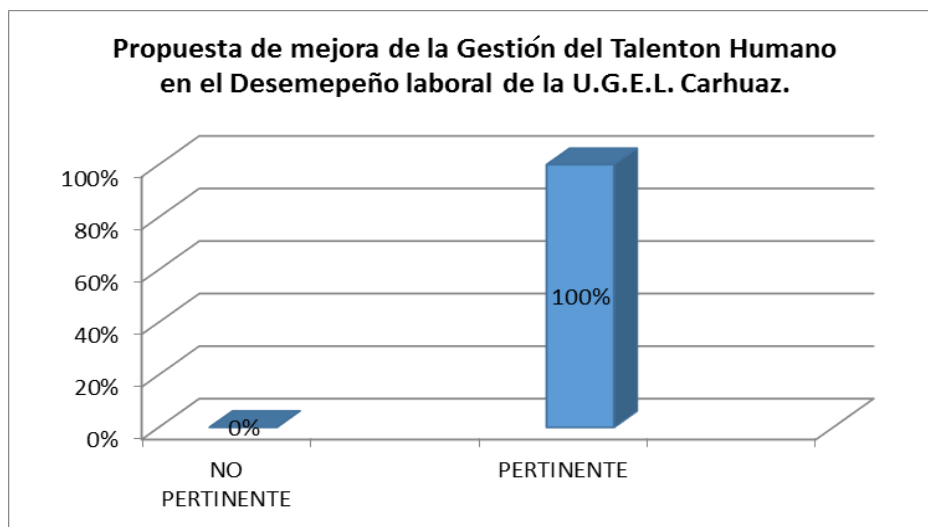


Figura 2

Interpretación:

Los resultados que se obtuvieron por la validación de expertos demuestran que el 100% de los expertos que validaron lo ubica en un nivel adecuado en lo que es la Gestión de Talento humano y el Desempeño Laboral, y 0% nos indica que no es pertinente, gracias a esto pudo validar la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral, mediante 15 expertos.

La tabla nos indica que el 100% de los expertos señala que es pertinente con relación a la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral, esto gracias a que la propuesta contienen estrategias para mejorar la Gestión y el desempeño laboral.

Tabla 2: Evaluación de la influencia a través de la prueba ETA

Medidas direccionales		Valor
NOMINAL POR INTERVALO	ETA	Gestión del Talento Humano 0,994
		Desempeño Laboral 0,952

Fuente: Validación de los 15 expertos sobre la propuesta de mejora de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral

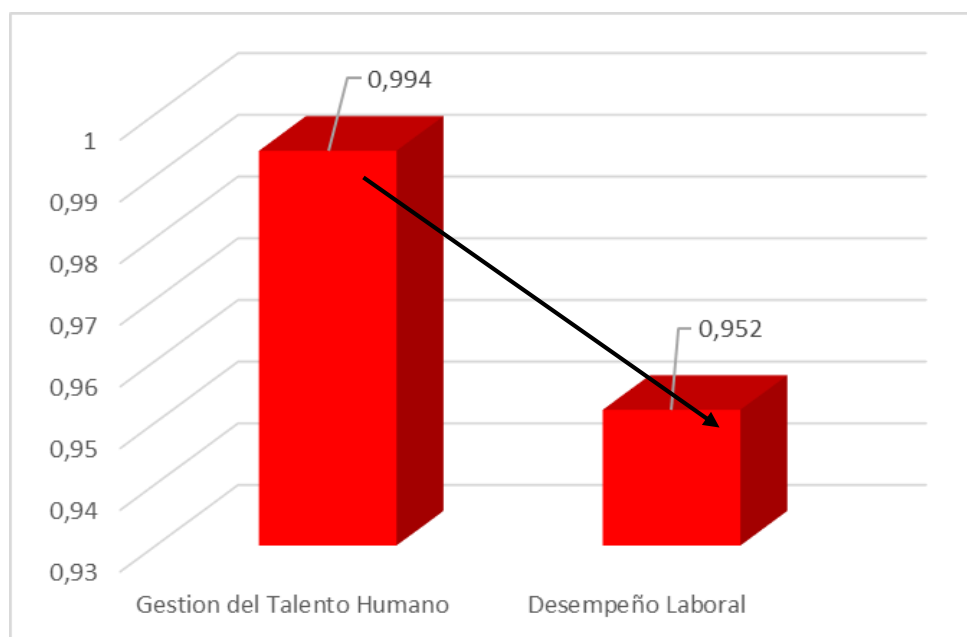


Figura 3

Interpretación:

Respecto con tabla 2 y la figura 4 se logra evidenciar la prueba no paramétrica del coeficiente de ETA, determinando que el 0,994 de la gestión del talento humano tiene una influencia sobre el 0,952 del desempeño laboral la cual demuestra su influencia de manera fuerte descendente.

Resultado Respecto a los Objetivos Específicos

Objetivo 1: Conocer la situación de la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz.

Tabla 3: Situación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			DESEMPEÑO LABORAL	
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15,5%	10	17,2%
Medio	44	75,9%	39	67,2%
Alto	5	8,6%	9	15,5%
Total	58	100,0%	58	100,0%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.

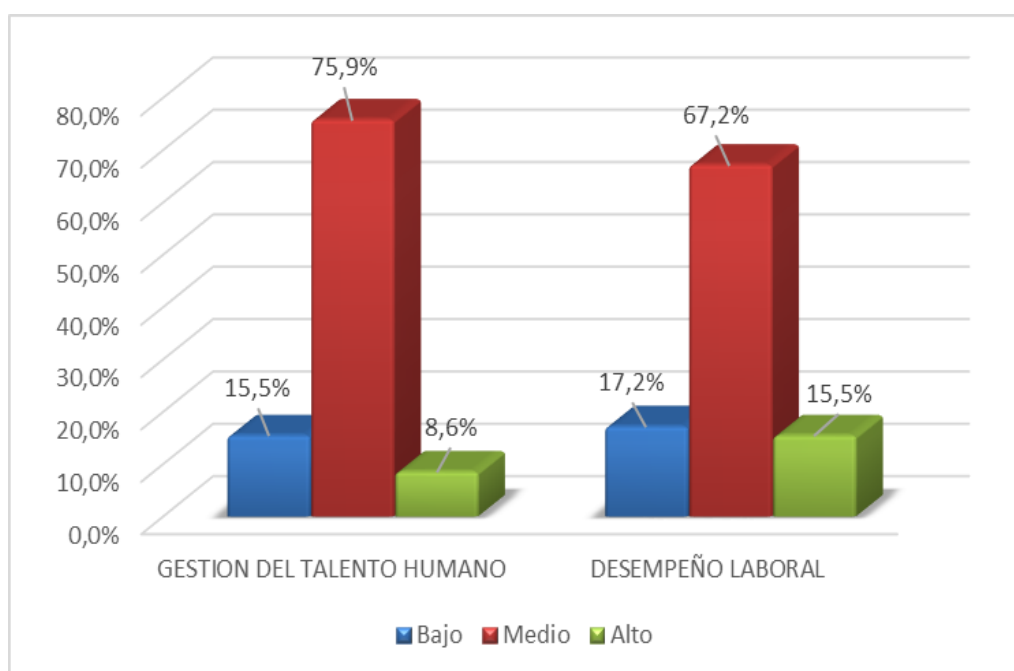


Figura 4

Interpretación:

Nos muestra que de los 58 trabajadores que fueron encuestados, el 75,9% considera que el nivel de Gestión del Talento Humano es medio, mientras 15,5% considera que existe un nivel bajo y que tan solo el 8,6% considera que el nivel es alto.

El 75,9% de los trabajadores demostraron un nivel medio, exhibiendo que tienen una opinión dividida en cuanto a la Gestión del Talento Humano, mostrando que aún

tienen un pequeño déficit, la cual nos permite implementar una propuesta de mejora, para potencia la gestión del talento humano.

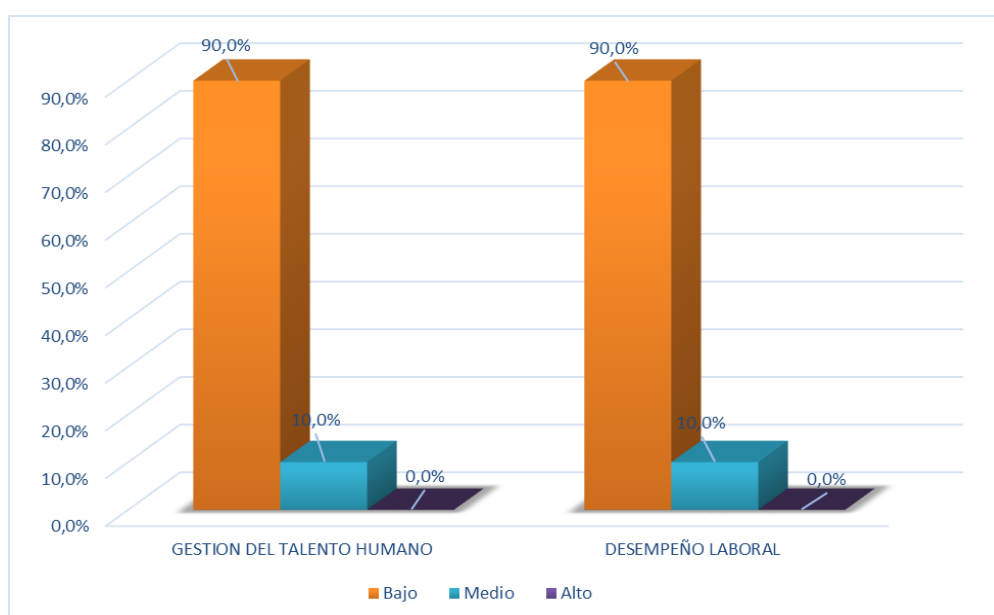
El resultado mostrados nos ayuda a observar que 67,2% considera que el nivel del Desempeño Laboral es medio, mientras 17,2% considera que existe un nivel bajo y que tan solo el 15,5% considera que el nivel es alto.

El 67,2% de los trabajadores indicaron un nivel medio, dando a entender que su opinión es clara en el desempeño laboral exhibiendo que aún tienen un pequeño déficit, la cual nos permite implementar una propuesta de mejora para potenciar el desempeño laboral, permitiendo generar un bienestar a la organización.

Objetivo 2: Conocer la opinión de los usuarios en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de la U.G.E.L. Carhuaz.

Tabla 4: Opinión de los usuarios en cuanto la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			DESEMPEÑO LABORAL	
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	90,0%	36	90,0%
Medio	4	10,0%	4	10,0%
Alto	0	0,0%	0	0,0%
Total	40	100,0%	40	100,0%



Fuente: Encuesta a los usuarios de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.

Interpretación:

Nos muestra que los 40 usuarios encuestados, observan que el 90,0% de la Gestión del Talento Humano es baja, mientras que 10,0% considera que el nivel es medio. El resultado obtenido no hace evidencia que el 90,0% de los usuarios considera que el Desempeño Laboral es bajo y que tan solo el 10,0% opina que el nivel es medio.

Los usuarios demostraron un nivel bajo, indicando que la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral es deficiente, esto es resultado por la baja atención hacia sus necesidades y requerimientos. Cabe recalcar que esta encuesta se realizó los 3 últimos días del mes octubre; porque en esos días los usuarios requieren más los servicios de la organización, esto nos ayudó a obtener una buena perspectiva de los usuarios.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo discutirá entre los resultados que se obtuvo, con los antecedentes o trabajos previos de la investigación para que ambas sean observadas en función de sus objetivos con el fin de poder presentar un sustento adecuado.

El objetivo general; elaborar una propuesta y demostrar su pertinencia en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz; esto se logró gracias a la validación de expertos, la cual obtuvo por resultado el 100% de pertinencia, esto indica que la propuesta será guía en la mejora de la gestión en desempeño laboral, estos resultados tienen cierta similitud con Vásquez (2017) con su proyecto titulado; “Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local FERREÑAFE de la provincia de Chiclayo”. Donde pudo llegar a la siguiente conclusión, que el plan desarrollado fue evaluado por expertos los cual dieron por resultado un 80% de pertinencia, la cual demuestra que la propuesta podrá potenciar la gestión del talento humano y desempeño laboral, cabe recalcar que la U.G.E.L. FERREÑAFE será la que decidirá cuándo ejecutar dicho plan. Estos resultados confirman la teoría de Mora (2008), titulada “La gestión del talento humano”; donde el autor menciona que es importante entender la participación de los trabajadores con las organizaciones puedan relacionarse entre sí, es importante averiguar de qué manera los colaboradores se desarrollarán en las actividades que la empresa implante y permita hacer, que tanto el trabajador con la empresa pueda crecer y proponer salidas con estrategias de mejora.

El primer objetivo específico; conocer la situación de la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral de la U.G.E.L. Carhuaz; los resultados obtenidos demuestran que el 75,9% tienen un nivel medio, demostrando que tienen una opinión dividida en lo que es Gestión del Talento Humano, el Desempeño Laboral demuestra que el 67,2% los trabajadores encuestados perciben un nivel medio, demostrando que poseen un pensamiento compartido , la cual permite elaborar una propuesta de mejora para mejorar el nivel de la organización, estos resultados tienen cierta similitud con el proyecto de investigación de Calderón (2016) en su tesis titulada;” Propuesta de mejoramiento de los procesos de la gestión de talento humano en el SENA-Centro de Gestión Industrial”, se explicó que existe deficiencias en el medio de la pre selección

dando un resultado de 73,33% es deficiente, esto se da porque no se ha tenido una nitidez en sus trabajadores y esto afecta al desarrollo de sus actividades que se irán asignando de manera uniforme de tal manera que los trabajadores reciben en cada puesto de trabajo, la cual permite proponer un programa que oriente a los colaboradores a socializarse con nuevos empleados. Estos resultados aceptan la teoría de Casado (2003), nombrada “La selección de personal” el autor nos comenta que en los últimos tiempos se ha tenido una evolución muy continua, a falta de contar con recursos humanos calificados e escasos, es por ello que se empieza a buscar personas con habilidades que se desenvuelvan en los roles planteados que cada vez los roles son más potenciales y exigentes esto para ayudar a poder mejorar la gestión del talento humano, y evaluar cómo se siente con el puesto establecido ya que en la actualidad las empresas comparten roles entre las áreas.

El segundo objetivo en específico; conocer el pensamiento de los usuarios en la gestión de del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L. Carhuaz; los resultados mostraron que la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral tiene un el 90,0% el cual indica un nivel medio, indicando que el ambiente es idóneo para poder elaborar una propuesta de mejora en la U.G.E.L. Carhuaz, estos resultados dan similitud con la Hanco (2018) su tesis titula; “Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducir el índice de rotación en personal en el área de lectura de medidores de la empresa CANDWI S.A.C., 2018”, Se llegó a visualizar que un 60,00% de los usuarios piensa que las propuestas mejoran los estándares en su gestión, para lo cual es importante restaurar la gestión de la administración, para empezar a gestionar adecuadamente a los empleados que se encuentran dentro de las empresa, esta propuesta de mejorar es dada con tiempo con el diagrama usado por Gantt esto ayuda a medir y demostrar su cantidad cualitativamente procesos que la nueva gerencia deberá emplear los resultados. Estos resultados aceptan la teoría de Herrera (2011), que es titulada “El subsistema del talento humano” el autor explica que la entidad se ocupa de proyectar, constituir, mandar e inspeccionar las ocupaciones para potenciar el talento del personal, esto se practica como responsabilidad de respetar los cumplimientos de los objetivos que son estructurados en base al entorno de procesos del valor de la organización los cuales son satisfacer a los usuarios de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. Se demostró el 100% de pertinencia de la propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral, gracias a esto pudo validar la propuesta de mejora, mediante 15 expertos.

2. Se logró conocer que el 75,9% de los trabajadores encuestados demostraron un nivel medio, esto demuestra que no tienen una opinión clara en la Gestión del Talento Humano indicando que tienen un pequeño déficit. En el desempeño laboral se observa que el 67,2% que los trabajadores encuestados perciben un nivel medio, esto demuestra que los colaboradores ni tiene una opinión clara en el desempeño laboral, la cual nos con lleva a poder implementar una propuesta de mejora para poder mejorar el nivel en el que se encuentra, permitiendo generar un bienestar a la organización.

3. Se conoció que un 90,0% de los usuarios encuestados demostraron un nivel medio, estos resultados siendo similares en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, según la perspectiva de los usuarios, indican que no tienen una buena gestión y tampoco un buen desempeño, cabe recalcar que esta encuesta se hizo en 3 días únicos los cuales fueron los últimos días del mes octubre; esto se hizo porque en esos días los usuarios requieren más los servicios de la organización esto nos ayudó a potenciar los resultados de los trabajadores.

4. los resultados obtenidos de la encuesta a los trabajadores, daban un nivel medio en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, para fortalecer dichos resultados se observó conveniente encuestar a 40 usuarios, esto nos ayudó a observar de otra perspectiva las variables, con esto se pudo fabricar el plan de mejora la cual fue validada por expertos en el tema, demostrando 100% de pertinencia demostrando que la propuesta podrá ayudar a la U.G.E.L. Carhuaz a mejorar su gestión y su desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios de la U.G.E.L. Carhuaz; se recomienda que puedan tomar en cuenta y de manera progresiva el desarrollo de la propuesta de mejora en todas las áreas administrativas con la finalidad de que los trabajadores se puedan fortalecer y mejorar su desempeño laboral.

2. A los colaboradores de la U.G.E.L. Carhuaz, mejorar el trato con los usuarios y mantener una empatía con ellos para poder demostrar el buen ambiente que puede tener la organización, engendrando una identificación, y una buena opinión sobre La organización y reconociendo una valoración a los usuarios.

3. Para los colaboradores de la U.G.E.L. Carhuaz, informarse mejor de las capacitaciones de la ley N°30057 de Servicio civil-SERVIR, ya que contiene mejora en la gestión e implantación de beneficios para los trabajadores.

VII. PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ-2019

1. Datos Generales:

1.1. Pliego:	Gobierno Regional de Áncash
1.2. Sector:	Educación
1.4. U.G.E.L:	Carhuaz
1.5. Departamento:	Áncash
1.6. Provincia:	Carhuaz

2. Presentación:

La propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, tiene como objetivo central mejorar la gestión y actualizar los conocimientos, competencias, capacidades y habilidades de los trabajadores con el fin de mejorar su talento humano y con esto su desempeño laboral.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a la difusión de la Ley N° 30057, la cual nos plantea de una manera orientada mejora el funcionamiento de la gestión del capital humano en la entidades públicas, avalando el principio de mérito en la gestión del personal, siendo la profesionalización del servicio civil el objetivo fundamental por lo cual se deben contar con el personal competente e idóneo para el cumplimiento de las funciones asignadas a la vez debidamente preparados al cargo que se le encomienda, la falta de conocimiento tendrá una repercusión social ya que las habilidades, destrezas y actitudes adquiridas por cada persona no solo lo preparan para cumplir su labor de la mejor forma sino también en su vida

Esta propuesta tiene como objeto atender las necesidades ocultas de los trabajadores que laboran en las diferentes áreas de la U.G.E.L. Carhuaz, quienes están al servicio del Estado, las cuales pueden estar bajo cualquier modalidad de contratación siendo esto responsabilidad de la oficina de Recursos Humanos.

3. Conceptualización de la Propuesta:

En esta era del conocimiento se exige a las instituciones u organizaciones públicas como privadas contar con el personal más idóneo y que sea capaz de manejar conceptos, información y que tenga habilidades, destrezas y actitudes; es justo empezar a transformar al personal en talentos competitivos, no para satisfacer a la organización sino para poder llenar la satisfacción de los usuarios. Para lograr este fin, se necesita no solo de capacitaciones para poder mejorar el desempeño si no de un verdadero desarrollo personal tal como indica la Ley del Servicio Civil-SERVIR.

La propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, consiste en desarrollar estrategias o acciones. Con el fin de mejorar su desempeño laboral en favor de los usuarios acorde a la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 Art. I y II (2005) y la Ley del Servicio Civil N°30057. Esta propuesta está dirigida a 58 Trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz; la cual está diseñada en base de estrategias cuyos temas fueron escogidos según los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores.

4. Objetivos De La Propuesta:

4.1. Objetivo General.

Mejora la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz.

4.2. Objetivos Específicos.

- a) Establecer estrategias en la implementación de la propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humanos de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz.
- b) Establecer acciones en la implementación de la propuesta de mejora en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz.

5. Justificación

La propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz; se ejecutará por medio de la base de la competitividad, en pocas palabras mediante estrategias y motivación de su personal para fortalecer el crecimiento de las diferentes habilidades, creando estilos de liderazgos en las actitudes del talento del personal estos nos llevará a un buen desempeño laboral,

Entonces; la Gestión del Talento Humano, se convierte en un aspecto crucial, pues el éxito de la U.G.E.L, Carhuaz; depende en gran medida de lo que sus trabajadores realicen, entonces mejorar esto va generar grandes beneficios. El Área de Personal, dependiente de la Oficina de Administración, se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, capaces de potenciar el clima laboral y transformar nuestra Institución, en un desarrollo integralmente en forma individual y grupal. La propuesta tiene como reto: lograr que los trabajadores se sientan y actúen como, participen activamente en un proceso de desarrollo y mejoren su nivel personal a fin de brindar un servicio de calidad con eficiencia y eficacia.

6. Fundamentos.

Los fundamentos Epistemológicos que se le da a la propuesta de mejora es la necesidad de entender el contexto organizacional donde se implementa la gestión del talento humano para el buen desempeño laboral en base a estrategias y motivación de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz. La justificación Filosófica sustenta que las personas creen en suposiciones, Las suposiciones pueden contener malestar en su forma de laborar por ejemplo la poca confianza que se le puede brindar esto lleva a una filosofía propia la cual debe ser atendida por la gestión del talento Por lo tanto, nuestro trabajo de investigación se fundamental en desarrollar y fortalecer todas esas capacidades, habilidades y destrezas esto va generar un mayor compromiso, un mejor desempeño laboral sólo para la U.G.E.L, Carhuaz, sino también para sus usuarios.

7. Estructura De la propuesta de mejora.

La propuesta de mejora está fundada de acuerdo a la ley de servicio civil (Directiva N°001-2011-SERVIR-GDCR la cual aprueba la elaboración de planes de mejora de las personas al servicio del estado), esta propuesta se desarrollará en 3 partes las cuales explicaremos de manera clara.

La etapa de planificación:

Tiene por finalidad que la U.G.E.L. Carhuaz, identifique y defina su planificación en cuanto a las estrategias o acciones que se implementará en la propuesta de mejora de la gestión del talento humano en el desempeño laboral.

La etapa de ejecución:

Comprende la selección de estrategias o acciones que brinden con claridad la implementación, seguimiento de las acciones de los trabajadores para la mejora de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L. Carhuaz.

La etapa de evaluación:

Tiene por finalidad medir los resultados de las estrategias ejecutadas. Estará conformada por dos etapas; una será a 6 meses (mediano plazo) y otra a 12 meses (largo plazo). Para poder evaluar la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores se realizará una matriz con criterios de evaluación.

ETAPA DE PLANIFICACIÓN

Aspectos Generales.

Visión.

Somos una institución desconcentrada del sistema nacional de gestión educativa y promovemos un servicio educativo de calidad, a través del desarrollo de estrategias y políticas, orientados a optimizar la calidad del servicio a nivel de las instituciones educativas de nuestro ámbito jurisdiccional, que conlleve a satisfacer las necesidades educativas y la realización de nuestros educandos, contribuyendo decididamente al fortalecimiento del sistema democrático.

Misión.

Somos una institución desconcentrada del sistema nacional de gestión educativa y promovemos un servicio educativo de calidad, a través del desarrollo de estrategias y políticas, orientados a optimizar la calidad del servicio a nivel de las instituciones educativas de nuestro ámbito jurisdiccional, que conlleve a satisfacer las necesidades educativas y la realización de nuestros educandos, contribuyendo decididamente al fortalecimiento del sistema democrático

Alcances.

La propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de U.G.E.L. Carhuaz; es de apoyo para todos los trabajadores que tiene un contrato permanente en cualquier régimen laboral, estos por encargo y designados que laboran en las diferentes áreas administrativas y; así como también los que se encuentran comprendidos el régimen del servicio civil en relación con lo expuesto en la resolución de presidencia ejecutiva N^a 041-2011-SERVIR/PE la cual aprueba la elaboración de planes de mejora de las personas al servicio del estado

Planificación

La planificación de la propuesta de mejora de la gestión del talento humano y en el desempeño laboral de la U.G.E.L, Carhuaz; estará basada en estrategias para

mejorar cada indicador que tiene cada dimensión de las variables, ya que en la organización se pudo identificar que la gestión y el desempeño laboral necesita una mejora para poder mejorar su servicio (En la siguiente página se encuentra las estrategias que se realizaran)

Responsables

Últimamente, los responsables de este plan de mejora será la oficina de Gestión del Talento (RR.HH), esto por la simple razón que esta área tiene un mejor manejo de información de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz; Cabe señalar que para efectos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa y las estrategias que se tomaran serán las siguientes:

Variable	Dimensión	Indicador	ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CARHUAZ
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del Personal	Entrevista	La estrategia sugerida que se tomara en cuenta para la mejora de la entrevista será la Dedicada atención a la parte personal de los candidatos durante las entrevistas. Debe entenderse que los empleados no son máquinas ni robots a disposición, son personas que merecen la mayor atención y respeto; por ello, lo mejor es dejar a un lado aquellas entrevistas generalizadas, unilaterales e impersonales y optar por conversaciones reales, en las que los candidatos sean escuchados.
		Nuevos Formatos	La estrategia sugerida para la mejora de la selección del personal en cuanto a los nuevos formatos , es que la documentación del C.V pueda ser vía web dando la oportunidad a no solo trabajadores de la región si también a las trabajadores a nivel nacional.
		Exámenes Psicológicos	La estrategia sugerida para la mejora dela selección del personal en cuanto a lo psicológico se deberá optar, que un psicólogo pueda tomar la entrevista de trabajo a los nuevos colaboradores de la U.G.E.L, Carhuaz.
	Talento del personal	Especializaciones	La estrategia sugerida para la mejora del talento personal en lo que va de sus especializaciones es que el área administrativa tome en cuanto las capacitaciones por la ley servir en cuanto a la mejora de su personal motivando a sus colaboradores a poder tomar mejores daciones en su área de trabajo.
		Propuestas Innovadoras	La estrategia sugerida para la mejora del talento personal es que los directivos junto con el área administrativa motiven a las distintas áreas de la U.G.E.L, Carhuaz; a dar nuevas propuestas innovadoras en cuanto a sus actividades de confraternidad con las demás instituciones o solo en la organización, premiando a la mejor propuesta con un reconocimiento.
		Nivel de Ausentismo	La estrategia sugerida para la mejora de talento del personal es que los directivos de la U.G.E.L, Carhuaz; designen internamente al jefe de personal, el cual tomara el control sobre el ausentismo de los trabajadores para poder llevar un control sobre ellos.
	Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	La estrategia sugerida para la mejora del clima laboral, es tomar las propuesta innovadora que las distintas áreas de la U.G.E.L, Carhuaz , esto se obtuvo gracias a la estrategia que se propuso para mejorar el talento de personal las cuales son dar nuevas ideas para la actividades de confraternidad de la U.G.E.L, Carhuaz.
		Motivación	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del clima laboral es Mantener una comunicación fluida entre empleados y alta directiva de la U.G.E.L, Carhuaz estos nos permitirá que los trabajadores tengo un conocimiento qué están haciendo bien las cosas y qué podrían hacer mucho mejor.
		Trabajo en Equipo	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del clima laboral es que los directivos de la U.G.E.L, Carhuaz; tengo un supervisión constante con las áreas de trabajo y poder implementar de manera interna que las responsabilidades sean compartidas según su puesto trabajo y sus trabajadores, dando una igualdad.

DESEMPEÑO LABORAL	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención.	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del cumplimiento de tareas de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; en lo que es reducir su tiempo de atención es que la oficina de mesa de partes la cual tiene como función recibir documentos de los usuarios, esta área facilitara los documentos a las distintas áreas de la manera más rápida posible poniendo como apoyo un practicante o más para poder abastecerse.
		Capacidad de Respuesta	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del cumplimiento de tareas de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; en lo que es su capacidad de respuesta , los directivos tendrá que poner en práctica una observación a todas la áreas y poder observar la buena capacidad de respuesta que tienen los trabajadores, al observar que algunas áreas no tienen la capacidad de respuesta ante sus problemas, se enfocara en realizar una charla grupal y motivar con el fin de llegar a tener una mejor respuesta.
		Llegada a los Objetivos	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora de la eficiencia de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es que los directivos puedan dar a conocer a sus trabajadores los objetivos que tiene la organización y motivar a poder lograr estos objetivos, observando el desempeño de sus colaboradores.
	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora la eficiencia de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es mejorar el abastecimientos de recursos de los trabajadores en sus áreas de trabajo la cual será designada por los directivos al Área de logística para poder hacer una evaluación de lo que necesite cada área de trabajo y así los trabajadores pueda ser más eficientes.
		Responsabilidad laboral	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora de la eficiencia de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es que cada jefe de área, tenga una observación con sus trabajadores en cuanto a su responsabilidad y así poder tener un control sobre las falencias que puedan tener en sus responsabilidades.
		Rotacion de Personal	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora de la eficiencia de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es que lo directivos de la organización puedan evaluar a detalle una buena rotación entre jefes de áreas o trabajadores de ella para poder mejorar la eficiencia.
	Compromiso	Identificación con la Organización	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del compromiso de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es que lo jefes de área puedan lograr una identificación de sus colaboradores con la organización, para poder lograr esto los directivos como los jefes de área tendrán que explicar la función y la importancia de su trabajo.
		Cooperación en el centro de trabajo	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del compromiso de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es poder mejorar la cooperación de las áreas de trabajo de la organización facilitando información entre ellas y esto siendo observada por los directivos y autorizada y teniendo un compromiso de sus jefes de área.
		Valoración en los Compañeros de trabajo	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del compromiso de los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz; es que cada jefe de área tengo una valoración son sus trabajadores como los directivos con ellos y esto se puede dar con simples acciones las cuales pueden ser la felicitación por un trabajo hecho o en sus actividades de confraternidad.

ETAPA DE EJECUCIÓN

Objetivo de las estrategias.

Fortalecer la gestión del talento humano y el desempeño laboral la U.G.E.L. Carhuaz; con el propósito de fortalecer su rendimiento y propiciar su producción profesional y personal con el fin de mejorar el servicio a la sociedad Carhuacina y Ancashina

Ejecución de Estrategias.

- Efectuar elementos que nos permita medir las estrategias para los trabajadores de la U.G.E.L, Carhuaz.
- Observar y verificar aleatoriamente las diversas estrategias realizadas.
- Velar por el cumplimiento de la calidad y eventos de las estrategias.

Estrategias.

La propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz, se ha considerado pertinente optar por estrategias las cuales son fáciles de ejecutar los mismos dependerán de las decisiones que tome la alta dirección de dicha sede ejecutora. En el siguiente cuadro explicaremos la manera cómo será la ejecución de las estrategias de cada indicador

Variable	Dimensión	Indicador	EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LOS TRABAJADORES DE LA U.G.E.L. CARHUAZ.
Gestión del Talento Humano	Selección del Personal	Entrevista	La estrategia para mejorar la entrevista es la Dedicada atención a la parte personal de los candidatos durante las entrevistas, esto se ejecutará en preguntar aspectos personales de los entrevistados para poder determinar cómo se desarrollan o se desarrollaron en el trajín de su vida.
		Nuevos Formatos	La estrategia para mejorar a los nuevos formatos en la selección de personal es que los C.V sean recibidos de manera virtual, estos será enviados al correo del Gerente de Recursos Humanos el cual debería filtrar los C.V que cumpla con dicho procesos de selección.
		Exámenes Psicológicos	La estrategia para mejora el tema psicológico en la selección de personal se llevara a cabo por medio de un profesional en psicología el cual realizara el proceso de selección para dicha institución pública.
	Talento del personal	Especializaciones	La estrategia para mejorar el tema de las especializaciones en los trabajadores es que el área administrativa realice estudio de la ley servir y poner énfasis en las especializaciones de sus trabajadores ejecuta do las capacitaciones adecuadas y aprobadas.
		Propuestas Innovadoras	La estrategia para poder incentivar a nuevas propuestas innovadoras de parte del personal, se realizara por medio de un concurso interno las cuales serán dirigidas por los directivos a las diferentes áreas de U.G.E.L, Carhuaz; la que se basara en proponer propuestas para mejorar las actividades de confraternidad, y dando un pequeño reconocimiento en dicha actividad a la propuestas que ejecuto.
		Nivel de Ausentismo	La estrategia para medir el nivel ausentismo en la U.G.E.L, Carhuaz; se ejecutara con la designación al jefe de personal, el cual tomara el control sobre el ausentismo de los trabajadores los cuales tendrán sus faltas justificadas por máximo de 3 veces al año y eso será controlado por medio del programa Excel.
	Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	La estrategia es tomar la propuesta innovadora como principal acción en las actividades realizadas por la U.G.E.L, Carhuaz.
		Motivación	La estrategia para mejorar la motivaciones mantener una comunicación fluida entre los empleados y los directivos esto se realizada por medio de entrevistas a los jefes de áreas y estos a sus trabajadores.
		Trabajo en Equipo	La estrategia para mejora el trabajo de equipo es tener una supervisión constante esto se ejecutara por medio del área de Recursos Humanos los cuales observaran su manera de trabajar y darán pequeñas charlas a cada de área en lo que las responsabilidades son compartidas según el puesto de trabajo.

Desempeño Laboral	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención.	La estrategia que realizara para mejorar la reducción de tiempo al usuario es que la oficina de mesa de partes agilice las designaciones de documentos, esto se llevara a cabo por la designación de practicantes a esta oficina facilitando el papeleo en esta área.
		Capacidad de Respuesta	La estrategia que se realizara para mejorar la capacidad de respuesta es, que los directivos tendrán en observación a las áreas de trabajo identificando sus complicaciones, al identificar las áreas con poca capacidad de respuesta que se les presenta se ejecutara una charla grupal para determinar los errores y dar soluciones, esto lo llevara a cabo el jefe de personal con el administrativa.
		Llegada a los Objetivos	La estrategia que se realizara para mejorar los resultados en los objetivos es que los directivos e a conocer estos objetivos a sus trabajadores, esto se ejecutara por medio de una capacitación por parte de los directivos explicando los objetivos de la U.G.E.L, Carhuaz; explicando la importancia de cumplirlos.
	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos	Para mejorar la eficiencia de los trabajadores es primordial tener un buen abastecimiento de recursos la cual será ejecutada por el área legista la cual se encargara de llevar un control sobre estos recursos y observar las necesidades de los trabajadores. Esta área lo poder realizar por medio del programa Excel.
		Responsabilidad laboral	Se ejecutara la estrategia de observación de cada jefe de área tenga una observación e identificar las dificultades. Al determinar estas dificultades el jefe de área entrevistara a cada trabajador que cuente con ellas y le ayudara con metas personales a mejorar y tener una mejor responsabilidad laboral en su área de trabajo.
		Rotación de Personal	La estrategia de mejorar o implementar la rotación del personal, es ejecutada por los directivos los cuales tendrá un observación en muchos aspectos por ejemplo desenvolvimiento y relación entre compañeros de trabajo y dando un visto bueno a una rotación en personal o en los jefes de área para mejor la eficiencia
	Compromiso	Identificación con la Organización	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora del compromiso es lograr una identificación de los trabajadores con la organización, para poder lograr se ejecutara pequeñas capacitaciones por área y a los jefes de área explicando la función y la importancia de su trabajo y logrando un compromiso con la U.G.E.L, Carhuaz.
		Cooperación en el centro de trabajo	La estrategia para mejorar la cooperación entre las áreas de trabajo de la organización, se llevara a cabo por la autorización de los directivos en una pequeña reunión con los jefes de área la cual tendrá por fin el facilitar la información entre ellas y esto siendo observada por los directivos.
		Valoración en los Compañeros de trabajo	La estrategia que se tomara en cuenta para la mejora el que cada jefe de área tengo una valoración son sus trabajadores como los directivos con ellos, esto se puede ejecutar con simples acciones las cuales pueden ser la felicitación por un trabajo hecho o las cuales puede ser resaltadas en sus actividades de confraternidad.

ETAPA DE EVALUACIÓN

Evaluación.

A fin de determinar las estrategias de capacitación a desarrollar relacionados con los objetivos de la propuesta de mejora, se aplicó a las diferentes direcciones, oficinas y áreas de la U.G.E.L. Carhuaz encuestas a fin de poder conocer sus necesidades, por otro lado, a fin de determinar el perfeccionamiento que requiere su personal.

Evaluación de estrategias.

Se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a la propuesta la cual se dará en dos etapas una será a 6 meses (mediano plazo) y otra a 12 meses (largo plazo), las evaluaciones serán por medio de una ficha de evaluación la cual contiene preguntas en función a lo que se desea evaluar, la cual será responsabilidad del jefe personal hacerla.

Evaluación de 6 meses:

Esta evaluación se refiere a la intención de Aplicación de las estrategias implementadas por la propuesta de mejora la cual será evaluada por una ficha de evaluación de cada variable, y determinando los puntos que se me podrán mejorar en la siguiente evaluación

Evaluación de 12 meses:

Este nivel de evaluación considerara el desempeño del servidor a través de objetivos cumplidos como organización, el método para recoger los datos del trabajador, será por medio de una ficha de evaluación las cual determinara la mejora de la organización. La valoración de la ficha de evaluación será en esta escala.

DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	EXCELENTE
0-45	46-90	91-135	136-180

FICHA DE EVALUACIÓN

Valoraciones: 0=Bajo, 1=Medio, 2=Elevado

Variable	Dimensión	Indicador	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA																	
			Cómo evalúa el desempeño de los trabajadores según las estrategias aplicadas	Existe una argumentación adecuada sobre los nuevas acciones de los trabajadores según las estrategias	Las estrategias innovaron un ambiente laboral en los trabajadores	Los estrategias fueron bien recibidas por los trabajadores	Las estrategias beneficiaron a la tema laboral de la U.G.E.L, Carhuaz	Total												
									0-2	0-2	0-2	0-2	0-2							
Gestión del Talento Humano	Selección del Personal	Entrevista																		
		Nuevos Formatos																		
		Exámenes Psicológicos																		
	Observaciones Y/O Recomendaciones																			
	Talento del personal	Especializaciones																		
		Propuestas Innovadoras																		
		Nivel de Ausentismo																		
	Observaciones Y/O Recomendaciones																			
	Clima Laboral	Actividades de Confraternidad																		
		Motivación																		
Trabajo en Equipo																				
Observaciones Y/O Recomendaciones																				

Desempeño Laboral	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención.																	
		Capacidad de Respuesta																	
		Llegada a los Objetivos																	
	Observaciones Y/O Recomendaciones																		
	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos																	
		Responsabilidad laboral																	
		Rotación de Personal																	
	Observaciones Y/O Recomendaciones																		
	Compromiso	Identificación con la Organización																	
		Cooperación en el centro de trabajo																	
		Valoración en los Compañeros de trabajo																	
	Observaciones Y/O Recomendaciones																		
	Total																		

Seguimiento.

La U.G.E.L. Carhuaz, a través de su alta dirección autorizará la participación de su personal en las estrategias contempladas en el Propuesta de mejora. La Oficina de Gestión Administrativa a través del área de Personal deberá:

- Verificar cómo se desarrolla la propuesta de mejora
- Llevar un registro interno de las estrategias recibidas por cada colaborador donde se consigne la mejora.

Financiamiento

Todas las estrategias que hayan sido consideradas por la propuesta de mejora y aceptadas por la Oficina de Gestión del Talento Humanos de la U.G.E.L, Carhuaz serán financiadas por la misma entidad y para ello es necesario que dicho propuesta sea incluido dentro del Plan Operativo Institucional a fin de que estas actividades sean consideradas dentro del presupuesto del año venidero.

Recursos

Para la implementación de la presente propuesta de mejora y de acuerdo a lo recomendado por SERVIR, deberá de gestionar ante el Gobierno Regional de Áncash la asignación de mayores recursos económicos a fin de atender cada una de las actividades de capacitación propuestas.

Cronograma.

Todas Las estrategias se desarrollarán dentro de un año fiscal a fin de poder observar una mejora en la gestión y el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Appelbaum, S. & Gault, G. (1997). The survivor syndrome: Aftermath of downsizing. *Career Development International*, 2(6), 278-286.
- Alveiro, M. (2009). Evaluation of Performance as A Tool for The Analysis of Human Capital. Scientific Magazine "Vision of the Future", recovered from: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005_2
- Alles, M, (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires: Granica.
- Adetula, G. & Olowodunoye, S. (2013). Job conditions, psychological climate, and affective commitment as predictors of intention to quit among two groups of bank employees in Nigeria. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 15(1), 9-19.
- Aiken, L. & Reno, R. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bacacorzo, G. (2017) Tratado de Derecho Administrativo, Lima, Gaceta Jurídica, 1, p.399
- Beer, M. (2018.)La transformación de la función de los recursos humanos: Eliminar la tensión entre un papel administrativo tradicional y un nuevo papel estratégico. Barcelona, España: Gestión
- Benítez, K. (julio, 2005). Consideraciones sobre la Gestión del Talento Humano: El enfoque del Mercadeo Interno. Revista científica "Visión Gerencial", Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545873003>
- Buitendach, J. & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.

- Büttenbender, P. & Wagner, A. (2009). Innovation, performance and added value management: a case study in the agribusiness chain. Scientific Magazine "Vision of the Future", recovered from: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935473002_2
- Büttenbender, P. & Zamberlan, L. (2009). Management of Innovation, Performance and Added Value: A Case Study in The Agronegocios Chain. Scientific Magazine "Vision of the Future", recovered from: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935473002_2
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2016). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración, 19(32), 225 - 254.
- Castells, M. (2016). Globalización y antiglobalización. En J.E. Stiglitz y M.Barlow, Pánico en la globalización. Bogotá, Colombia: Fica.
- Castells, M. (2014). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. México: Alianza Editorial.
- Castro Díaz-Balart, F. (2015). Ciencia, innovación y futuro, Ediciones Especiales, Instituto Cubano del Libro, La Habana.
- Cook, J. D. (1981). The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use. London, UK: Academic Press.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014a). Gestión del Talento Humano. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2014c). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I (2014b). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.
- Daft, R. (2015). Teoría y Diseño Organizacional. México: Thomson.
- Gutiérrez, S. & Rubio, M. (2009). El factor humano en los sistemas de gestión del servicio. Un cambio de cultura en las empresas turísticas. Cuadernos de Turismo (pp.129-147).

- Guthrie, J & Datta, D. (2008). Dumb and dumber: The impact of downsizing on firm performance as moderated by industry conditions. *Organization Science*, 19(1), 108-123.
- Guarrochena, A. & Paul, L. (2013). Information management strategies associated with competitive intelligence: practical appropriation in support organizations to exporting companies. *Scientific Journal "Vision of the Future"*, 17 (2), 148-167.
- Jaramillo, J. (2011). Los componentes del sistema de gestión humana. En ASCORT (Organizadores), *Gestión humana: más allá de las organizaciones*. 7 Simposio ASCORT, Medellín, Colombia.
- Lana, R. (2008). the Strategic Administration as a Management Tool. *Scientific Journal "Vision of the Future"*, recovered from: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935469001_2
- Louffat, E. (2015). Convergencia de los modelos de conocimiento y de competencias como soporte para la moderna administración de empresas. *Revista EAN*, 53, 24 -35.
- Marín, D. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 135 -156.
- Márquez, J. (2014). Desarrollo de las organizaciones complejas bajo una perspectiva sinérgica del talento humano. *Revista "Visión Gerencial"*, recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545897003>
- Mintzberg, H. (2017). *La estructura de las organizaciones*. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Morgado, A. & Garcia, P. (2008). CONOCIENDO SOBRE GESTIÓN. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935471001_2
- Moshoeu, A. & Geldenhuys, D. (2015). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19(1), 22-43.

- Muñoz Calero, (2014), Un intangible clave de la Globalización, *Economía Industrial*, (p.330).
- Nagles, R. (2015). El desarrollo de competencias desde la perspectiva de la gestión del conocimiento. *Revista EAN* (pp.54, 99 – 114).
- Remondes, J. & Vineyards, J. (2014). the expatriation problem international management of human resources: studies applied in central and north Portugal. *Electronic Journal of International Business (Internext)*, 9 (3), 16-37.
- Rivas, L. y Flores, B. (2017). La gestión del conocimiento en la industria automovilística. *Estudios Gerenciales*, 23 (102), 83-100.
- Rosa, V. & Souza, D. (2014). Brazilian Human Resources in A Polarized Latin America. *Electronic Journal of International Business (Internext)*, 9 (3), 1-15.
- Saldarriaga, J. (2017). La globalización y la competitividad de las empresas familiares: una aproximación teórica. *Mercatura*, 1(2), 133-144.
- Salvador, M. & Riba, C. (2017) Outsourcing as a management strategy in local public services. *Public Administration Magazine*, Recovered in.: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=241052472010_2
- Shore, L. & Griffeth, R. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Varela, R. y Bedoya, A. (2016). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. *Estudios Gerenciales*, 22(100), 21-47.
- Saldarriaga, R. (2008). GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS. *Estudios Gerenciales*, 24(107) ,137-159. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21210706>

ANEXOS

- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
7. ¿Cree usted, que cada especialización debe tener una certificación?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
8. ¿Las especializaciones que deben tener los trabajadores deben ser a su campo profesional?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
9. ¿Si usted da una propuesta innovadora en su área de trabajo le gustaría que se le tome en cuenta?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
10. ¿Respetaría y le gustaría aporta a la propuesta innovadora de un compañero de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
11. ¿Te parece adecuada que el ausentismo sea sancionado?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
12. ¿Te gustaría que el control de ausentismo sea por un sistema?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
13. ¿Se siente conforme con las actividades de confraternidad realizadas en la U.G.E.L. Carhuaz?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
14. ¿Cree usted que las actividades de confraternidad deberían ser constantes?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
15. ¿Los directivos realizan una buena motivación con sus trabajadores?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
16. ¿Considera que la motivación en la U.G.E.L. Carhuaz, debería ser una prioridad?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

17. ¿Cree que la U.G.E.L. Carhuaz, tiene un buen trabajo en equipo?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
18. ¿Usted considera que deber haber charlas en cuanto trabajo en equipo?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
19. ¿Cree usted que es necesario reducir el tiempo de atención a los visitantes?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
20. ¿Usted considera que reducir el tiempo de atención es buena para la U.G.E.L. Carhuaz?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
21. ¿Cree usted que los jefes de área tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presenta?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
22. ¿Usted tiene una capacidad de respuesta en su área de trabajo?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
23. ¿En su área de trabajo se logra llegar a los objetivos propuestos?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
24. ¿Usted considera que los objetivos propuestos en la U.G.E.L. Carhuaz, son requeridos por la ciudadanía?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
25. ¿Cree que su área de trabajo tiene los suficientes recursos laborales?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
26. ¿Usted considera que la U.G.E.L. Carhuaz, tiene los suficientes recursos laborales?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
27. ¿Usted cree que los trabajadores tienen una buena responsabilidad laboral?
 - 1) No opina
 - 2) De acuerdo

- 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
28. ¿Se considera con una responsabilidad laboral estable?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
29. ¿Usted cree sería eficiente una rotación en el personal?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
30. ¿La rotación del personal en la U.G.E.L. Carhuaz, es efectiva?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
31. ¿usted tiene una identificación laboral con la U.G.E.L. Carhuaz?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
32. ¿Usted cree, que se debe aplicar estrategias para la identificación con la U.G.E.L. Carhuaz?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
33. ¿En su área de trabajo cree que hay una buena colaboración entre sus colaboradores?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
34. ¿Usted considera que se debe aplicar estrategias para la mejorar la cooperación en el centro de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
35. ¿Usted cree que en la U.G.E.L. Carhuaz, Hay una buena valoración en los compañeros de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
36. ¿Considera que se debe dar una valoración a los compañeros de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN, TIEMPO Y HONESTIDAD!

Fecha: _____

Hora: _____

- 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.7. ¿Considera que las actividades de confraternidad que realiza la U.G.E.L. Carhuaz, son las adecuadas?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.8. ¿Considera que los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, se encuentran motivados para entender a los usuarios?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.9. ¿Cree que la U.G.E.L. Carhuaz, promueve el trabajo en equipo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.10. ¿Usted considera que la U.G.E.L. Carhuaz, atiende a sus usuarios en le debido tiempo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.11. ¿Usted considera que los directivos de la U.G.E.L. Carhuaz, tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presenta?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.12. ¿Usted considera que los objetivos propuestos por la U.G.E.L. Carhuaz, son requeridos por los centros educativos?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.13. ¿Usted considera que U.G.E.L. Carhuaz, tiene los suficientes recursos laborales para la atención a los usuarios?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.14. ¿Usted cree que los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, tienen responsabilidad laboral en la atención Asia sus usuarios?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.15. ¿Usted cree, que en la U.G.E.L. Carhuaz se promueve la rotación en sus colaboradores y directivos?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

- 2.16. ¿Usted considera que los colaboradores la U.G.E.L. Carhuaz, cuentan con identificación laboral?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.17. ¿Usted considera que la U.G.E.L. Carhuaz, coopera adecuadamente con las instituciones educativas de su jurisdicción?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.18. ¿Usted cree que la U.G.E.L. Carhuaz, tienen valor por sus usuarios?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN, TIEMPO Y HONESTIDAD!

Fecha: _____

Hora: _____

Anexo N° 03 – Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS N°1	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Denominación del instrumento	Cuestionario a los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, para observar las gestiones del talento humano y el desempeño laboral
Autor	Díaz Paredes Juan de dios Andreuo
Duración de la aplicación	Aproximadamente 15 minutos
Muestra	58 trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.
Número de ítems	36
Escala de medición	Ordinal (No opina, de acuerdo, totalmente de acuerdo y en desacuerdo)
Dimensiones que evalúa	Gestión del talento humano, Desempeño laboral
Método de muestreo	No probabilístico por conveniencia
Lugar de realización de campa	“Unidad de Gestión Educativa Local” Carhuaz.
Fecha de realización de campo	El 16 de septiembre del 2019
Programa estadístico	Excel

Anexo N° 4 - Tabla de especificaciones

Ficha de Evaluación del Nivel de Participación Ciudadana

I. Datos Informativos:

- Autor : Díaz Paredes Juan de dios Andreuo
- Tipo de instrumento : Cuestionario - Encuesta
- Niveles de aplicación : Unida de Gestión Educativa Local, Carhuaz.
- Administración : Individual
- Duración : 15 minutos
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

II. Descripción y propósito:

El cuestionario consta de 36 ítems de opinión con alternativas que miden la gestión del talento humano y el desempeño laboral, esto para observar el nivel en el que se encuentran las variables para poder determinar las deficiencias y poder proponer y validar una propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz-2019.

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicadores de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
D1. Selección del personal	1. Entrevista	16.67%	1,2,3	1 – 4
	2. Nuevos Formatos			
	3. Exámenes Psicológicos			
D2. Talento del personal	4. Especializaciones	16.67%	4,5,6	1 – 4
	5. Propuestas Innovadoras			
	6. Nivel de Ausentismo			
D3. Clima laboral	7. Actividades de Confraternidad	16.67%	7,8,9	1 – 4
	8. Motivación			
	9. Trabajo en Equipo			

D4. Cumplimiento de tareas	10. Reducción de tiempo de atención.	16.67%	10,11,12	1 - 4
	11. Capacidad de respuesta			
	12. Llegada a los objetivos			
D5. Eficiencia	13. Abastecimientos de recursos	16.67%	13,14,15	1-4
	14. Responsabilidad laboral			
	15. Rotación de Personal			
D6. Compromiso	16. Identificación con la Organización	16.67%	16, 17,18	1-4
	17. Cooperación en el centro de trabajo			
	18. Valoración en los Compañeros de trabajo			
TOTAL		100%	36 ítems	

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17,18	No opina	1
	De acuerdo	2
	Totalmente de acuerdo	3
	En desacuerdo	4

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las variables: la Gestión del Talento humano y el Desempeño Laboral

Variables	NIVEL	Valores
Gestión del Talento Humano	Bajo	0-18
	Medio	19-36
	Alto	37-54
Variables	NIVEL	Valores
Desempeño laboral	Bajo	0-18
	Medio	19-36
	Alto	37-54

5.2 Valoración de las variables

NIVEL	CRITERIOS	Valores
- Alto	<ul style="list-style-type: none"> - Buena entrevista de trabajo - La organización realiza exámenes psicológicos trimestrales - Nuevas propuestas innovadoras - Buena especialización a su trabajadores - Buenas actividades de Confraternidad - Excelente tiempo de atención - Buena capacidad de respuesta - Objetivos alcanzados - Buenos recursos laborales - Buena responsabilidad laboral 	0-18
- Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Mala entrevista de trabajo - La organización no realiza exámenes psicológicos trimestrales - pésimas propuestas innovadoras - pocas especializaciones a su trabajadores - Pésimas Actividades de Confraternidad - Pésima motivación - Pésimo trabajo en equipo - Mal manejo de ausentismo - Deficiencia en el tiempo de atención - mala capacidad de respuesta - no se llega a todos Objetivos - malos recursos laborales - mala responsabilidad laboral - casi nunca hay rotación en el personal 	19-36

	<ul style="list-style-type: none"> - mala identificación de los trabajadores con la organización - mala cooperación en el centro de trabajo 	
- Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nulo dialogo en las entrevistas de trabajo - La organización nunca realiza exámenes psicológicos - No dan propuestas innovadoras - Nunca dio especialización a sus trabajadores - Demora en el tiempo de atención - Nula capacidad de respuesta - Nunca se alcanza los Objetivos - Los recursos laborales son nulos - nula responsabilidad laboral 	37-54

Anexo N° 05 – Hoja de vida expertos



CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

Fecha de Nacimiento: 12/03/1983
Dirección: Nicolás Garatea Mz 3 Lt 35 – Nuevo Chimbote
Teléfono y Celular: 944454040
E-mail: Luis-calderon@hotmail.com

RESUMEN

Profesional con más de 25 años de experiencia en el campo de la investigación científica, dispuesto a trabajar a presión constante y adecuación a la evolución del mercado laboral, educativo y los cambios que se generen.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Egresado de la Carrera Profesional de Estadística

- UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Maestría en Administración de Negocios Internacionales

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

- Asistente Administrativo del área de procesos y refinería de la Minera Barrick misquichita – Huaraz – (Nov 2010 – 2012).
- Gerente de Sistemas de la Municipalidad Provincial del Santa – (2012 – 2015).
- Catedrático Universitario (ago. 2006 – 2019)

CURSOS

- DIPLOMADO: "Análisis de Big data" – Universidad Ricardo Palma de Lima – 2017.
- DIPLOMADO: "metodología de la investigación Universidad nacional de Trujillo – 2018.



MARLON DIAZ DAVILA

Fecha de Nacimiento: 07/03/1966
Dirección: Nicolás Rebaza Nº 633 – Las Quintanas – Trujillo
Teléfono y Celular: 991475876
E-mail: marlonbws@gmail.com

RESUMEN

Profesional con más de 20 años de experiencia en Mercados Financieros y Gestión Pública, dispuesto a trabajar a presión constante y adecuación a la evolución del mercado laboral y los cambios que se generen.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Egresado de la Carrera Profesional de Economía

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Maestría en Finanzas.

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

- Presidente del Directorio del Núcleo Ejecutor Departamental de Ancash – Proyecto Romas DIT – (Nov 2017 – Dic 2018).
- Gerente de Desarrollo Económico y Social – Gobierno Regional de Ancash – (Nov 2017 – Dic 2018).
- Representante Zonal KALLPA Sociedad Agente de Bolsa – (ago. 2015 – Dic 2016)
- Docente Universitario Universidad César Vallejo – Tiempo Parcial – (abril 2009 – a la fecha)

CURSOS

- DIPLOMADO: "Factoring: Alternativas de Financiamiento" – Bolsa de Valores de Lima – 2017.
- DIPLOMADO: "El Docente Andragogo y su participación en los programas del estudiante adulto" – Universidad Privada del Norte – 2016.





SÁENZ RODRÍGUEZ ROLANDO REMIGIO

Fecha de Nacimiento: 01-10-1964
Dirección: Jr. Fray Martin S/N – Santa Rosa - Palmira
Teléfono y Celular: 995 602 200
E-mail: rsaenz@ucv.edu.pe

RESUMEN

Profesional con amplia experiencia en liderazgo transformacional, trabajo en equipo Gestión Empresarial, Gestión Pública Educativa y Municipal. Colaborador en Instituciones de renombre como: Universidad Cesar Vallejo, Universidad San Pedro, Universidad Peruana de Ciencias e Informática, entre otras.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- UNIVERSIDAD UNASAM

Egresado de la Carrera Profesional de Administración

- UNIVERSIDAD UNASAM

Maestría en Gestión Empresarial

- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Doctorado en Administración de la Educación

EXPERIENCIA PROFESIONAL / LABORAL

- Coordinador Administrativo en la Universidad Cesar Vallejo – (2012 - 2014)
- Coordinado en el área de adultos en la Universidad Cesar Vallejo – (2017 - 2019)
- Docente en la carrera de administración en la Universidad Cesar Vallejo - (2014 - 2019)
- Docente en la Universidad San Pedro – (2012 - 2014)

CURSOS

- **DIPLOMADO:** "Didáctica en la matemática de la educación" – UNASAM– 2015
- **DIPLOMADO:** "Educación Virtual" – Universidad San Pedro – 2015
- **DIPLOMADO:** "Seguridad Industrial" – Universidad Nacional de Trujillo - 2013

Anexo N°06: Validación de instrumentos

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mag. Calderón Yarlaquè Luis Alberto

Docente de la carrera profesional de Administración.

DIAZ PAREDES, Juan de Dios Andreu, identificada con DNI N° 70461706, estudiante del IX ciclo de la Escuela de Administración de la "Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación


Elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: "PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L. CARHUAZ, 2019" En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.


Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 21 de junio de 2019.


DIAZ PAREDES, Juan de Dios

DNI N° 70461706


Calderón Luis
40097132

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: "PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ, 2019"

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la propuesta en la gestión del talento humano mejorara el desempeño laboral en la U.G.E.L Carhuaz, 2019?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.- ¿Cómo la propuesta de mejora en la gestión de selección del personal da solución a la ineficiencia en la U.G.E.L Carhuaz, 2019?

2.- ¿Cómo la propuesta de mejora en el talento humano del personal da solución al incumplimiento de tareas en la U.G.E.L Carhuaz, 2019?

3.- ¿Cómo la propuesta de mejora en la gestión del clima laboral da solución al escaso compromiso en la U.G.E.L, Carhuaz, 2019?

3. HIPÓTESIS

1.- La propuesta de la gestión de talento humano mejora el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

2.- La propuesta de la gestión de talento humano no mejora el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer mejoras para la gestión del talento humano y en el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.- Establecer propuesta de mejora en la gestión de la selección del personal da solución de la ineficiencia en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

2.- Implantar propuesta de mejora en la gestión del talento del personal da solución al incumplimiento de tareas en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

3.- instituir propuesta de mejora en la gestión del clima laboral para dar solución al escaso compromiso en la Unidad de Gestión Educativa Local, Carhuaz, 2019.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo cuantitativa y el diseño de investigación es no experimental – longitudinal de tendencia.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO PARA COMPRENDER LA “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.I CARHUAZ, 2019”

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionarios mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término “INCORRECTO” en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si toda las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba “CORRECTO” en la columna DECISIÓN.

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA U.G.E.L "CARHUAZ"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				1		2		3		4		5		6		DECISIÓN
				4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
								LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS		COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS		EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ÍTEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		LA REDACCIÓN ES PRECISA, COMPRESIBLE Y SIN ERRORES		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del Personal	Entrevista	¿Cree que la plana directiva hace una buena entrevista de trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los directivos hacen un buen dialogo en cuanto su personalidad y sus experiencias laborales en su trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Nuevos Formatos	¿Considera que las convocatorias para los puestos de trabajo tienen los suficientes requisitos?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿En los requisitos de las convocatorias considera que los puestos de trabajo se debe agrega cosas nuevas cada año?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Exámenes Psicológicos	¿Cree que Cuando los nuevos trabajadores ingresen a trabaja a la U.G.E.L, Carhuaz; le deberían realizar un examen psicológico?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los exámenes psicológicos deben ser algo semestral en la organización?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
	Talento del personal.	Especializaciones	¿Las especializaciones que deben tener los trabajadores deben ser a su campo profesional?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Cree que cada especialización debe tener una certificación?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Propuestas Innovadoras	¿Si usted da una propuesta innovadora en su área de trabajo le gustaría que se le tome en cuenta?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		

		¿Respetaría y le gustaría aportar a la propuesta innovadora de un compañero de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Nivel de Ausentismo	¿Te parece adecuada que el ausentismo sea sancionado? ¿Te gustaría que el control de ausentismo sea por un sistema?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	¿Se siente conforme con las actividades de confraternidad realizadas en la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Cree que las actividades de confraternidad deberían ser constantes?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Motivación.	¿Los directivos realizan una buena motivación con sus trabajadores?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Considera que la motivación en la U.G.E.L, Carhuaz; debería ser una prioridad?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Trabajo en Equipo.	¿Cree que la U.G.E.L, Carhuaz; tiene un buen trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Usted considera que deber haber charlas en cuanto trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención	¿Cree que es necesario reducir el tiempo de atención a los visitantes?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Usted considera que reducir el tiempo de atención es buena para la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Capacidad de Respuesta	¿Cree que los jefes de área tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presente?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Usted tiene una capacidad de respuesta en su área de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Llegada a los Objetivos	¿En su área de trabajo se ve el logro de llegar a los objetivos propuestos?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
	¿Usted considera que objetivos propuestos en la U.G.E.L, Carhuaz; son requeridos por la ciudadanía?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos	¿Cree que su área de trabajo tiene los suficientes recursos laborales?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Usted considera que la U.G.E.L, Carhuaz; tiene los suficientes recursos laborales?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		Responsabilidad laboral	¿Usted cree que los trabajadores tienen una buena responsabilidad laboral?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Se considera con una responsabilidad laboral estable?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		Rotación de Personal	¿Usted cree seria eficiente una rotación en el personal más seguido?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿La rotación del personal en la U.G.E.L, Carhuaz; es efectiva?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Compromiso	Identificación con la Organización	¿Cree que usted tienen una identificación la U.G.E.L, Carhuaz?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Considera que se debe aplicar estrategias para la identificación con la U.G.E.L, Carhuaz?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		Cooperación en el centro de trabajo	¿En su área de trabajo cree que hay una buena cooperación entre sus colaboradores?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Usted considera que se debe aplicar estrategias para la mejor en la cooperación en el centro de trabajo?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		Valoración en los Compañeros de trabajo	¿Usted cree que en la U.G.E.L, Carhuaz. Hay una buena valoración en los compañeros de trabajo?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Considera que se debe dar una valoración a los compañeros de trabajo?				Si	Si	Si	Si	Si	Si	

OBSERVACIÓN:.....

Z. Allende

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Para Comprender la Gestión del Talento humano y el desempeño laboral.
OBJETIVO: Proponer Mejoras para la Gestión del Talento humano en el desempeño laboral en los Trabajadores de la U.G.E.L. Cochabamba, 2019.
DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local, Cochabamba.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Palderín Yolajé Luis Alberto
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Master en Administración de Negocios (MBA)

Firma Palderín Luis

Post firma
DNI 40097132

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA U.G.E.L. "CARHUAZ"

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				1		2		3		4		5		6		DECISIÓN
				4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
								LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS	COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LOS INDICADORES Y LOS ITEMS		EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ÍTEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		LA REDACCIÓN ES PRECISA, COMPRESIBLE Y SIN ERRORES			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del Personal	Entrevista	¿Cree que la plana directiva hace una buena entrevista de trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los directivos hacen un buen diálogo en cuanto su personalidad y sus experiencias laborales en su trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Nuevos Formatos	¿Considera que las convocatorias para los puestos de trabajo tienen los suficientes requisitos?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿En los requisitos de las convocatorias considera que los puestos de trabajo se debe agrega cosas nuevas cada año?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Exámenes Psicológicos	¿Cree que Cuando los nuevos trabajadores ingresen a trabaja a la U.G.E.L, Carhuaz; le deberían realizar un examen psicológico?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los exámenes psicológicos deben ser algo semestral en la organización?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
	Talento del personal.	Especializaciones	¿Las especializaciones que deben tener los trabajadores deben ser a su campo profesional?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Cree que cada especialización debe tener una certificación?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Propuestas Innovadoras	¿Si usted da una propuesta innovadora en su área de trabajo le gustaría que se le tome en cuenta?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		

		¿Respetaría y le gustaría aporta a la propuesta innovadora de un compañero de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
	Nivel de Ausentismo	¿Te parece adecuada que el ausentismo sea sancionado?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		¿Te gustaría que el control de ausentismo sea por un sistema?												
	Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	¿Se siente conforme con las actividades de confraternidad realizadas en la U.G.E.L, Carhuaz?				Si	Si	Si	Si	Si	Si		
¿Cree que las actividades de confraternidad deberían ser constantes?							Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Motivación.		¿Los directivos realizan una buena motivación con sus trabajadores?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		¿Considera que la motivación en la U.G.E.L, Carhuaz; debería ser una prioridad?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Trabajo en Equipo.		¿Cree que la U.G.E.L, Carhuaz; tiene un buen trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		¿Usted considera que deber haber charlas en cuanto trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Cumplimiento de Tareas		Reducción de tiempo de atención	¿Cree que es necesario reducir el tiempo de atención a los visitantes?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
			¿Usted considera que reducir el tiempo de atención es buena para la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Capacidad de Respuesta	¿Cree que los jefes de área tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presente?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		¿Usted tiene una capacidad de respuesta en su área de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
Llegada a los Objetivos	¿En su área de trabajo se ve el logro de llegar a los objetivos propuestos?					Si	Si	Si	Si	Si	Si			
	¿Usted considera que objetivos propuestos en la U.G.E.L, Carhuaz; son requeridos por la ciudadanía?					Si	Si	Si	Si	Si	Si			

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos	¿Cree que su área de trabajo tiene los suficientes recursos laborales?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿Usted considera que la U.G.E.L, Carhuaz; tiene los suficientes recursos laborales?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		Responsabilidad laboral	¿Usted cree que los trabajadores tienen una buena responsabilidad laboral?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿Se considera con una responsabilidad laboral estable?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		Rotación de Personal	¿Usted cree sería eficiente una rotación en el personal más seguido?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿La rotación del personal en la U.G.E.L, Carhuaz; es efectiva?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
	Compromiso	Identificación con la Organización	¿Cree que usted tienen una identificación la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿Considera que se debe aplicar estrategias para la identificación con la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		Cooperación en el centro de trabajo	¿En su área de trabajo cree que hay una buena cooperación entre sus colaboradores?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿Usted considera que se debe aplicar estrategias para la mejor en la cooperación en el centro de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
		Valoración en los Compañeros de trabajo	¿Usted cree que en la U.G.E.L, Carhuaz. Hay una buena valoración en los compañeros de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
			¿Considera que se debe dar una valoración a los compañeros de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		

OBSERVACIÓN:


 FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Para Comprender la Gestión del talento humano y el desempeño laboral
OBJETIVO: Proponer Mejoras para la Gestión del Talento humano en el desempeño laboral en los Trabajadores de la U.G.E.L, Cachuaz, 2019.
DIRIGIDO A: los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local, Cachuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				5

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DÍAZ DÁVILA MARLON
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg. ECONOMISTA

[Firma]
Firma
Post firma
DNI 17820519

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA U.G.E.L “CARHUAZ”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				1		2		3		4		5		6		DECISIÓN
				4	3	2	1	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
								LOS ITEMS SON ADECUADOS PARA COMPROBAR LAS HIPÓTESIS		COHERENCIA ENTRE LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES		EXISTE COHERENCIA ENTRE LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES		EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ITEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		EXISTE COHERENCIA ENTRE EL ITEM Y LAS OPCIONES DE RESPUESTA		LA REDACCIONES PRECISA, COMPRENSIBLE Y SIN ERRORES		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección del Personal	Entrevista	¿Cree que la plana directiva hace una buena entrevista de trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los directivos hacen un buen dialogo en cuanto su personalidad y sus experiencias laborales en su trabajo?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Nuevos Formatos	¿Considera que las convocatorias para los puestos de trabajo tienen los suficientes requisitos?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿En los requisitos de las convocatorias considera que los puestos de trabajo se debe agregar cosas nuevas cada año?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Exámenes Psicológicos	¿Cree que Cuando los nuevos trabajadores ingresen a trabaja a la U.G.E.L, Carhuaz; le deberían realizar un examen psicológico?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Los exámenes psicológicos deben ser algo semestral en la organización?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
	Talento del personal.	Especializaciones.	¿Las especializaciones que deben tener los trabajadores deben ser a su campo profesional?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
			¿Cree que cada especialización debe tener una certificación?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		
		Propuestas Innovadoras,	¿Si usted da una propuesta innovadora en su área de trabajo le gustaría que se le tome en cuenta?					Si		Si		Si		Si		Si		Si		

Clima Laboral		¿Respetaría y le gustaría aporta a la propuesta innovadora de un compañero de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Nivel de Ausentismo	¿Te parece adecuada que el ausentismo sea sancionado?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Te gustaría que el control de ausentismo sea por un sistema?											
	Actividades de Confraternidad	¿Se siente conforme con las actividades de confraternidad realizadas en la U.G.E.L, Carhuaz?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Cree que las actividades de confraternidad deberían ser constantes?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Motivación.	¿Los directivos realizan una buena motivación con sus trabajadores?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Considera que la motivación en la U.G.E.L, Carhuaz; debería ser una prioridad?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Trabajo en Equipo.	¿Cree que la U.G.E.L, Carhuaz; tiene un buen trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Usted considera que deber haber charlas en cuanto trabajo en equipo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención	¿Cree que es necesario reducir el tiempo de atención a los visitantes?					Si	Si	Si	Si	Si	Si
¿Usted considera que reducir el tiempo de atención es buena para la U.G.E.L, Carhuaz?							Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Capacidad de Respuesta		¿Cree que los jefes de área tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presente?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
		¿Usted tiene una capacidad de respuesta en su área de trabajo?					Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Llegada a los Objetivos	¿En su área de trabajo se ve el logro de llegar a los objetivos propuestos?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		
	¿Usted considera que objetivos propuestos en la U.G.E.L, Carhuaz; son requeridos por la ciudadanía?					Si	Si	Si	Si	Si	Si		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Para Comprender la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral
OBJETIVO: Proponer mejoras para la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral en los Trabajadores de la U.G.E.L, Cachuaz, 2019.
DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local, Cachuaz.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SAGUZ RODRIGUEZ Rolando
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en Administración


EMP. CONSTRUCTORA Y SERVICIOS
S.A. INGENIEROS ECONÓMICA S.A.

Dr. Rolando E. Saguz Rodríguez
PRESIDENTE DEL D.N.E.

Post firma
DNI

Anexo N° 07 – Matriz de consistencia

Título: “PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ, 2019”

PLOBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General:</u> -¿La propuesta de mejora será pertinente con la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L Carhuaz, 2019?</p> <p><u>Problemas Específicos:</u> -¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L Carhuaz, 2019?</p>	<p><u>Objetivo General:</u> - Elaborar una propuesta y demostrar su pertinencia en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u> - Conocer la situación de la gestión de del talento humano en el desempeño laboral en la U.G.E.L. Carhuaz.</p>	<p><u>Hipótesis:</u> <u>H1:</u> La propuesta valida podrá mejorar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz. <u>H0:</u> La propuesta valida no podrá mejora la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la U.G.E.L. Carhuaz</p>	<p><u>Variable Independiente:</u> X = Gestión del Talento Humano</p> <p><u>Dimensiones:</u> X1 = Selección del Personal X2 = Talento del personal X3 = Clima Laboral</p>	<p><u>Tipo de investigación:</u> Fue aplicativa, con un enfoque cuantitativa</p> <p><u>Nivel de Investigación:</u> Correlacional.</p> <p><u>Diseño de investigación:</u> El diseño de investigación es no fue experimental-longitudinal de tendencia ya que los datos se recogieron.</p> <div data-bbox="1684 1094 2181 1254" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: 8px;">Observación y medición de las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: 8px;">Observación y medición de la opinión de los usuarios de la U.G.E.L. Carhuaz,</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; font-size: 8px;">Planteamiento y validación de la propuesta de mejora en la U.G.E.L Carhuaz, 2019.</div> </div> 

<p>-¿Cómo debería ser la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019?</p> <p>-¿Cuál sería los beneficios de la propuesta de mejoran en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L. Carhuaz, 2019.</p>	<p>- Conocer la opinión de los usuarios en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.E.L, Carhuaz</p> <p>- Plantear la propuesta de mejora en la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la U.G.EL. Carhuaz.</p>		<p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>Y = Desempeño Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Y1 = Cumplimiento de tareas</p> <p>Y2 = Eficiencia</p> <p>Y3 = Compromiso</p>	<p><u>Población:</u></p> <p>Estuvieron conformados por 58 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz.</p> <p><u>Muestra:</u></p> <p>Muestra 1: fue de 58 trabajadores</p> <p>Muestra 2: 15 expertos</p> <p><u>Técnicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p><u>Instrumentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de encuesta sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral • Matriz de validación de la propuesta de mejora. <p><u>Análisis y procesamiento de datos:</u></p> <p>Se manejó las técnicas de tabulación de datos, análisis estadístico y gráficos de barras</p>
--	--	--	--	---

Anexo N°08: Confiabilidad – Alfa de cronbrach

Nº	sexo	Edad	Confiabilidad del Instrumento																																		TOTAL			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34		P35	P36	
1	b	c	1	3	3	4	3	1	3	3	1	3	4	3	4	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	4	2	1	1	77	
2	b	c	1	2	2	4	2	1	2	2	1	2	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	2	1	1	63		
3	b	c	4	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	2	4	1	3	2	4	3	4	3	101	
4	-	c	4	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	2	4	2	110	
5	b	c	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	100		
6	b	c	4	1	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	101		
7	b	c	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	75		
8	b	c	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	98	
9	a	c	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	100	
10	a	c	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	100	
11	b	b	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	116	
12	b	b	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	120
13	b	c	4	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	101		
14	b	c	4	4	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	97	
15	a	c	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	75		
16	a	c	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	64		
17	a	a	4	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	3	4	2	4	4	4	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	91	
18	a	a	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	85	
19	a	c	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	101	
20	a	c	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	105	
21	a	b	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	76	
22	a	b	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	86
23	b	c	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	115	
24	b	c	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	125	
25	a	c	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	70		
26	a	c	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	89	
27	a	c	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	1	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	87	
28	a	c	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	1	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	79		
29	b	c	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	75	
30	b	c	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	

31	a	c	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	4	3	4	3	109		
32	a	b	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	1	2	2	2	2	4	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	83		
33	b	c	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83		
34	b	c	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	4	1	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	66	
35	b	c	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	85		
36	-	c	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	89		
37	a	c	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	4	2	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	2	2	2	2	3	87		
38	-	c	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	75	
39	a	b	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	4	4	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	68
40	a	c	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	69	
41	b	a	4	1	4	3	3	1	2	2	3	1	3	1	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	4	4	2	2	1	1	2	4	2	2	4	2	86		
42	a	b	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	92	
43	b	c	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	84	
44	b	c	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	85		
45	a	a	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	1	2	3	1	3	1	3	4	1	1	3	3	4	1	3	3	81		
46	b	c	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	100		
47	b	b	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	2	3	2	2	2	74		
48	b	c	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4	3	94		
49	b	c	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	2	92		
50	b	c	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	4	2	2	4	4	2	3	2	1	2	85		
51	b	b	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
52	a	c	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	85		
53	b	c	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	97	
54	a	c	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	2	87		
55	b	c	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	87	
56	b	c	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	108		
57	b	b	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	109		
58	b	b	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	2	87		

Var. Total 211.77

1.13 1.05 0.92 0.38 0.43 0.47 0.28 0.27 0.32 0.29 0.46 0.39 1.02 0.65 1.34 0.35 1.36 0.36 1.12 1.15 1.50 0.38 0.41 1.18 1.20 1.36 0.99 0.63 1.06 1.50 0.43 0.33 0.67 0.34 1.70 0.49

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_i^2} \right]$$

k= 36
 $\sum \sigma_i^2 = 27.92$

$\sigma_i^2 = 211.77$

Valor alfa de Cronbach $\alpha = 0.8930$ ACEPTABLE

Suma de var. Items 27.92

Anexo N°09 - Solicitud de estudio para el proyecto de investigación



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Solicito: Solicito autorización para realizar mi Proyecto de Investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz.

SEÑORA MAG. MARIA DEL PILAR ZEVALLOS COLLAS
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CARHUAZ

Yo, Juan de Dios Andreu Díaz Paredes identificado con D.N.I. 70461706, domiciliado en el Jr. Gabino Chávez N° 153 – Distrito y Provincia de Carhuaz – Ancash, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo estudiante del IX ciclo de la facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo en la Provincia de Huaraz. Solicito a su despacho la autorización de poder realizar mi proyecto de investigación la cual lleva por título “PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L. CARHUAZ, 2019” en la línea de investigación de organizaciones.

Por tanto pido a usted se me de las facilidades para desarrollar mi proyecto de investigación, por lo cual quedo muy agradecido esperando su pronta respuesta en cuanto a lo solicitado.

Por tanto:

Señora Directora, Mag. María Del Pilar Zevallos Collas, Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local Carhuaz, espero contar con su debido apoyo.

Carhuaz, 07 de mayo del año 2019.

Juan de dios Andreu Díaz Paredes
DNI 70461706

Anexo N° 10 - Aceptación del estudio.



PERÚ Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local de Carhuaz

Área de Gestión Administrativa



“2018 al 2027 Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”

Carhuaz, 02 de Julio del 2019.

OFICIO N° 868 -2019-ME/RA/DREA/UGEL.CHZ-AGA-D.

SEÑOR:

JUAN DE DIOS ANDREU DIAZ PAREDES

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza ejecutar Proyecto de Investigación en esta Sede Administrativa de la UGEL Carhuaz.

REF. : Expediente Administrativo N°006297 – 2019.

Es grato dirigirme a Usted, con el propósito de expresarle el cordial saludo y a la vez para autorizarle llevar a cabo su Proyecto de Investigación en esta Sede Administrativa de la UGEL Carhuaz, titulado PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA UGEL CARHUAZ, 2019.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente;


DIRECCIÓN REG. DE EDUC. ANCASH
Mag. María del Pilar Zeballos Collas
Directora del Programa Sectorial III
UGEL - CARHUAZ



Jr. Unión S/N Cuadra 8 Telefax N° (043) 394111 – Carhuaz - Ancash

TRABAJADORES DE LA UGEL CARHUAZ

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	DNI
DIRECCIÓN			
1	ZEBALLOS COLLAS MARIA DEL PILAR	DIRECTOR UGEL	
2	ALFARO GIRALDO CARLOS	RELACIONISTA	
3	GARCIA MINAYA OLIMPIO OSCAR	ESP. ADM I	
4	CASTILLO TREJO CARLOS ALBERTO	OFICINISTA III	
5	FORTUNA GUERRERO SUSANA CARMEN	SECRETARIA DIR.	
6	ROSALES MANRIQUE LOURDES EMILIA	ASESOR	
AREA GESTION PEDAGOGICA			
7	SALAZAR CORDOVA HECTOR JOSE	DIRÉCTOR AGP	
8	CAMONES RONDAN EMMA EUDOSIA	ESP. INICIAL	
9	RURUSH LOPEZ ISABEL ROSA	ESP. INICIAL	
10	MEJIA CABALLERO CRISPIN MAXIMO	ESP. PRIMARIA	
11	DIAZ TAMARA CIRILO GERMAN	ESP. PRIMARIA	
12	FERNANDEZ SALAZAR ZOSIMO ALBERTO	ESP. EIB	
13	GONZALEZ CABALLERO JOSE ANTONIO	ESP. EDUCACION FISICA	
14	MEJIA TORRES JANETH	ESP. COMUNICACIÓN	
15	BRONCANO GIRALDO DANIEL ALEJANDRO	ASEC	
16	CALLE REYES MERLIN PERSY	ESP. TUTORIA	
17	MEDINA CERNA SANTIAGO ESTEBAN	ESP. CTA	
18	ITA BONILLA JAIME NABOR	ESP. HISTORIA, GEOG. Y ECON.	
19	REGALADO CUENTAS HEINER LUIS	ESP. MATEMATICA	
20	SAAVEDRA LOPEZ VICTORIA	SECRETARIA AGP	
21	ROMERO MORENO JUDITH	ESP. CONVIVENCIA ESCOLAR	
22	TORRES TOLEDO VICTORIA	GESTOR CURRICULAR	
23	GIRIACO ROSAS EMILIO SIMION	GESTOR CURRICULAR	
AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA			
24	APEÑA LOPEZ HELEN YANETH	DIRECTOR AGA	
25	COLONIA MENDEZ JESUS	ESP. ADM-PERSONAL	
26	YUNCA VALVAS EDITH ODILIA	CONTADOR	
27	AGUIRRE RODRIGUEZ RAUL FORTUNATO	TESORERO	
28	TITO ARMANDO NORABUENA NATIVIDAD	ABASTECIMIENTO	
29	SANTILLAN LARA MAGDA LUZ	ESCALAFON	
30	SOTELO TORRE SONIA CÉLICA	C. PATRIMONIAL	
31	ARAYA AGÜERO SERGIO ANTONIO	PLANILLAS	
32	TERRY JARA JOSUE ABRAHAN	PROYECTOS	
33	OCROSPOMA CARRERA LUCY MADAI	CAJERO I	
34	CAMONES VILLACORTA SILVIA NOEMI	SECRETARIA AGA	
35	TREJO CASTILLO GERMAN ZOCIMO	CHOFER	
36	BERROSPI ALBA LUIS ALBERTO	T. SERVICIO	
37	CELESTINO MINAYA BLANCA LUZ	COPROA	
	MALLQUI TAFUR KELLY	TESORERA	



39	BAYLON VEGA ERIKA YANETH	INFORMATICA	
40	REYES MOTA KETY	APOYO PERSONAL	
AREA DE GESTION INSTITUCIONAL			
41	MINAYA VALVAS HUGO DAVID	DIRECTOR AGI	
42	PRINCIPE ROSARIO PEDRO SEBASTIAN	FINANCISTA	
43	ROMAN VELASQUEZ ROSENDO	PLANIFICADOR	
44	GAMARRA HUERTA SANDRA ERIKA	ESTADISTICA	
45	JOSEPH JARDY MACEDO HUAYANEY	INGENIERO	
46	ROSALES DIAZ MILENA LILIANA	SECRETARIA AGI	
ORGANO DE CONTROL INTERNO			
47	SILVA LUJAN LUIS ALFREDO	DIRECTOR OCI	
48	CABALLERO LEON BEATRIZ PAULINA	SECRETARIA OCI	
VIGILANCIA			
49	FLORES JARA ELVIS SAN MIGUEL	VIGILANCIA	
50	BERROSPI MARTIN MARIO RAUL	VIGILANCIA	
51	MORALES TOLEDO MIGUEL ANGEL	VIGILANCIA	
52	VEGA EVARISTO MAX ELEUTERIO	VIGILANCIA	
53	CRUZ MEZA VICTOR SANTIAGO	VIGILANCIA	
PRONOEI			
54	DIAZ TAMARA LUCINDA ERNESTINA	COORDINADORA	
55	SIFUENTES JARAMILLO VILMA CONSUELO	COORDINADORA	
PERSONAL DE APOYO			
56	PROF. MARINO TAMARA TARAZONA	DOCENTES INTERNOS	
57	PROF. FLORENTINO HUAYANEY ZARSOZA	DOCENTES INTERNOS	
58	PROF. EDGAR MEJIA VEGA	DOCENTES INTERNOS	



Anexo N° 11 - Constancia de aplicación de instrumentos



"2018 al 2027 Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
CARHUAZ; QUE AL FINAL SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, don **JUAN DE DIOS ANDREU DIAZ PAREDES**, con DNI N° 70461706, estudiante del X ciclo de la Carrera Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo – Huaraz, ejecutó la encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carhuaz, sobre su Proyecto de Investigación, titulado "Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la UGEL Carhuaz".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Carhuaz, 09 de Diciembre del 2019.



Anexo N° 12 - Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACION DE LA PROPUESTA

TITULO DE LA TESIS : "Propuesta De Mejora En La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral En La U.G.E.L. Carhuaz,2019"

Valoraciones: 0=Bajo, 1=Medio, 2=Elevado

Variable	Dimensión	Indicador	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA					Observaciones Y/O Recomendaciones	Total
			Existe relación del plan con la dimensión y los indicadores	Existe argumentación adecuada sobre los criterios de la propuesta según cada indicador	La propuesta es innovadora según los indicadores	Los criterios son pertinentes a cada indicador	Los criterios beneficiaran a la temática de estudio		
			0-2	0-2	0-2	0-2	0-2		
Gestión del Talento Humano	Selección del Personal	Entrevista	2	2	2	2	2		10
		Nuevos Formatos	2	2	2	2	2		10
		Exámenes Psicológicos	2	2	2	2	2		10
	Talento del personal	Especializaciones	2	2	2	2	2		10
		Propuestas Innovadoras	2	2	2	2	2		10
		Nivel de Ausentismo	2	2	2	2	2		10
	Clima Laboral	Actividades de Confraternidad	2	2	2	2	2		10
		Motivación	2	2	2	2	2		10
		Trabajo en Equipo	2	2	2	2	2		10

Variable	Dimensión	Indicador	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA					Observaciones Y/O Recomendaciones	Total
			Existe relación del plan con la dimensión y los indicadores	Existe argumentación adecuada sobre los criterios de la propuesta según cada indicador	La propuesta es innovadora según los indicadores	Los criterios son pertinentes a cada indicador	Los criterios beneficiaran a la temática de estudio		
			0-2	0-2	0-2	0-2	0-2		
Desempeño Laboral	Cumplimiento de Tareas	Reducción de tiempo de atención	2	2	2	2	2		10
		Capacidad de Respuesta	2	2	2	2	2		10
		Llegada a los Objetivos	2	2	2	2	2		10
	Eficiencia	Abastecimientos de Recursos	2	2	2	2	2		10
		Responsabilidad laboral	2	2	2	2	2		10
		Rotación de Personal	2	2	2	2	2		10
	Compromiso	Identificación con la Organización	2	2	2	2	2		10
		Cooperación en el centro de trabajo	2	2	2	2	2		10
		Valoración en los Compañeros de trabajo	2	2	2	2	2		10
	Total Final								180

MATRIZ DE VALIDACION DE LA PROPUESTA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Propuesta De Mejora En La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral En La U.G.E.L Carhuaz, 2019"

OBJETIVO: Verificar si la propuesta de mejora es pertinente para generar una mejor Gestión del talento humano y el desempeño labora en la UGEL, Carhuaz, 2019

DIRIGIDO A: Expertos en el tema

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cesar A. Hermoza Rodriguez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Licenciado

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	EXCELENTE
0-45	46-90	91-135	136-180
			X



Firma
Lic. Adm. Cesar A. Hermoza Rodriguez
CLAD N° 25883

Post firma
DNI

**Prueba piloto aplicado a los trabajadores de la U.G.E.L.
Huaraz.**

I. INDICACIONES

Estaré muy agradecido por su colaboración de recoger información para comprender la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de la U.G.E.L “HUARAZ” basado en la percepción real que tiene, ayudándome así a realizar mi proyecto de investigación que lleva por título: “PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L.”

I. DATOS PERSONALES

INSTRUCCIÓN: Marque con una (X) las siguientes preguntas.

1. Género: a) Femenino b) Masculino
2. Edad:
- a) 18- 25 años b) 26 – 35 años c) 36 años a más

II. ITEMS

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presentan una serie de preguntas para poder comprender la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la U.G.E.L, marca con honestidad y transparencia una (X) cualquiera de las cuatro alternativas que considere pertinente

- 2.1. ¿Cree que la plana directiva hace una buena entrevista de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.2. ¿Los directivos hacen un buen dialogo en cuanto su personalidad y sus experiencias laborales en su trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.3. ¿Considera que las convocatorias para los puestos de trabajo tienen los suficientes requisitos?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.4. ¿En los requisitos de las convocatorias considera que los puestos de trabajo se debe agrega cosas nuevas cada año?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.5. ¿Cree que Cuando los nuevos trabajadores ingresen a trabaja a la U.G.E.L; le deberían realizar un examen psicológico?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

- 2.6. ¿Los exámenes psicológicos deben ser algo semestral en la organización?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.7. ¿Cree que cada especialización debe tener una certificación?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.8. ¿Las especializaciones que deben tener los trabajadores deben ser a su campo profesional?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.9. ¿Si usted da una propuesta innovadora en su área de trabajo le gustaría que se le tome en cuenta?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.10. ¿Respetaría y le gustaría aporta a la propuesta innovadora de un compañero de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.11. ¿Te parece adecuada que el ausentismo sea sancionado?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.12. ¿Te gustaría que el control de ausentismo sea por un sistema?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.13. ¿Se siente conforme con las actividades de confraternidad realizadas en la U.G.E.L?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.14. ¿Cree que las actividades de confraternidad deberían ser constantes?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.15. ¿Los directivos realizan una buena motivación con sus trabajadores?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.16. ¿Considera que la motivación en la U.G.E.L, debería ser una prioridad?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo

- 4) En desacuerdo
- 2.17. ¿Cree que la U.G.E.L, tiene un buen trabajo en equipo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.18. ¿Usted considera que deber haber charlas en cuanto trabajo en equipo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.19. ¿Cree que es necesario reducir el tiempo de atención a los visitantes?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.20. ¿Usted considera que reducir el tiempo de atención es buena para la U.G.E.L?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.21. ¿Cree que los jefes de área tienen una capacidad de respuesta ante los problemas que se les presenta?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.22. ¿Usted tiene una capacidad de respuesta en su área de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.23. ¿En su área de trabajo se logra llegar a los objetivos propuestos?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.24. ¿Usted considera que los objetivos propuestos en la U.G.E.L, son requeridos por la ciudadanía?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.25. ¿Cree que su área de trabajo tiene los suficientes recursos laborales?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.26. ¿Usted considera que la U.G.E.L, tiene los suficientes recursos laborales?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.27. ¿Usted cree que los trabajadores tienen una buena responsabilidad laboral?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo

- 4) En desacuerdo
- 2.28. ¿Se considera con una responsabilidad laboral estable?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.29. ¿Usted cree sería eficiente una rotación en el personal más seguido?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.30. ¿La rotación del personal en la U.G.E.L, es efectiva?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.31. ¿Cree que usted tiene una identificación la U.G.E.L?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.32. ¿Considera que se debe aplicar estrategias para la identificación con la U.G.E.L?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.33. ¿En su área de trabajo cree que hay una buena cooperación entre sus colaboradores?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.34. ¿Usted considera que se debe aplicar estrategias para la mejor en la cooperación en el centro de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.35. ¿Usted cree que en la U.G.E.L, Hay una buena valoración en los compañeros de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo
- 2.36. ¿Considera que se debe dar una valoración a los compañeros de trabajo?
- 1) No opina
 - 2) De acuerdo
 - 3) Totalmente de acuerdo
 - 4) En desacuerdo

¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN, TIEMPO Y HONESTIDAD!

Fecha: _____

Hora: _____

Anexo N° 14 - Fotos de las encuestas piloto aplicadas a los trabajadores de la U.G.E.L, Huaraz.



Anexo N° 15 - Fotos de las encuestas aplicadas a los trabajadores y usuarios en la U.G.E.L Carhuaz.



Anexo N° 16 – Pantallazo de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1228924572&u=1088032488&lang=es

feedback studio | Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la U.G.E.L. Carhuaz, 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Propuesta de Mejora en la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la U.G.E.L. Carhuaz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:
Díaz Parcdes, Juan De Dios Andruco (ORCID: 0000-0002-7756-2648)

ASESOR:
Dr. Bustamante Cabello, Julio (ORCID: 0000-0002-8717-4411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	repositorio.continental... Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	1 %
6	www.ugelchepen.gob.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.ugelcarhuaz.edu... Fuente de Internet	1 %
8	blog.activty.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 47 | Número de palabras: 12439 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

10:36 a. m. 9/12/2019

Anexo N° 17 – Acta de Aprobación de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, JULIO CESAR BUSTAMANTE CABELLO, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Huaraz, revisor (a) de la tesis titulada:

“PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ, 2019”, del (de la) estudiante DIAZ PAREDES JUAN DE DIOS ANDREUO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Huaraz, 5 de diciembre del 2019



Firma

BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

DNI: 31662476

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 18 – Autorización de la versión final Del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DÍAZ PAREDES JUAN DE DIOS ANDREUO

INFORME TÍTULADO:

PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA U.G.E.L CARHUAZ, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 13/12/2019

NOTA O MENCIÓN: DIECISÉIS (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Diag. Paredes Juan de Dios Andriana
D.N.I. : 70461706
Domicilio : Jr. General Goyos N° 132
Teléfono : Fijo : Móvil : 941-130178
E-mail : jandriana.paredes@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Profesional de Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Diag. Paredes Juan de Dios Andriana

Título de la tesis:

Propuesta de mejora en la Gestión del Talento humano
en el desempeño laboral en la U.G.E.L. Casneves, 2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

13/12/19