

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión  
Educativa Huaraz - 2018**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública**

**Autor:**

**Salas Palacios Rosa Carmen**

**Asesor:**

**Dr. Vega Huincho Fernando  
Código ORCID:0000-0003-0320-5258**

**Huaraz – Perú**

**2021**

## ÍNDICE

TÍTULO .....	iv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.2.- Justificación de la investigación .....	13
1.3.- Problema .....	14
1.4.- Conceptualización y operacionalización de las variables .....	15
1.4.1.- Definición conceptual de las variables .....	15
1.4.2.- Operacionalización de las variables .....	16
1.5.- Hipótesis.....	17
1.5.1.- Hipótesis general.....	17
1.5.2.- Hipótesis específicas .....	18
1.6.- Objetivos:.....	18
1.6.1.- Objetivo general.....	18
II. METODOLOGÍA.....	19
2.1.- Tipo y diseño de la investigación.....	19
2.1.1.- Tipo de investigación .....	19
2.1.2.- Diseño de la investigación.....	19
2.2.- Población y muestra .....	20
2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación .....	20
2.4.- Procesamiento y análisis de la información.....	20
3.1.- Matriz de puntuación .....	21
3.2.- Análisis descriptivo.....	22
3.3.- Tablas cruzadas .....	27
3.4.- Contrastación de Hipótesis .....	29
3.4.1.- Base teórica para contrastar hipótesis.....	29
3.4.2.- Hipótesis General, contrastación.....	29
3.4.3.- Hipótesis Específica 1. Contrastación .....	31
3.4.4.- Hipótesis Específica 2. Contrastación.....	32
3.4.5.- Hipótesis Específica 3. Contrastación .....	33

4.1.-	Discusión con los antecedentes .....	35
4.2.-	Discusión con las teorías .....	37
VI.	RECOMENDACIONES .....	39
Anexo 01:	Matriz de operacionalización de variables .....	43
Anexo 02:	Matriz de consistencia .....	46
Anexo 03:	Instrumento de recolección de datos .....	47
Anexo 04:	Unidad de Gestión Educativa - Huaraz .....	50
Anexo 05:	Confiabilidad del instrumento .....	51
Anexo 06:	Base de datos de las encuestas.....	54
Anexo 07:	Distribución de frecuencias de las variables.....	57
Anexo 08:	Validez del instrumento de recolección de datos .....	58

## PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Políticas públicas

## KEY WORD

<b>Theme</b>	Job performance
<b>Specialty</b>	Public politics

<b>Línea de investigación</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Economía

# **TÍTULO**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión  
Educativa Huaraz - 2018**

## **RESUMEN**

En la presente investigación se buscó describir la correlación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018. El tipo de investigación que se utilizó fue aplicada, cuantitativa, relacional, de campo y sincrónica; el diseño no-experimental, transeccional y relacional; se consideró una población de 57 servidores y se trabajó con una muestra censal. Los resultados indican que existe correlación, directa y significativa entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se concluye que, para conseguir el éxito de la organización, se debe gestionar de manera apropiada al talento humano, dado que se ha establecido su influencia en el desempeño de los trabajadores de la mencionada institución.

## **ABSTRACT**

In this research, we sought to describe the correlation of human talent management with job performance in the Huaraz Educational Management Unit - 2018. The type of research used was applied, quantitative, relational, field and synchronous; non-experimental, transectional and relational design; a population of 57 servers was considered and a census sample was used. The results indicate that there is a direct and significant correlation between the variables studied. Therefore, it is concluded that, to achieve the success of the organization, human talent must be managed appropriately, given that its influence on the performance of the workers of the aforementioned institution has been established.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1.- Antecedentes y fundamentación científica

#### 1.1.1.- Antecedentes

A nivel internacional, Alava y Gómez (2016) en su tesis “Influencia de los sub sistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014”, desarrollado en la Universidad de Guayaquil Católica de Santiago, realizaron una investigación de campo en dicha institución, señalan que cuando el desempeño laboral disminuye no se alcanzan los objetivos planteados. La investigación tuvo un enfoque metodológico cualitativo y cuantitativo, para lo cual utilizaron las encuestas y entrevistas. El estudio concluye que la influencia preponderante en el desempeño laboral de la institución, esta sustentado bajo la administración de aquellos subsistemas de talento humano partiendo de la evaluación de desempeño, seguido por la planificación y clasificación de puestos, asimismo la selección adecuada del personal, capacitación y formación de dicho personal.

Espín (2016) “Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo”, desarrollado en Cuba en la Universidad de la Habana. La investigación concluyó mostrando el proceso estratégico sobre las gestiones del talento humano, bajo un enfoque de la satisfacción del factor humano sustentado en la organización, educación y elección, estimulando la realización de competencias específicas que se enrumban en un desempeño adecuado y alto por parte de los docentes y algunos directivos.

Flores (2016) “Análisis para mejorar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa SIDELCORSA CÍA.LTDA en la ciudad de Guayaquil en el período de junio – diciembre 2015”. Se basó en el análisis directo de cada uno de los aspectos referidos a una gestión adecuada del talento humano. La finalidad fue elaborar la estructuración de un plan referido a las capacitaciones con el objetivo de incrementar el desempeño laboral, para ello se utilizó las encuestas, en el que se pudo



apreciar que un 66,5% de los trabajadores consideraba que la empresa debía preocuparse por la capacitación, por lo que determinó implantar planes de capacitación de acuerdo a las carencias y necesidades de la gestión.

**A nivel nacional, Rojas y Vílchez (2018)** “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, estudio realizado en una universidad de Lima, Universidad Norbert Wiener. Concluyeron con un valor de  $p=0.000$  en la existencia de una relación significativa, a nivel estadístico entre las variables estudiadas, es decir, relación significativa entre el talento humano y la gestión del desempeño laboral de todos los sujetos tomados como muestra de dicho puesto de salud.

**Huamán (2017)** “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, realizado en Lima en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación llegó a concluir que entre la variable desempeño laboral con respecto a la gestión del talento humano existe una correlación significativa, dicha relación está sustentada en los resultados obtenidos de 0.467 de correlación, además con un  $p$  valor de 0.000, asimismo un nivel de significancia de 0.000. Todo lo anterior nos evidencia la existencia de una moderada correlación entre las variables.

**Del Castillo (2017)** “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, desarrollado de Lima en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación llegó a concluir en la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, sustentado en un 0.77 de coeficiente de correlación de Rho Spearman de la variable gestión del talento humano con respecto a la variable desempeño laboral de aquellos colaboradores administrativos de la municipalidad de Chaclacayo.

**A nivel local, Figueroa (2017)** “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017”, desarrollado en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. La investigación concluyó que existe una relación positiva, asimismo una relación alta entre las variables estudiadas, bajo un sustento de 0.696 de nivel de correlación. El

desempeño laboral con respecto al talento humano de los colaboradores de la Unidad gestión educativa local en la ciudad de Yungay.

**Vigo (2014)** “Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash”, realizado en Trujillo en la UNT. Concluyó que el Gobierno regional en su sede central no se rige a través de un programa de capacitación que le permitiría optimizar el buen desempeño a todo su capital humano. Estas falencias repercuten de manera negativa en el desarrollo de las gestiones de capital humano.

### **1.1.2.- Fundamentación científica**

La investigación se fundamenta en diversas teorías administrativas y enfoques o perspectivas conceptuales.

#### **Fundamentos teóricos de la gestión del talento humano**

La presente investigación se fundamenta en los siguientes enfoques:

##### **Primer enfoque: Crecimiento y desarrollo de las organizaciones**

Para que una organización logre un determinado nivel de crecimiento y desarrollo se requiere de recursos humanos con talentos adecuados para cada puesto de trabajo. En donde las habilidades, capacidades y competencias basadas en los conocimientos pertinentes a los perfiles deseados van a contribuir al logro de dicho crecimiento y desarrollo; este enfoque considera al ser humano dentro de la organización como el capital más valioso. (Chiavenato, 2009; Frappaolo y Koulopoulos, 2001; Schuler, 1992).

##### **Segundo enfoque: Búsqueda de la existencia en las organizaciones**

Según Deming (1989) es centrada en la concepción filosófica de la calidad total, que abarca todos los campos de la organización o empresa tales como: los productos, procesos, recursos humanos, métodos y modos de producción. Prioritariamente busca ventajas competitivas y la satisfacción de expectativas de los usuarios, poniendo en práctica la mejora continua, el trabajo en equipo, la flexibilidad de los procesos, entre otros.

En otras palabras, este enfoque gerencial, involucra a toda la organización y exige la constancia en el proceso de cambio y progreso con miras enfrentar nuevos retos cada vez más exigentes y competitivos.

### **Tercer enfoque: La globalización.**

Las organizaciones modernas se encuentran en un mundo globalizado y pugnan por mantenerse dentro de ella, por esta razón para garantizar su permanencia deben priorizar la gestión del talento humano. Esta empresa se diferencia, porque son globalizadas (tienden a vender en varios mercados del mundo), competitivo (se preparan para competir con las empresas del mundo quienes ofrecen el mismo producto/servicios en los mercados del mundo), cambiante (las empresas deben enfrentar cambios constantes tales como tecnológicos, conocimientos, mercados, productos, servicios, políticas, etc.).

### **Gestión del talento humano**

Uso de procesos y estrategias para evaluar y seleccionar lo mejor del recurso humano de una sociedad que responda a las funciones para la cual es requerido. (Vásquez, 2008).

Eslava (2004) al respecto sostiene que es una perspectiva estratégica de dirección, que tiene por objetivo la instauración del valor en la institución o empresa, mediante un conjunto de actividades encaminadas al logro de competencias del recurso humano, para ser competitivos.

En síntesis, su importancia reside en las actividades o procesos estratégicamente organizados y sistematizados con el objetivo de desarrollar la selección, mantenimiento e integración de los empleados.

### **Objetivos de la gestión del talento**

Chiavenato (2009) asevera que el objetivo más importante en la denominada gestión del talento humano es la adecuada aplicación de estrategias dentro de un buen clima laboral, con la finalidad de lograr el despliegue de todas las potencialidades de las personas para alcanzar la eficiencia y competitividad organizacional. De esto se desprende los más importantes:

- Generar espacios atractivos al personal candidato con la potencialidad suficiente para ser cualificados, así como disponer de la capacidad de desarrollar competencias para el desempeño de sus funciones de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.
  - Retener a los empleados que hayan demostrado un adecuado desempeño laboral, especial talento humano e identificación con la organización.
  - Motivar intrínseca y extrínsecamente a los trabajadores para que internalicen y orienten sus objetivos personales con los objetivos institucionales.
- Asimismo, sostiene que para alcanzar dichos objetivos se deben realizar los siguientes procesos:

**Oportunidades de ascenso:** La administración debe disponer de normas aprobadas para que el personal pueda ascender en función de su talento, de su identificación, de su productividad y lealtad demostrada hacia la organización (Chiavenato, 2009; Chiavenato, 2002).

**Reconocimiento:** La institución debe disponer de políticas y normas para reconocer el trabajo o rendimiento laboral sobresaliente. Todo ser humano tiene la necesidad de ser reconocido por lo que hace (Maslow, 1987), en ese sentido, el reconocimiento libre, formal y adecuado a los trabajadores forma parte de un adecuado clima laboral (Chiavenato, 2009; Chiavenato, 2002).

**Desarrollo de Personas:** Toda organización crece cuando sus trabajadores incrementan sus conocimientos en función del tiempo, en ese sentido, la organización debe establecer como política estratégica, el desarrollo de los trabajadores para garantizar la productividad y el buen desempeño organizacional. (Milkovich. & Boudreau, 1994).

**Remuneración:** Es una variable considerada en la administración como agente motivador en el personal, se fundamenta en la teoría de las necesidades en el sentido en que el trabajador labora para satisfacerlas. Por lo tanto, toda organización debe establecer políticas de adecuadas remuneraciones en función del puesto y la realidad laboral del contexto (Chiavenato, 2006; Schuler, 1992).

**Percepción organizacional:** Es la sensación que tiene cada trabajador en su entorno laboral, que incluye la estructura, liderazgo, comunicación, motivación y recompensas. Todo ello influye directamente en los resultados de la organización. (Chiavenato, 2006). En otras palabras, es el clima organizacional, que puede definirse como las condiciones y características del ambiente laboral.

### **Abandono del talento en las organizaciones**

Cuando un personal posee un adecuado talento generalmente busca mejores opciones de trabajo, en ese sentido, si la organización no cumple con sus expectativas, éste tiende a abandonarlo. Lo que desmotiva a los servidores y permite la fuga de los talentos son; la carencia de autonomía, liderazgo autoritario, estrategias internas inadecuadas, organizaciones con alto riesgo de quiebra, entre otros. (Chiavenato, 2009).

### **Características del talento humano**

En la sociedad del conocimiento basada en la ciencia y la tecnología, la principal riqueza es el talento, por lo que el objetivo de las políticas educativas y empresariales debe ser generar talentos y gestionarlos bien. Según Chiavenato (2002) el talento humano incluye cuatro características esenciales:

**Conocimiento:** Conjunto de habilidades y capacidades para la adquisición de conocimientos y saberes que dispone un trabajador o empleado que se desprende de la actividad continua de aprender a aprender en las dimensiones conceptual, procedimental y actitudinal.

**Habilidad:** Implica o conlleva a utilizar y aplicar el conocimiento y sus procesos mentales para resolver problemas propios de la organización, así como, para crear e innovar procesos, métodos, productos o relaciones dentro de la organización.

**Juicio:** El trabajador o empleado, a través del juicio busca saber observar y comparar la situación y el contexto, trata de saber alcanzar, procesar y seleccionar datos e información, capacidad crítica, habilidad para juzgar los hechos, promediar actos, métodos, resultados y relaciones con equilibrio y definir los aspectos más importantes para la organización.

**Actitud:** Es el comportamiento habitual de cada individuo.

### **Características de la gestión del talento humano**

Al respecto Chiavenato (2009) afirma que las modificaciones que se desarrollan tanto en aspectos sociales como económicos se enrumban a comprender mejor la influencia del rendimiento laboral y la productividad. En el ámbito organizacional se debe priorizar nuevos procesos para atraer y fortalecer el capital humano, encaminado a conseguir el éxito deseado de la organización.

### **Funciones del talento humano**

Según Caballana (2011) tenemos:

**Función empleo:** Proveer los recursos humanos tanto en cantidad como en calidad con la finalidad de desarrollar aquellos procesos presentes en la organización, en base a una planificación establecida.

**Función de administración de personal:** Responsable del seguimiento, evaluación y control del personal desde su ingreso a la organización hasta su retiro.

**Función de retribución:** Encargada de las remuneraciones o salarios.

**Función de dirección y desarrollo de relaciones humanas:** Responsable del progreso y mejora de los trabajadores.

**Función de relaciones laborales:** Responsable de las normas que deben regir en el trabajo.

**Función de servicio social:** Consiste en la prestación de servicios para la mejora del bienestar social.

### **Procesos para la gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009):

- ✓ Para integrar personas. Diversas actividades con criterios establecidos para seleccionar a nuevas personas, que cuenten con las características deseadas para los puestos de trabajo.
- ✓ Para organizar a las personas. Delimitar las funciones del personal dentro de la entidad, donde se exige la calidad y productividad.

- ✓ Para recompensar a las personas. Consiste en incentivar y satisfacer las necesidades de los trabajadores, a través de las remuneraciones y beneficios sociales.
- ✓ Para desarrollar a las personas. Significa formación y mejora de competencias de los servidores.
- ✓ Para retener a las personas. Tiene por objetivo crear condiciones favorables del entorno laboral donde se desempeñan los empleados, para mantener su compromiso con la organización y asegurar su permanencia.
- ✓ Para auditar a las personas. Consiste en el análisis sistemático de las actividades del personal y evaluación de funcionamiento de la organización, con la finalidad de corregir desviaciones y lograr la mejora continua.

### **Indicadores de la gestión del talento humano**

Instrumentos para medir los objetivos de un proceso, facilitan en la toma de decisiones y el control pertinente. Por ello, los objetivos y las tareas que se propone alcanzar una organización deben expresarse en términos cuantitativos (mensurables) que permitan valorar el avance.

### **Utilidad de los indicadores**

Su uso se ciñe a los siguientes aspectos:

- ✓ Analizar situaciones desde una perspectiva cuantitativa.
- ✓ Conseguir mediciones sobre situaciones de rendimiento.
- ✓ Calcular avances.
- ✓ Conocer posiciones referentes.
- ✓ Establecer objetivos cuantitativos.

### **Características de los indicadores**

- ✓ Relevancia o importancia en la información, en la medición y en la valoración de la información que pueda alcanzar el indicador para una adecuada toma de decisiones.
- ✓ El indicador debe ser interpretado de forma clara, sin ambigüedades, no puede permitir realizar interpretaciones contrapuestas.

- ✓ El indicador debe ser pertinente, es decir, debe medir la variable que debe medir y no otras.
- ✓ El indicador debe ser objetivo, esto significa que debe dar a conocer los resultados o descripciones de los hechos en forma real, con imparcialidad y honestidad.
- ✓ El indicador debe ser perceptivo, se debe informar todos los cambios o variaciones, aunque sean pequeñas.
- ✓ El indicador debe ser accesible, esto significa que debe tener un procedimiento claro y sencillo, fácil de interpretar y actualizar.
- ✓ El indicador debe ser oportuno y factible en costos.

### **Dimensiones de los indicadores de gestión**

Según Pérez (2013) las dimensiones son:

**Eficacia:** Mide el grado de ejecución de las actividades planificadas o el logro de los resultados esperados, es una comparación entre los logros alcanzados y las metas propuestas.

**Eficiencia:** Busca medir el nivel de ejecución de un proceso o actividad, reside en hacer correctamente un proceso o actividad.

**Calidad:** Mide las expectativas de los usuarios, a través de la percepción de la particularidad del servicio o del producto.

**Economía:** Capacidad con la que cuenta la organización para utilizar, asimismo generar y además movilizar aquellos recursos financieros con la finalidad de cumplir las metas de la institución.

### **Dimensiones para la gestión del talento humano**

**Integración del personal:** Consiste en asignar y conservar los puestos necesarios de la estructura organizacional para garantizar su adecuado funcionamiento, a través de procesos que se fundamentan en principios generales y sirven de base para la articulación social de sus integrantes. Se requiere de las siguientes técnicas: el reclutamiento, selección, inducción, desarrollo y las relaciones con el personal.



**Organización del personal:** Consiste en asignar deberes, responsabilidades, tareas, y funciones de acuerdo al perfil profesional y cargos que ostenta el personal, para cada puesto de trabajo de la organización (Zelada, 2017).

**Gestión del perfil profesional:** Consiste en conocer el perfil del puesto y del personal, estos deben estar debidamente documentados ya que sirve para asignar adecuadamente al personal en el puesto de trabajo. (Vásquez, 2008).

**Asignación al puesto laboral en función del perfil:** Es el proceso operativo y documentario de asignar el puesto laboral a un determinado personal en función de su perfil profesional (Zelada, 2017).

### **Fundamentos teóricos del desempeño laboral**

La importancia del desempeño del trabajador radica, en el cabal cumplimiento de sus deberes, obligaciones y funciones dentro de la organización asumiendo compromisos de cambio y mejora continua, con creatividad, innovación, crecimiento y desarrollo permanente acorde a las exigencias y necesidades, avances o cambios, con actitudes proactivas y emprendedoras en beneficio personal e institucional.

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

Maslow (1943) describe cinco necesidades:

**Fisiológicas:** Necesidades básicas del ser humano para sobrevivir. Tener alimentación, salud, vivienda, vestido, etc.

**Seguridad:** Aquellos aspectos que nos hace sentir seguros, tales como; tener trabajo, seguridad física, vivienda, familia, etc.

**Sociales:** El ser humano por naturaleza tiene necesidades relacionadas con la integración con la sociedad y el desarrollo afectivo.

**Reconocimiento y autoestima:** Considera las necesidades relacionadas con la autoestima personal, el poder de alcanzar el éxito o reconocimiento, la confianza, el respeto de los demás.

**Autorrealización:** Consiste en el crecimiento y desarrollo del propio potencial en el que se pone en manifiesto al máximo las competencias y capacidades para alcanzar

una meta. Está relacionada con la creatividad, la moral y el desarrollo del potencial como ser humano.

Esta teoría sostiene que, las necesidades humanas impulsan la fuerza de voluntad para superar las dificultades que se presentan y la motivación induce a conseguir los objetivos y satisfacerlos.

### **Indicadores de desempeño**

Son instrumentos de medición cuantitativa o cualitativa que nos permiten comprobar los cambios alcanzados en una mediación, construida con variables objetivas y medibles que proporcionan información confiable para medir los logros, identificar los cambios y monitorear los resultados. Si se implementan en forma adecuada es posible conseguir: que los trabajadores se involucren con la visión de la organización.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

**Rendimiento en el puesto:** Es el nivel de entrega de las competencias del trabajador; es decir, el desempeño cabal de las funciones (García-Saiz, 2011). El trabajo asignado al empleado lo ejecuta en su horario de trabajo y ello se estipula en el contrato de trabajo, generalmente se hace de tres maneras: Primero con un sistema de clasificación profesional, segundo, mediante la concreción de ciertas funciones relacionadas a una categoría profesional o técnica, y tercero, mediante la medición de la polivalencia funcional, en donde se miden las funciones correspondientes a más de una categoría profesional.

**Aptitud para el trabajo:** Implica un conjunto de capacidades, capacitaciones y experiencias que posee el personal en el desempeño del cargo (Chiavenato, 2000).

**Productividad laboral:** Es una medida de la eficiencia del trabajo, nos permite valorar los bienes y servicios producidos por el trabajador en un determinado tiempo (Chiavenato, 2004).

### **Desempeño laboral en la UGEL Huaraz:**

El Ministerio de Educación (MINEDU), a partir del 2017 viene implementando la evaluación de desempeño a los directores de UGELs y Jefes de Área de Gestión Pedagógica, con:

**Indicadores de desempeño:** Evalúa la eficacia para la provisión de los servicios y la efectividad en el logro de resultados educativos.

**Indicadores de habilidades:** Evalúa las competencias personales e interpersonales, con el propósito de mejorar el desempeño en ámbitos cada vez más complejos y dinámicos en los que se desenvuelve la organización.

La evaluación se realiza a través del recojo de evidencias de conductas de gestión con respecto a los siguientes procesos críticos que deben liderar desde sus cargos:

- Mejora de los logros de aprendizajes en la jurisdicción
- Aseguramiento de la provisión de personal
- Fortalecimiento en la provisión de materiales educativos
- Mantenimiento de la infraestructura educativa.

#### **1.1.3.- Marco conceptual**

**Desempeño laboral:** Son las capacidades y actitudes de los colaboradores en la ejecución las actividades que se les asigna y sirve para verificar si la persona esta apta o no para el puesto de trabajo (Chiavenato,2000).

**Gestión:** Es el proceso de asumir y llevar a cabo un conjunto de actividades, con reglas y principios ordenados y encaminados al liderazgo renovador, para orientar y conducir el trabajo de las personas con creatividad, innovación y participación emprendedora (Chiavenato, 2006).

**Talento humano:** Son características particulares y especiales de los individuos caracterizados por la posesión de diferencial competitivo, que pone en manifiesto a través de sus actitudes, aptitudes y experiencias en el desempeño de sus funciones (Eslava, 2004).

**Gestión de talento humano:** Conjunto de tácticas relacionadas con la administración de las personas dentro de una organización. (Chiavenato, 2006). En resumidas cuentas, es un proceso por lo que las entidades, teniendo en cuenta sus objetivos, su prioridad es retener y atraer aquellas personas con alto potencial para el desempeño de cargos o funciones.

**Unidad de Gestión Educativa:** Instancia de gestión educativa de ejecución descentralizada de los gobiernos regionales, en este caso del gobierno regional de Ancash, que tiene como objetivo central acompañar y brindar asistencia pedagógica y técnica, a su vez administrativa dentro del ámbito de su competencia.

**Eficiencia laboral:** Es la capacidad para el cumplimiento de una actividad en forma asertiva.

**Productividad:** Es el factor determinante del crecimiento económico, que permite el bienestar del personal y el desarrollo de la organización.

**Productividad laboral:** Indicador de la eficiencia que puede medirse en función de las horas de trabajo para la obtención de un producto; es decir, relaciona la producción obtenida y la cantidad del trabajo empleado.

**Motivación:** Es un conjunto de factores internos o externos que hacen que la persona se disponga a la consecución de sus deseos o metas.

**Motivación laboral:** Conjunto de estrategias tales como; la autonomía, flexibilidad y reconocimiento que utilizan las organizaciones para involucrar y comprometer a sus trabajadores para brindar su máximo rendimiento y conseguir sus objetivos institucionales.

**Eficacia:** Puede ser definido a nivel personal como la capacidad que nos impulsa a lograr lo que nos proponemos y a nivel de organización o empresa, mide el alcance de metas.

## **1.2.- Justificación de la investigación**

La presente investigación tiene una justificación social, ya que servirá para determinar los efectos de la gestión del talento humano, que permitirá generar una transformación cultural y organizacional. Los resultados serán de utilidad para la

Unidad de Gestión Educativa de Huaraz y otras instituciones públicas, basado en un modelo de competencias requeridas en la actual administración a través del gerenciamiento del capital humano.

Asimismo, el presente trabajo tiene una justificación económica, ya que, con los resultados del trabajo, la productividad y rendimiento del trabajador servirá para la reducción del gasto o inversión del pago de remuneraciones de más servidores para la ejecución de las labores administrativas.

En este marco, la investigación desarrollada tiene como sustento legal las normas y/o dispositivos en vigencia sobre la gestión administrativa en las entidades públicas.

### **1.3.- Problema**

Las Instituciones gubernamentales encargadas de llevar a cabo los procesos administrativos a nivel mundial presentan problemas en sus indicadores de gestión del recurso humano. Las autoridades seleccionan el personal en función de relaciones políticas, familiares, amicales, de intereses de grupo; etc., todo ello sin pasar por los procesos de selección y evaluación, y lo que es más, sin conocer los talentos que estos recursos pueden disponer o ser capaces de adquirirlos. Una vez seleccionado el personal, no se propicia el desarrollo humano integral (potenciar el talento humano), solo se limitan medir rendimientos, pero no se analizan las competencias de los empleados en función del puesto de trabajo.

A nivel mundial, no se cuenta con planes estratégicos para la selección y provisión de cargos y puestos basados en competencias, solo se sigue la tendencia burocrática, no se tiene en cuenta ni siquiera los requisitos para el desempeño en el cargo, ni el grado de satisfacción de los usuarios, los beneficios, estímulos, y otros. Todas estas situaciones restan importancia al recurso valioso (talento humano).

A nivel nacional, las Unidades de Gestión Educativa Local o UGELs del país presentan desempeños laborales muy bajos y en algunos casos indicadores de desempeño negativos.

Se observa que el Ministerio de Educación (MINEDU), desde el 2017 viene implementando la evaluación de desempeño a Directores de UGEL y Jefes de Área de Gestión Pedagógica, con la “supuesta” finalidad de fortalecer la gestión

institucional y asegurar la permanencia de los profesionales que se desempeñan de manera eficaz y eficiente, dicha acción se realiza teniendo en cuenta indicadores de habilidades y desempeño, por el Ministerio de Educación. Asimismo, según sus documentos la Unidad de Gestión Educativa - Huaraz dispone del área de gestión administrativa y la gestión se mide con indicadores de gestión que debe cumplir satisfactoriamente cada año. De acuerdo con los conocimientos teóricos de la administración moderna tal como debería realizarse, el recurso humano no es seleccionado, la asignación de los puestos se realiza en función de intereses políticos, económicos, familiares, e intereses de grupo. Por otro lado, los indicadores de gestión muestran resultados deficientes en la gran mayoría de casos, tales como: la administración de los recursos con transparencia y atención al usuario.

### **1.3.1.- Problema general**

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?

### **1.3.2.- Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?
- ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?
- ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?

## **1.4.- Conceptualización y operacionalización de las variables**

### **1.4.1.- Definición conceptual de las variables**

**Gestión del talento humano:** Conjunto de actividades conducentes a evaluar y seleccionar lo mejor del recurso humano de una sociedad que responda a las reales expectativas requeridas (Vásquez, 2008).

**Desempeño laboral:** Es el cumplimiento de manera efectiva de las diversas funciones o actividades del puesto de trabajo, además es el aporte válido con respecto al ambiente socio-laboral (Abramis, 1994).

### 1.4.2.- Operacionalización de las variables

**Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento humano	Actividades conducentes a evaluar y seleccionar lo mejor del recurso humano de una sociedad que responda a las reales expectativas requeridas (Vásquez, 2008).	La variable se va a medir en función de los indicadores de las dimensiones; Integración del personal, Organización del personal, Gestión del perfil profesional, y Asignación al puesto laboral en función del perfil	Integración del personal	Integración referida a los servidores del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión administrativa?
				Integración de los servidores del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica?
				Integración de los servidores de la oficina de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional?
			Organización del personal	Organización de los servidores de la oficina de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del área de gestión administrativa?
				Organización de los servidores de la oficina de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de organización de los servidores del área de gestión pedagógica?
				Organización de los servidores de la oficina de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del área de gestión institucional?
			Gestión del perfil profesional	Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión?
				Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del trabajador del área de gestión pedagógica?
				Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión institucional?
			Asignación del puesto de trabajo en función del perfil	Asignación en función del perfil de cada servidor del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión administrativa?
				Asignación en función del perfil de cada servidor del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión pedagógica?
				Asignación en función del perfil de cada servidor del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión institucional?

Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018	Es el cumplimiento de manera efectiva de las diversas funciones o actividades del puesto de trabajo, además es el aporte válido con respecto al ambiente socio-laboral (Abramis, 1994).	Se va a medir en función a indicadores de las siguientes dimensiones, rendimiento en el puesto de trabajo, asimismo aptitud para el trabajo y finalmente la productividad laboral.	Rendimiento en el puesto de trabajo	Competencias de los servidores administrativos de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de las competencias de los servidores?
				Habilidades técnicas de los servidores administrativos de la UGEL Huaraz	¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores?
				Resultado en el logro de la función del servidor administrativo de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores?
				Resultado del servidor en el área de trabajo de la UGEL Huaraz	¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores?
			Aptitud para el trabajo	Capacidad de desempeño en su función por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de aptitud en el desempeño de sus funciones por parte de los servidores?
				Aptitud para ejercer otras funciones del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el grado de aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores?
				Organización del trabajo por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de organización del trabajo de los servidores?
				Organización referida a la documentación por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el grado de organización de la documentación por parte de los servidores?
			Productividad laboral	Eficacia laboral de los servidores de la UGEL Huaraz.	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores?
				Eficiencia en el trabajo de los servidores de la UGEL Huaraz.	¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores?
				Productividad individual del servidor de la UGEL Huaraz.	¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores?
				Productividad de los servidores de la UGEL Huaraz.	¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos?

## 1.5.- Hipótesis

### 1.5.1.- Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.



### **1.5.2.- Hipótesis específicas**

- ✓ La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.
- ✓ La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.
- ✓ La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

### **1.6.- Objetivos:**

#### **1.6.1.- Objetivo general**

Describir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

#### **1.6.2.- Objetivos específicos**

- ✓ Determinar la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.
- ✓ Establecer la relación de la gestión del talento humano con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.
- ✓ Describir la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1.- Tipo y diseño de la investigación

#### 2.1.1.- Tipo de investigación

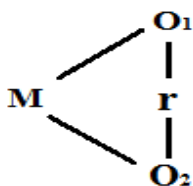
Se tomó en cuenta a Ríos (2017), quien ha establecido ciertos criterios para clasificarla:

- a) Por los propósitos o finalidades, se utilizó la investigación aplicada, empírica o práctica ya que responde al interés del estudio resolver el problema basado en la investigación básica.
- b) Por la naturaleza de datos o enfoque, según las características de la información La presente investigación fue cuantitativa ya que en este estudio se refiere a datos susceptibles de cuantificar, así como se hace uso de la estadística para el procesamiento de los datos, a pesar que las propias variables son cualitativas.
- c) Por el nivel de conocimiento, por el grado de conocimiento del objeto de estudio. La presente investigación fue relacional, porque se mide la relación existente entre las variables en estudio.
- d) Por las fuentes de información, tiene en cuenta el lugar y recursos. La investigación fue de campo.
- e) Por las condiciones de información, por la forma de investigar, corresponden a las observaciones directas de hechos. Por ello, la investigación fue de campo.
- f) Por el tiempo, considera el momento de estudio. Pues, la investigación fue sincrónica, ya que el recojo de información fue directa en un determinado periodo.

#### 2.1.2.- Diseño de la investigación

Se tomó en cuenta lo manifestado por Ríos (2017), cuyo diseño es no experimental, transversal y relacional, buscando conseguir los objetivos y averiguar la certeza de la hipótesis.

El esquema consiste en:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Desempeño laboral

r = Relación de las variables

## 2.2.- Población y muestra

**Población:** Estuvo constituido por 57 servidores de la entidad en estudio.

**Muestra:** Se trabajó con la misma cantidad de servidores que conformaban la población, es decir con 57 servidores.

## 2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación

### **Instrumento:**

**Cuestionario:** Herramienta que se empleó para determinar la relación que existió entre las variables en estudio.

### **Técnica:**

**Encuesta:** Procedimiento utilizado para el recojo de información que se realizó a la muestra concreta.

## 2.4.- Procesamiento y análisis de la información

Se aplicó la encuesta a la población que conformó la muestra de la presente investigación y el instrumento aplicado fue archivado.

Los datos se obtuvieron a través de la encuesta, se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas y estos datos fueron debidamente organizados, registrados e ingresados a una hoja de cálculo. Seguidamente se procesó los datos empelando el programa Microsoft Excel 2017 para aplicar las frecuencias de los ítems y las tablas de frecuencias en función de los rangos de los valores obtenidos en la investigación. Y para la determinación de las relaciones entre las variables se empleó a través del programa estadístico SPSS V.22 el Coeficiente de correlación de Spearman.

### III. RESULTADOS

#### 3.1.- Matriz de puntuación

Tabla N° 01

*Matriz de puntuación de las variables investigadas.*

Variables / Dimensiones	Rangos de Puntuaciones	Evaluación de las puntuaciones			Puntuaciones	Evaluación	Rangos [0-1]	Prioridad
		Deficiente gestión del talento humano	Gestión media del talento humano	Eficiente gestión del talento humano				
<b>V1</b> Gestión del talento humano	de 12 a 60	< 28	de 28 a 44	> 44	27.84	Deficiente gestión del talento humano	0.4640	
D1 Integración del personal	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	7.00	Gestión media del talento humano	0.4667	3
D2 Organización del personal	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	7.40	Gestión media del talento humano	0.4936	4
D3 Gestión del perfil profesional	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	6.54	Deficiente gestión del talento humano	0.4363	1
D4 Asignación al puesto de trabajo en base al perfil	de 3 a 15	< 7	de 7 a 11	> 11	6.89	Deficiente gestión del talento humano	0.4596	2
Variables / Dimensiones	Rangos de Puntuaciones	Evaluación de las puntuaciones			Puntuaciones	Evaluación	Rangos [0-1]	Prioridad
		Bajo desempeño laboral	Desempeño laboral medio	Alto desempeño laboral				
<b>V2</b> Desempeño laboral	de 12 a 60	< 28	de 28 a 44	> 44	28.14	Bajo Desempeño laboral	0.4690	
D1 Rendimiento en el puesto de trabajo	de 4 a 21	< 10	de 10 a 15	> 15	9.61	Bajo desempeño laboral	0.4807	3
D2 Aptitud para el trabajo	de 4 a 21	< 10	de 10 a 15	> 15	9.44	Bajo desempeño laboral	0.4719	2
D3 Productividad laboral	de 4 a 21	< 10	de 10 a 15	> 15	9.09	Bajo desempeño laboral	0.4544	1

En la anterior tabla está definido cada rango para las dos variables, así como de cada dimensión con su rango, apreciando sobre la gestión del talento, de acuerdo a lo percibido por los informantes, es considerada deficiente, teniendo como puntuación 27.84 y el rango

0.4640, aunque las dimensiones integración de personal y organización del personal sostienen una evaluación media y las dimensiones gestión del perfil profesional y asignación al puesto de trabajo en función del perfil adquieren una evaluación baja, siendo prioritario, de acuerdo al rango la revisión y mejora de las dimensiones en este orden; gestión del perfil profesional, asignación a los puestos de trabajos en base al perfil del trabajador, integración del personal y organización del personal.

Por otra parte, la variable desempeño laboral, también experimenta, según la apreciación de los encuestados una evaluación baja, siendo su puntuación 28.14 y un rango de 0.4690, situación que se refleja en sus dimensiones, con una evaluación baja. Siendo necesario la revisión y mejora de sus dimensiones, empezando por la productividad laboral, aptitud para el trabajo y rendimiento en el puesto de trabajo en ese orden de prioridad.

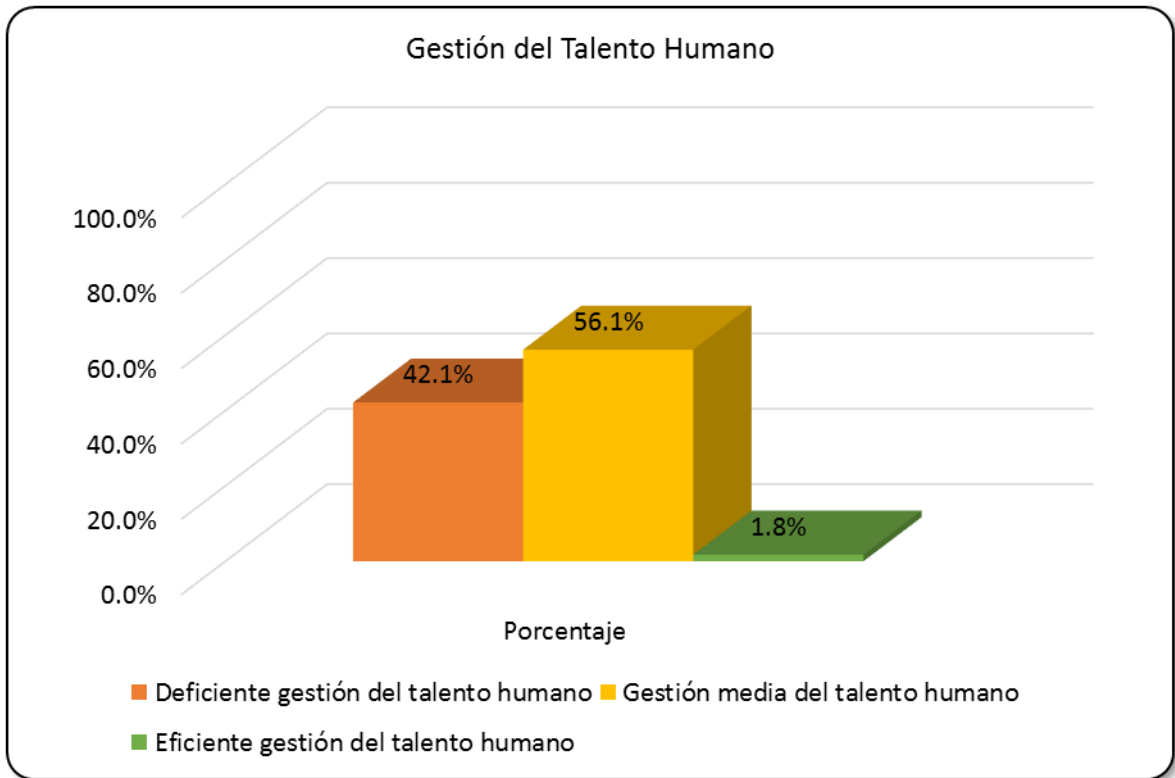
### 3.2.- Análisis descriptivo

#### Análisis descriptivo de gestión del talento humano

Tabla N° 02

*Distribución de frecuencias de gestión del talento humano.*

<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Deficiente gestión del talento humano	24	42.1%	42.1%
Gestión media del talento humano	32	56.1%	98.2%
Eficiente gestión del talento humano	1	1.8%	100.0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0%</b>	



*Figura 01.*

Distribución de frecuencias sobre la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz – 2018.

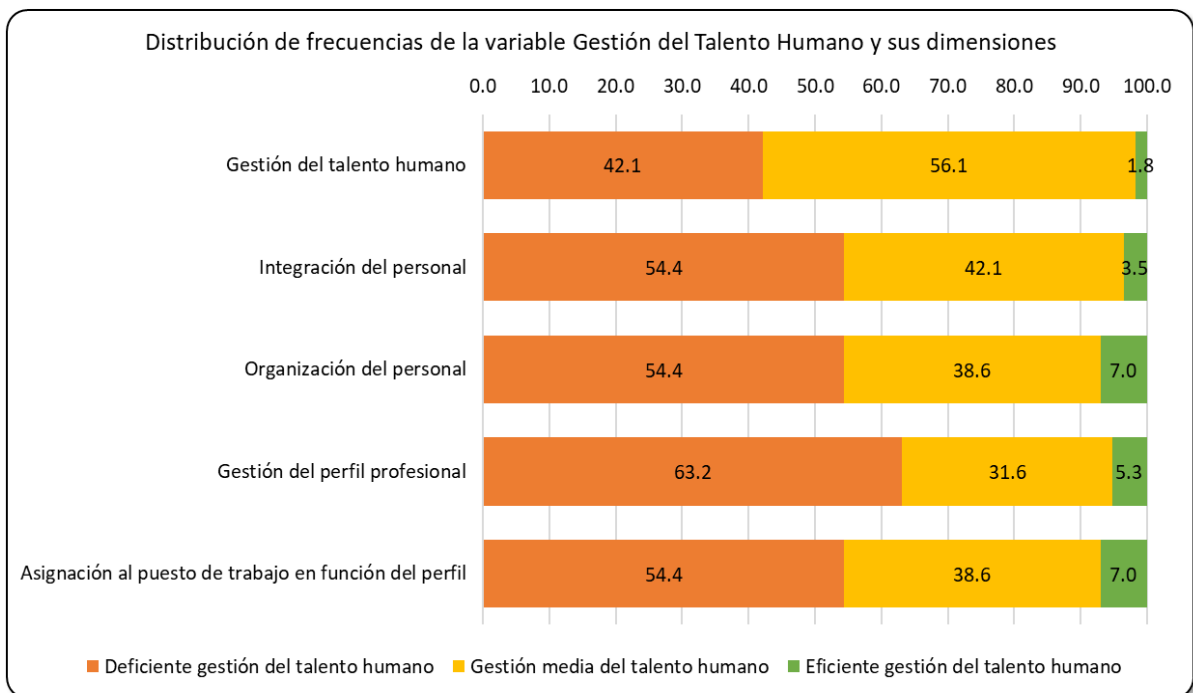
Fuente: Encuesta

El 56.1% del personal encuestado señala que la gestión del talento es media, mientras que el 42.1% lo considera deficiente y solo el 1.8% lo considera eficiente.

Tabla N° 03

*Distribución de frecuencias de gestión del talento humano y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Deficiente gestión del talento humano		Gestión media del talento humano		Eficiente gestión del talento humano		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión del talento humano	24	42.11	32	56.14	1	1.75	57	100.00
Integración del personal	31	54.39	24	42.11	2	3.51	57	100.00
Organización del personal	31	54.39	22	38.60	4	7.02	57	100.00
Gestión del perfil profesional	36	63.16	18	31.58	3	5.26	57	100.00
Asignación al puesto de trabajo en función del perfil	31	54.39	22	38.60	4	7.02	57	100.00



*Figura 02.*

Distribución de frecuencias de gestión del talento humano y sus dimensiones.

Fuente: Encuesta.

### Análisis descriptivo del desempeño laboral.

Tabla N° 04

*Distribución de frecuencias del desempeño laboral.*

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño laboral	30	52.6%	52.6%
Desempeño laboral medio	26	45.6%	98.2%
Alto desempeño laboral	1	1.8%	100.0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0%</b>	

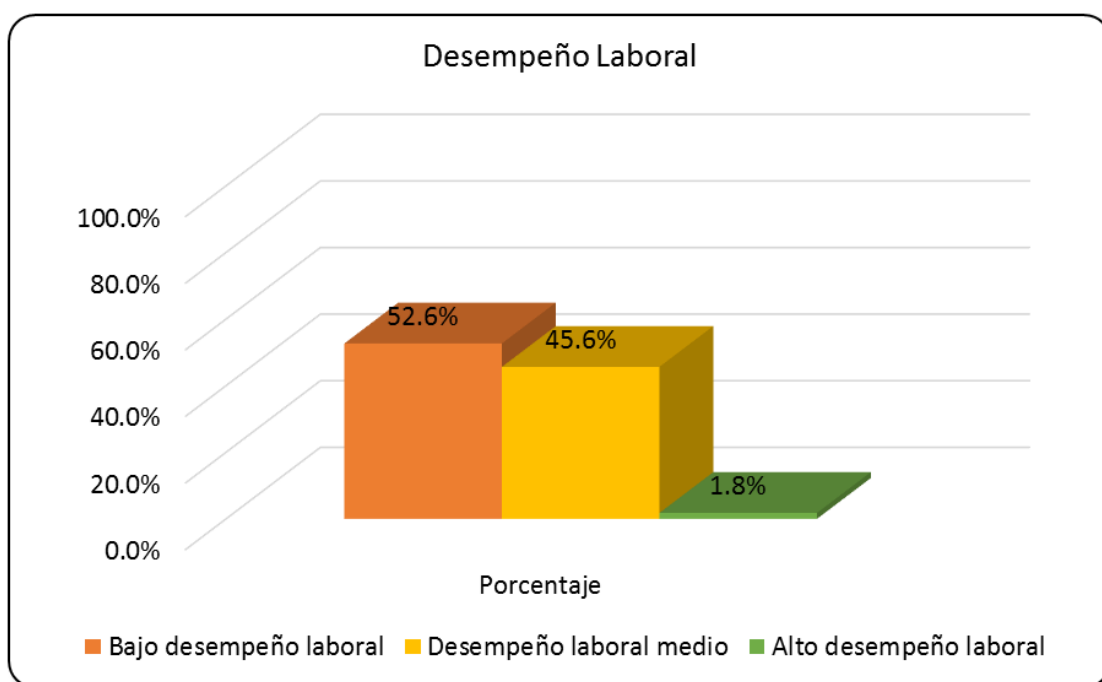


Figura 03.

Distribución de frecuencias.

Fuente: Encuesta.

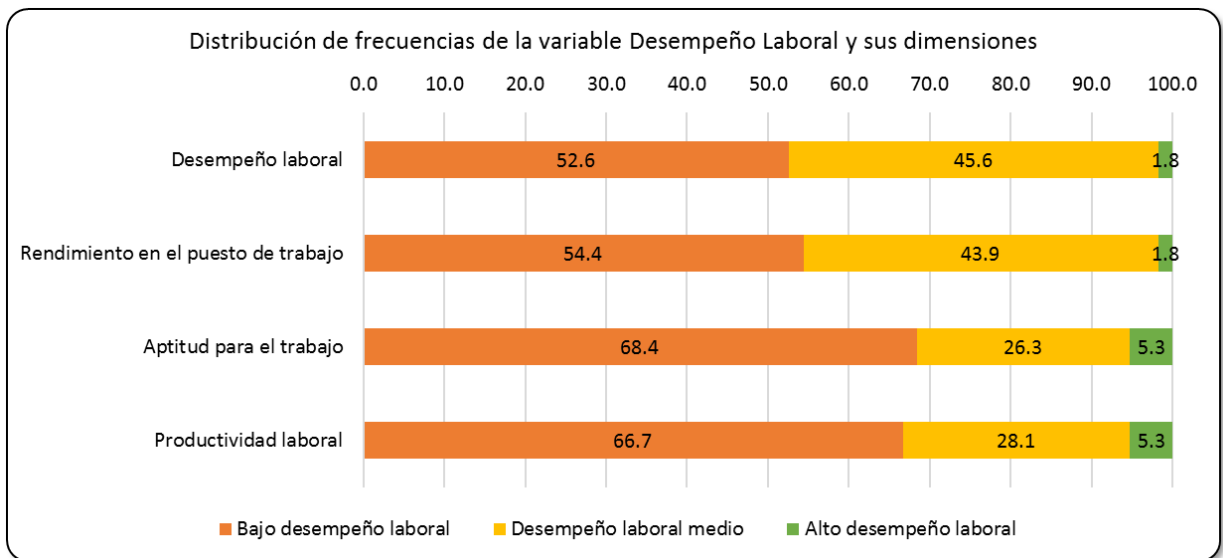
El 52.6% del personal señala que el desempeño laboral es bajo, el 45.6% manifiesta que es medio y sólo el 1.8% refiere que es alto.



Tabla N° 05

*Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones*

Variable y dimensión	Bajo desempeño laboral		Desempeño laboral medio		Alto desempeño laboral		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	30	52.63	26	45.61	1	1.75	57	100.00
Rendimiento en el puesto de trabajo	31	54.39	25	43.86	1	1.75	57	100.00
Aptitud para el trabajo	39	68.42	15	26.32	3	5.26	57	100.00
Productividad laboral	38	66.67	16	28.07	3	5.26	57	100.00



*Figura 04.*

Distribución de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones.

Fuente: Encuesta.

### 3.3.- Tablas cruzadas

Tabla 06:

*Tabla cruzada entre ambas variables*

			V2 Desempeño Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	23	1	0	24
		% del total	40,4%	1,8%	0,0%	42,1%
	Medio	Recuento	8	24	0	32
		% del total	14,0%	42,1%	0,0%	56,1%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%
Total		Recuento	31	25	1	57
		% del total	54,4%	43,9%	1,8%	100,0%

El 42.1% de los encuestados refieren desempeño medio y gestión del talento humano medio, mientras que el 40.4% señalan a las dos variables como deficientes.

Tabla N° 07:

Tabla cruzada del desempeño laboral y rendimientos en el puesto de trabajo.

			D1V2 Rendimientos en el puesto de trabajo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	20	4	0	24
		% del total	35,1%	7,0%	0,0%	42,1%
	Medio	Recuento	10	22	0	32
		% del total	17,5%	38,6%	0,0%	56,1%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%
Total		Recuento	30	26	1	57
		% del total	52,6%	45,6%	1,8%	100,0%

El 38.6% refieren que la gestión del talento humano y rendimiento en el puesto de trabajo medio, el 35.1% manifiesta la gestión deficiente y rendimiento bajo.

Tabla N° 08:

*Tabla cruzada entre el desempeño laboral y la dimensión aptitud para el trabajo.*

			D2V2 Aptitud para el trabajo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	21	3	0	24
		% del total	36,8%	5,3%	0,0%	42,1%
	Medio	Recuento	17	12	3	32
		% del total	29,8%	21,1%	5,3%	56,1%
	Eficiente	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
Total		Recuento	38	16	3	57
		% del total	66,7%	28,1%	5,3%	100,0%

El 21.1% del personal refiere que la gestión del talento es medio y la aptitud para el trabajo del mismo modo, el 29.8% señala que gestión del talento medio y aptitud para el trabajo bajo, mientras que el 36.8% señala gestión del talento deficiente y la aptitud para el trabajo bajo.

Tabla N° 09:

*Tabla cruzada entre el desempeño laboral y la dimensión productividad laboral.*

			D3V2 Productividad laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 Gestión del talento humano	Deficiente	Recuento	23	1	0	24
		% del total	40,4%	1,8%	0,0%	42,1%
	Medio	Recuento	15	14	3	32
		% del total	26,3%	24,6%	5,3%	56,1%
	Eficiente	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
Total		Recuento	38	16	3	57
		% del total	66,7%	28,1%	5,3%	100,0%

El 24.6% de los encuestados refieren que la gestión es medio y la productividad también, mientras que el 40.4% señalan que la gestión es deficiente y la productividad laboral bajo. El 26.3% manifiesta que la gestión es medio y la productividad es bajo.

### **3.4.- Contrastación de Hipótesis**

#### **3.4.1.- Base teórica para contrastar hipótesis**

##### **Prueba de hipótesis.**

Se convierte las hipótesis de investigación en hipótesis estadísticas, se formula la hipótesis nula:

Hipótesis:

Ho: Entre la variable X y la variable Y no existe correlación.

Hi: Entre la variable X y la variable Y existe correlación.

##### **Rangos del coeficiente de correlación Rho de Spearman**

0.00 - 0.19 Indica una correlación débil o muy baja

0.20 - 0.39 Indica una correlación baja

0.40 - 0.59 Indica correlación media o moderada

0.60 - 0.79 Indica una correlación buena o alta

0.80 - 1.00 Indica una correlación muy alta o muy buena

#### **3.4.2.- Hipótesis General, contrastación**

##### **a.- Hipótesis estadística**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Hi: La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz- 2018.

**b.- Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

**c.- Estadístico elegido**

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

**d.- Obtención del p-valor**

**Correlaciones**

			V1 Gestión del Talento Humano	V2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Significación (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Significación (bilateral)	,000	.
		N	57	57

\*\* . La correlación es 0,01 (bilateral) por lo tanto es significativa.

El p-valor es 0.000 y el coeficiente de correlación es 0.725.

**e.- Toma de decisiones**

Considerando que:

P-valor > Significación bilateral, entonces la Ho es aceptada

P-valor < Significación bilateral, entonces la Ho es rechazada

Decisión: Rechazar la Ho, aceptar la Hi, entonces: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la UGEL Huaraz- 2018.

### 3.4.3.- Hipótesis Específica 1. Contrastación

#### a.- Hipótesis estadística

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Hi: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018

#### b.- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

#### c.- Estadístico elegido

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

#### d.- Obtención del p-valor

#### Correlaciones

		V1 Gestión del Talento Humano	D1V2 Rendimiento en el puesto de trabajo
Rho de Spearman	V1 Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Significación (bilateral)	,550**
		N	,000
D1V2 Rendimiento en el puesto de trabajo	D1V2 Rendimiento en el puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	57
		Significación (bilateral)	57
		N	,550**
		Coeficiente de correlación	1,000
		Significación (bilateral)	,000
		N	57

\*\* La correlación es 0,01 (bilateral) por lo tanto es significativa.

El p-valor es 0.000 y el coeficiente de correlación es 0.550.

#### e.- Toma de decisiones

Considerando que:

P-valor > Significación bilateral, entonces la Ho es aceptada

P-valor < Significación bilateral, entonces la Ho es rechazada

Decisión: Rechazar la Ho, aceptar la Hi, entonces: Existe relación directa y significativa entre la gestión de talento humano en el rendimiento en el puesto de trabajo en la UGEL Huaraz - 2018.

### 3.4.4.- Hipótesis Específica 2. Contrastación

#### a.- Hipótesis estadística

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Hi: La gestión del talento humano se relaciona directamente con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

#### b.- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

#### c.- Estadístico elegido

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

#### d.- Obtención del p-valor

			Correlaciones	
			V1 Gestión del Talento Humano	D2V2 Aptitud para el trabajo
Rho de Spearman	V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Significación (bilateral)	.	,002
		N	57	57
	D2V2 Aptitud para el trabajo	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Significación (bilateral)	,002	.
		N	57	57

\*\* La correlación es 0,01 (bilateral) por lo tanto es significativa.

El p-valor es 0.002 y el coeficiente de correlación es 0.400.

**e.- Toma de decisiones**

Considerando que:

P-valor > Significación bilateral, entonces la Ho es aceptada

P-valor < Significación bilateral, entonces la Ho es rechazada

Decisión: Rechazar la Ho, aceptar la Hi, entonces: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la aptitud para el trabajo en la UGEL Huaraz - 2018.

**3.4.5.- Hipótesis Específica 3. Contrastación**

**a.- Hipótesis estadística**

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona con la productividad laboral en la UGEL Huaraz - 2018.

Hi: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral en la UGEL Huaraz - 2018.

**b.- Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

**c.- Estadístico elegido**

Se empleó el coeficiente Rho de Spearman.

**d.- Obtención del p-valor**



### Correlaciones

			V1 Gestión del talento humano	D3V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Significación (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	D3V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Significación (bilateral)	,000	.
		N	57	57

\*\* . La correlación es 0,01 (bilateral) por lo tanto es significativa.

El p-valor es 0.000 y el coeficiente rho de Spearman es 0.537.

#### e.- Toma de decisiones

Considerando que:

P-valor > Significación bilateral, entonces la Ho es aceptada

P-valor < Significación bilateral, entonces la Ho es rechazada

Decisión: Rechazar la Ho, aceptar la Hi, entonces: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en la UGEL Huaraz – 2018.

## IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

### 4.1.- Discusión con los antecedentes

Respecto al objetivo general se observa que mediante la prueba Rho de Spearman, usada para contrastar las hipótesis, con el que se demostró la relación que tiene la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral, siendo el valor del p-valor 0.000 y el coeficiente de correlación 0.725 significando que existe relación directa positiva y significativa, resultado concordante con el estudio de Alava y Gómez (2016), quienes concluyeron que la gestión de cada sub sistema del talento humano como son: clasificar los puestos, planificar, seleccionar los trabajadores, formar y capacitación, y evaluar los desempeños influyeron en el desempeño laboral de dicha entidad, resultado similar al que obtienen Rojas y Vílchez (2018), quienes concluyeron que existe correlación directa entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud investigado, y que una mejora en una variable representa una mejora automática en la otra.

Respecto al objetivo específico 1, no se han encontrado estudios que contengan las mismas dimensiones, por lo que el análisis y discusión se realizará en base a las variables de estudio, en este sentido, realizado el análisis de los resultados, en base a los valores hallados, como un p-valor de 0.000 y el coeficiente de correlación 0.550 se demostró la existencia de relación directa entre gestión del talento humano y el rendimiento en el puesto de trabajo siendo el nivel de la relación, moderado, en tanto Huamán (2017), asimismo concluyó de la existencia de relación positiva entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la universidad investigada, siendo el coeficiente de la relación moderado o medio, muy similar a los resultados obtenidos en la presente investigación.

Respecto al objetivo específico 2, no se han encontrado estudios que contengan las mismas dimensiones, por lo que el análisis y discusión se realizará en base a las variables de estudio, en este sentido, realizada la contrastación de hipótesis, en base a los resultados encontrados como el p-valor tienen un valor de 0.002 y el coeficiente de correlación es 0.400 quedó establecida la existencia de correlación directa entre gestión del talento humano y la aptitud para el trabajo, el nivel de la relación

moderado, en tanto Huamán (2017) concluyó asimismo en su estudio que se ha encontrado una correlación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral, mediante un coeficiente de correlación moderado, que guarda similitud con lo hallado en esta investigación; de la misma manera Del Castillo (2017), quien también llegó a la conclusión que existe relación directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el municipio de Chaclacayo; mediante el coeficiente Rho Spearman de 0.77, siendo el coeficiente un tanto mejor que el resultado obtenido en la presente investigación.

En lo que respecta el objetivo específico 3, no se han hallado estudios que contengan las mismas dimensiones, por lo que el análisis y discusión se realizará en base a las variables de estudio, en este sentido, realizada la contrastación de hipótesis usando Rho de Spearman, en base a los resultados encontrados como el p-valor tienen un valor de 0.000 y el coeficiente de correlación es 0.537 se demostró la existencia de correlación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, siendo el nivel de la relación, moderada, en tanto, Figueroa (2017), concluyó que existió correlación directa entre las variables investigadas en la UGEL investigada de nivel alto, que difiere en el nivel de relación, puesto que se encuentra en el nivel buena correlación, mientras que el presente estudio llega a un nivel de relación moderado, por su parte, Huamán (2017), concluyó que halló existencia de relación directa entre la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Universidad la Molina, pero una correlación moderada o media, resultado coincidente con la presente investigación.

Asimismo, a pesar que no se ha considerado directamente como objetivo, es necesario revisar los niveles alcanzados por las variables, en este sentido, según la tabla 01, se puede apreciar que las variables en estudio muestran comportamientos similares, pues la gestión del talento humano, es considerada deficiente, aunque las dimensiones integración de personal y organización del personal presentan una evaluación media, y las dimensiones gestión del perfil profesional y asignación al puesto de trabajo en función del perfil adquieren una evaluación baja. Por otra parte, la variable desempeño laboral, también experimenta, una evaluación baja, situación que se refleja también en sus dimensiones, con la misma evaluación. La relación que

se observa entre las variables nos hace plantear, una deficiente gestión del talento humano, dará como resultado un bajo rendimiento laboral, suponiendo que gestionar mejor el talento humano optimizará el rendimiento en el trabajo.

#### **4.2.- Discusión con las teorías**

Se está de acuerdo con el fundamento teórico crecimiento y desarrollo de las organizaciones en el sentido de que una organización logra un determinado nivel de crecimiento y desarrollo con la participación activa y adecuada de los recursos humanos, donde las habilidades, capacidades y competencias basadas en los conocimientos pertinentes a los perfiles deseados van a contribuir al logro de dicho crecimiento y desarrollo (Chiavenato, 2009; Frappaolo y Koulopoulos, 2001; Schuler, 1992).

Los resultados de la presente investigación respaldan lo sostenido cuando se trata de buscar organizaciones de calidad, cuando sostiene que si todos los trabajadores se motivan y responsabilizan con el objetivo de mejorar continuamente la calidad de sus desempeños laborales (Milkovich y Boudreau, 1994; Deming, 1989).

Se está de acuerdo con lo sostenido por la teoría sobre cómo gestionar el talento humano porque se ha comprobado en la investigación como un conjunto de actividades de evaluación y selección con la finalidad de mejorar el recurso humano (Vásquez, 2008).

Se encuentra conformidad con lo sostenido por las teorías sobre el desempeño laboral cuando afirma que, son las acciones o comportamientos observables de los servidores cuando cumplen con el trabajo (Chiavenato, 2000).

En la presente investigación se ha podido observar el cumplimiento fáctico de la teoría de las necesidades de Maslow (1943), el personal trabaja para satisfacer sus necesidades.

## V. CONCLUSIONES

Existió una buena correlación directa, positiva y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la UGEL Huaraz – 2018. (Índice de correlación de Spearman  $r_s = 0.725$ ).

Existió una correlación directa, positiva, moderada y significativa entre la variable gestión del talento humano y la dimensión rendimiento en el puesto en la UGEL Huaraz - 2018. ( $r_s = 0.550$ ).

Existió una correlación directa, positiva, moderada y significativa entre gestión del talento humano y la dimensión aptitud para el trabajo en la UGEL Huaraz – 2018. ( $r_s = 0.400$ ).

Existió una correlación directa, positiva, moderada y significativa entre gestión del talento humano y la dimensión productividad laboral en la UGEL Huaraz – 2018. ( $r_s = 0.537$ ).

Las variables se encuentran en su nivel mínimo, asumiendo que la correlación que se observa entre ambas variables, ante una deficiente gestión del talento humano, dará como resultado un bajo desempeño laboral y suponiendo que mejorar la gestión del talento se optimizará el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La administración de la Unidad de Gestión Educativa - Huaraz, debe hacer uso de estrategias observables y mensurables para la selección del personal, asignación en los puestos de trabajo en base a la meritocracia, el desempeño laboral y la retribución para asegurar y garantizar la prestación del servicio.

La administración de la Unidad de Gestión Educativa - Huaraz, debe promover el desarrollo del personal a través de la capacitación, perfeccionamiento e innovación continua acorde a las necesidades y exigencias requeridas, para optimizar el rendimiento en el puesto de trabajo, con miras al mejoramiento de la calidad del servicio.

La administración de la Unidad de Gestión Educativa – Huaraz, debe efectuar acciones de evaluación de desempeño con una retroalimentación efectiva, generando estrategias innovadoras que propicien mejorar la aptitud para el trabajo.

La administración de la Unidad de Gestión Educativa – Huaraz, debe de realizar seguimiento y control permanente sobre el uso y manejo de los recursos para mejorar la productividad laboral y alcanzar las metas y objetivos institucionales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramis, D. J. (1994). *Relationship of job stressors to job performance linear or inverted-u*. Psychological Reports.
- Aravena, M., Kimelman, E., Micheli, B., Torrealba, R., y Zúñiga, J. (2006). *Investigación educativa I*. Universidad Arcis, Chile.
- Bittel (1996). *Enciclopedia de Management*. Océano. Barcelona –España.
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*, México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos Humanos*. Quinta edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano* (Vol. 1). ^ México, DF México, DF: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Tercera edición. México Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. México Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*, La Habana: Academia.
- Del Castillo, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo de Lima.
- Deming, W. E. (1989): *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*, Madrid: Díaz de Santos.
- Eslava, E. (2004). *Blog elaborado para entrega de trabajos de gestión del talento humano. Septiembre 16, 2013, de Universidad Francisco de Paula Santander* Sitio web: <http://estudianteufps18.blogspot.pe/2013/09/primera-entrada.html>
- Espín, M. E. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo* (Tesis de Doctorado). – La Habana: Editorial Universitaria, 2017. – ISBN 978-959-16-3387-3.
- Frappaolo, F. & Koulopoulos, T. (2001). *Smart: Lo fundamental y lo más efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Furnham, A. (2000). *Psicología organizacional*. México: Granica.

- García-Sáiz, M. (2011). *Factores clave en el desarrollo de competencias*. En E. Agulló, C. Remeseiro y A. Fernández (Eds.), *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ghiselli, J. (2007). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Hawes, G. (2001). *El diseño de las profesiones y el perfil profesional*.
- Huamán, J. J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo Lima – Perú.
- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2007). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. tr. por Lourdes Reyes Ponce.
- Maslow, A. H. (1943). *Conflict, frustration, and the theory of threat*. *J. abnorm. (soc.) Psychol.* 38, 81-86.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. 3ª Edición. Harper y Row Publishers. New York.
- Milkovich, G y Boudreau, J (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*
- Pérez, A. (2013). *Los Indicadores como Elemento del Sistema de Evaluación del Desempeño en Municipios. Hacienda Municipal*. Universidad de Guadalajara. México.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Robinson, S. L. y Bennett, R. J. (1995). *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Rojas y Vílchez (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2018*. Tesis de Maestría. Universidad Norbert Wiener. Lima.
- Ríos, R. (2017): *Metodología para la investigación y redacción*. Ed. Servicios Académicos Intercontinentales S.L., España.
- Santos Guerra, M.A. (1993): *Los abusos de la evaluación*. En SANTOS GUERRA, M. A.: *La evaluación, un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Ed. Aljibe, Archidonda.
- Schuler, R. S. (1992). *Gerencia estratégica de recursos humanos. Uniendo a la gente con las necesidades estratégicas de los negocios*. Organización Dinámica. P. 18-32.



- Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.
- Vásquez, A. (2006). *Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales*. Santiago de Chile: UCCH.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión de talento humano* Recuperado de [http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz\\_CuG91Y](http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y).
- Vigo, J. L. (2014). *Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Trujillo – Perú.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

**TÍTULO:** Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

**PROBLEMA:** ¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?

**HIPÓTESIS GENERAL:** La Gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

**OBJETIVO GENERAL:** Describir la relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es un conjunto de actividades conducentes a evaluar y seleccionar lo mejor del recurso humano de una sociedad para que responda a las funciones para las cuales es requerido. (Vásquez, 2008).	La variable Gestión del Talento Humano se va a medir en función de cada uno de los indicadores de las dimensiones Integración del personal, Organización del personal, Gestión del perfil profesional, y Asignación al puesto laboral en función del perfil	Integración del personal	Integración de los servidores del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Integración de los servidores del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Integración de los servidores del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
			Organización del personal	Organización de los servidores del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del área de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Organización de los servidores del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Organización de los servidores del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
			Gestión del perfil profesional	Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión administrativa	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del trabajador del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
			Asignación al puesto laboral	Asignación al puesto de trabajo en función	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto en función del perfil del servidor del área de gestión

			en función del perfil	del perfil del servidor del área de gestión administrativa	administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión pedagógica	¿Cuál es el grado de asignación al puesto en función del perfil del servidor del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión institucional	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto de trabajo en función del perfil del servidor del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018	El desempeño dentro del puesto o el desempeño laboral se define como la ejecución efectiva del trabajador de las tareas o del puesto, y una contribución útil al entorno socio laboral (Abramis, 1994).	La variable Desempeño laboral se va a medir en función de los indicadores de las dimensiones Rendimiento en el puesto, Aptitud para el trabajo, y la Productividad laboral.	Rendimiento en el puesto de trabajo	Competencias de los servidores administrativos de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de competencia de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Habilidades técnicas de los servidores administrativos de la UGEL Huaraz	¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Resultado en el cumplimiento de la función del servidor administrativo de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Resultados del Área de trabajo del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
			Aptitud para el trabajo	Aptitud en el desempeño de su función por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo fue el nivel de la aptitud en el desempeño de su función por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Aptitud para ocupar otras funciones por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de la aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Organización del trabajo por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de la organización del trabajo por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Organización de la documentación por parte del servidor de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el nivel de la organización de la documentación por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
			Productividad laboral	Eficacia laboral de los servidores de la UGEL Huaraz año 2018	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Eficiencia laboral de los servidores de la UGEL Huaraz	¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?

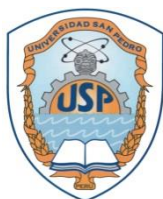
				Productividad individual del servidor de la UGEL Huaraz año 2018	¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores en la Gestión Educativa Huaraz 2018?
				Productividad de los servidores de la UGEL Huaraz año 2018	¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?

**Anexo 02: Matriz de consistencia**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología de la Investigación</b>	<b>Variables</b>
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Describir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p> <p>Establecer la relación de la gestión del talento humano con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p> <p>Describir la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz- 2018.</p> <p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el rendimiento en el puesto de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la aptitud para el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada, cuantitativa, relacional, de campo, de campo y sincrónica</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental, transversal y relacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- O1     M --- O2     O1 --- r     O2 --- r             </pre> </div> <p>Población y muestra: 57 trabajadores</p>	<p><b>V.1.</b></p> <p>Gestión del talento humano</p> <p><b>V.2.</b></p> <p>Desempeño laboral</p>

**Anexo 03: Instrumento de recolección de datos**



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**ENCUESTA**

**Título:** “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa – Huaraz 2018”

**Objetivo General:** Describir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

**I.- DATOS GENERALES:**

1.1. Sexo: F ( ) M ( )

1.2. Edad: ..... Años

1.3. Cargo: ..... Área de Trabajo: .....

1.4. Grado de instrucción:

Educación Secundaria	<input type="checkbox"/>	Título Universitario	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Tecnológica	<input type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>
Educación Superior Univ. Incompleta	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>

**II. INSTRUCCIONES:**

**Estimado(a) encuestado(a):** Sírvase responder con absoluta sinceridad la siguiente encuesta, que corresponde al estudio sobre la determinación de la influencia o relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018. Esta encuesta es totalmente anónima y se reitera el pedido de absoluta honestidad en sus respuestas. Muchas Gracias.

N°	DIM	CUESTIONARIO	ESCALA				
			1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>							
01	<b>Integración del personal</b>	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
02		¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
03		¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
04	<b>Organización del personal</b>	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
05		¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
06		¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5

07	Gestión del perfil profesional	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
08		¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
09		¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
10	Asignación al puesto de laboral en función del perfil	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil de servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
11		¿Cuál es el grado de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
12		¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>							
01	Rendimiento en el puesto de trabajo	¿Cómo es el nivel de competencia de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
02		¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
03		¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
04		¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
05	Aptitud para el trabajo	¿Cómo es el nivel de la aptitud en el desempeño de su función por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
06		¿Cómo es el grado de la aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
07		¿Cómo es el nivel de la organización del trabajo por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
08		¿Cómo es el grado de la organización de la documentación por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
09	Productividad laboral	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz el año 2018?	1	2	3	4	5
10		¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
11		¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5
12		¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	1	2	3	4	5

LEYENDA

1 Malo                      2 Regular                      3 Normal                      4 Bueno                      5 Excelente

## LEYENDA V2

Escala: Gestión del talento humano

<b>Escala</b>	<b>Rango de valor</b>	<b>Marca de clase</b>
Deficiente	01 - 20	10.5
Medio	21 - 40	30.5
Eficiente	41 - 60	50.5

Escala: Desempeño laboral

<b>Escala</b>	<b>Rango de valor</b>	<b>Marca de clase</b>
Bajo	01 - 20	10.5
Medio	21 - 40	30.5
Alto	41 - 60	50.5



**Anexo 04: Unidad de Gestión Educativa - Huaraz**



## Anexo 05: Confiabilidad del instrumento

### Variable 1: Gestión del talento humano

#### Base de datos encuesta piloto

BASE DE DATOS ENCUESTA PILOTO  
Variable 1 : Gestión del talento humano

Encuesta	Ítems											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	5	4	3	2	3	4	2	3	5	2	3
2	1	5	3	4	4	3	2	1	4	3	2	2
3	5	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	4
4	5	3	3	3	4	2	5	4	3	2	1	4
5	5	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2
6	4	3	3	3	2	2	1	1	5	4	4	2
7	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3
8	4	2	4	4	2	3	3	1	3	3	2	2
9	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2
10	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3
11	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3
12	1	4	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3
13	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
14	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1
15	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1

#### Confiabilidad del instrumento

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N° de elementos
,811	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	29,0000	48,286	,470	,798
VAR00002	29,0667	48,210	,604	,783
VAR00003	29,4000	50,971	,496	,794
VAR00004	29,1333	56,267	,192	,818
VAR00005	29,4000	50,543	,525	,791
VAR00006	29,3333	55,952	,408	,804
VAR00007	29,1333	52,124	,380	,805
VAR00008	29,6667	50,095	,498	,794
VAR00009	29,1333	50,552	,551	,789
VAR00010	29,2000	50,743	,527	,791
VAR00011	29,4000	51,971	,372	,806
VAR00012	29,4000	51,829	,572	,790

### Variable 2: Desempeño laboral

#### BASE DE DATOS

#### Variable 2 : Desempeño laboral

Encuesta	Ítems											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	2	2	4	4	5	3	4	5	2	5	5
2	3	2	3	1	5	4	5	4	4	5	3	4
3	4	5	3	3	4	3	1	2	3	4	2	3
4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2
5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	2	4
6	3	2	5	4	2	2	5	4	2	1	3	3
7	3	5	4	3	2	2	1	3	3	1	5	4
8	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1
9	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1
10	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1
11	3	3	4	2	1	1	1	2	1	3	3	2
12	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	1	3
13	1	1	3	1	2	3	4	1	3	1	3	3
14	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,859	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	28,8667	78,267	,626	,845
VAR00002	28,8667	79,552	,335	,861
VAR00003	28,7333	77,638	,439	,854
VAR00004	29,0667	75,210	,593	,844
VAR00005	29,0000	69,857	,758	,831
VAR00006	29,1333	76,267	,575	,846
VAR00007	29,0667	77,781	,365	,861
VAR00008	28,9333	72,924	,646	,840
VAR00009	28,7333	74,210	,609	,843
VAR00010	29,0667	78,352	,381	,858
VAR00011	29,0667	77,210	,434	,855
VAR00012	29,0667	69,924	,753	,832

## Anexo 06: Base de datos de las encuestas

**BASE DE DATOS**  
**Variable 1 : Gestión del talento humano**

Encuesta	Ítems											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	3	5	5	5	2	5	2	5	5	1
2	3	5	3	3	1	4	1	2	1	4	5	4
3	2	4	3	3	4	4	3	4	1	3	1	1
4	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	2	1
5	3	3	1	3	5	4	5	2	3	3	4	2
6	2	5	4	3	2	3	4	2	3	5	2	3
7	1	5	3	4	4	3	2	1	4	3	2	2
8	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4
9	5	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	4
10	5	3	3	3	4	2	5	4	3	2	1	4
11	5	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2
12	4	3	3	3	2	2	1	1	5	4	4	2
13	2	2	4	3	4	2	1	2	5	2	3	5
14	4	3	5	3	3	2	1	3	2	2	4	5
15	3	2	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3
16	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	1	3
17	1	3	5	5	2	3	3	2	2	2	5	3
18	1	1	4	5	3	3	1	1	3	2	2	5
19	2	3	4	2	3	3	3	1	2	2	1	3
20	1	2	3	3	3	3	5	1	3	2	5	4
21	3	4	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3
22	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4
23	3	1	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3
24	3	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	3
25	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3
26	4	2	4	4	2	3	3	1	3	3	2	2
27	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2
28	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	4	1
29	2	4	1	3	3	2	3	3	2	2	5	2
30	3	5	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2
31	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2
32	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	2
33	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4
34	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3
35	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3
36	1	4	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3
37	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
38	3	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1
39	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
40	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1
41	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
42	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1

43	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1
44	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1
45	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1
46	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1
47	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
52	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
53	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
55	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1

**BASE DE DATOS**  
**Variable 2 : Desempeño laboral**

Encuesta	Ítems											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	2	2	4	4	5	3	4	5	2	5	5
2	3	3	1	4	3	5	2	5	5	4	4	4
3	4	1	2	1	4	5	4	3	3	5	4	2
4	5	1	4	4	2	2	1	3	4	4	2	2
5	3	2	3	1	5	4	5	4	4	5	3	4
6	4	5	3	3	4	3	1	2	3	4	2	3
7	2	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2
8	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	2	4
9	3	2	5	4	2	2	5	4	2	1	3	3
10	3	4	2	3	2	5	1	2	2	3	2	5
11	5	2	3	3	5	2	1	2	3	2	1	4
12	5	1	4	3	2	4	5	3	1	3	4	5
13	3	5	4	3	2	2	1	3	3	1	5	4
14	5	5	3	1	3	3	4	2	3	5	4	2
15	4	3	5	3	3	3	2	3	4	2	2	5
16	2	4	3	5	1	2	3	3	1	2	1	2
17	4	4	1	3	5	2	4	3	3	5	4	1
18	3	1	2	2	2	2	1	5	3	1	1	3
19	3	2	2	2	5	1	2	5	2	4	2	3
20	2	4	1	1	4	4	2	3	1	2	2	3
21	4	4	3	3	5	4	1	2	1	1	1	4
22	3	2	3	4	1	2	2	4	3	1	2	3
23	4	3	3	1	4	2	2	2	1	4	2	2
24	2	1	3	3	3	2	1	3	2	4	2	3
25	5	2	2	2	3	3	1	4	2	3	1	2
26	3	1	2	3	3	4	3	1	2	3	1	2
27	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	1
28	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3

29	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2
30	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	1
31	2	2	4	3	2	1	1	3	2	2	1	1
32	3	1	4	3	3	4	2	1	3	1	2	1
33	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1
34	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1
35	3	3	4	2	1	1	1	2	1	3	3	2
36	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2
37	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	1	3
38	1	1	3	1	2	3	4	1	3	1	3	3
39	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1
40	1	2	4	2	3	2	3	2	3	2	1	2
41	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3
42	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	1	1
43	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	3	1
44	1	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	1
45	1	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1
46	1	3	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2
47	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2
48	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
50	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
51	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
52	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
53	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## Anexo 07: Distribución de frecuencias de las variables

Distribución de frecuencias de la variable 1: Gestión del talento humano

Ítem	Frecuencia absoluta						Frecuencia relativa					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	20	13	15	6	3	57	35%	23%	26%	11%	5%	100%
2	18	12	14	8	5	57	32%	21%	25%	14%	9%	100%
3	22	10	16	7	2	57	39%	18%	28%	12%	4%	100%
4	14	10	23	6	4	57	25%	18%	40%	11%	7%	100%
5	17	10	19	8	3	57	30%	18%	33%	14%	5%	100%
6	14	16	21	5	1	57	25%	28%	37%	9%	2%	100%
7	18	15	14	6	4	57	32%	26%	25%	11%	7%	100%
8	26	12	10	8	1	57	46%	21%	18%	14%	2%	100%
9	23	12	15	5	2	57	40%	21%	26%	9%	4%	100%
10	19	15	13	7	3	57	33%	26%	23%	12%	5%	100%
11	24	8	10	9	6	57	42%	14%	18%	16%	11%	100%
12	24	10	13	7	3	57	42%	18%	23%	12%	5%	100%

Distribución de frecuencias de la variable 2: Desempeño laboral

Ítem	Frecuencia absoluta						Frecuencia relativa					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	14	11	20	7	5	57	25%	19%	35%	12%	9%	100%
2	18	15	13	8	3	57	32%	26%	23%	14%	5%	100%
3	17	14	16	7	3	57	30%	25%	28%	12%	5%	100%
4	19	13	18	5	2	57	33%	23%	32%	9%	4%	100%
5	19	11	15	7	5	57	33%	19%	26%	12%	9%	100%
6	19	17	11	6	4	57	33%	30%	19%	11%	7%	100%
7	18	17	14	5	3	57	32%	30%	25%	9%	5%	100%
8	14	18	14	7	4	57	25%	32%	25%	12%	7%	100%
9	20	15	13	7	2	57	35%	26%	23%	12%	4%	100%
10	16	16	13	8	4	57	28%	28%	23%	14%	7%	100%
11	21	15	14	5	2	57	37%	26%	25%	9%	4%	100%
12	20	16	11	6	4	57	35%	28%	19%	11%	7%	100%



## Anexo 08: Validez del instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente *cuestionario* de la investigación "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018"

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: YURI ROGER OSORIO ESPINOZA  
FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. EN ADMINISTRACIÓN / LIC. EN CONTABILIDAD  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión pública / Gestión privada  
TIEMPO: ...14 años CARGO ACTUAL: Funcionario Público  
INSTITUCIÓN: UGEL RECUAY

Objetivo general: Describir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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

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

### MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS


TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: \*\*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz – 2018\*\*

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA *	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración del personal	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Organización del personal	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Gestión del perfil profesional	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Asignación al puesto de laboral en función del perfil	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil de servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	

Rendimiento en el puesto de trabajo	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de competencia de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de la aptitud en el desempeño de su función por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de la aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de la organización del trabajo por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de la organización de la documentación por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz el año 2018?	4	4	4	4	4
Productividad laboral	¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4



**ASPECTO GENERALES**

ASPECTOS	SI NO		OBSERVACIONES
	SI	NO	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	<b>SI</b>		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza		Fecha: 10 de diciembre de 2018	
Firma:	 <small>CLUB DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS</small> <small>Mg. YURI ROGER OSORIO ESPINOZA</small>	Teléfono: 943655100	Email: Yoer_1402@hotmail.com



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente cuestionario de la investigación "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018"

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Andy David Gonzalez Lucero  
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Lic. Administración  
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Pública y Privada  
 TIEMPO: 14 Años CARGO ACTUAL: Docente  
 INSTITUCIÓN: U.S.P

Objetivo general: Describir la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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

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

**MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**

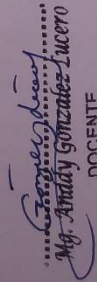
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz – 2018”

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración del personal	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Organización del personal	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Gestión del perfil profesional	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
Asignación al puesto de laboral en función del perfil	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil de servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	
	¿Cuál es el grado de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	



Rendimiento en el puesto de trabajo	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de competencia de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de la aptitud en el desempeño de su función por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de la aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de la organización del trabajo por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de la organización de la documentación por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz el año 2018?	4	4	4	4	4
Productividad laboral	¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
	¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4

**ASPECTO GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		✓	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	✓ SI		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por:	Anddy David Gonzalez Lucero		Fecha: 14 - 11 - 2018
Firma:	 DOCENTE		Email: glad_10@hotmail.com
	Teléfono:	943 123867	





**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente *questionario* de la investigación "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018"

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Broncano Díaz Deysi Gladys  
FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión privada  
TIEMPO: ...10 años CARGO ACTUAL: Docente universitaria  
INSTITUCIÓN: ULADECH

Objetivo general: Establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz - 2018.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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

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

**MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS**


TITULO DE LA INVESTIGACION: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz – 2018"

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Integración del personal	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el grado de integración de los servidores del área de gestión pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de integración de los servidores del área de gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
Organización del personal	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de organización de los servidores del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
Gestión del perfil profesional	¿Cuál es el grado de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de gestión del perfil profesional del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil de servidor del Área de Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
Asignación al puesto de laboral en función del perfil	¿Cuál es el grado de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Pedagógica en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3	
		4	4	3	3	

Rendimiento en el puesto de trabajo	¿Cuál es el nivel de asignación al puesto laboral en función del perfil del servidor del Área de Gestión Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el nivel de competencia de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo son las habilidades técnicas de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el resultado en el cumplimiento de la función de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo son los resultados del Área de trabajo de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el nivel de la aptitud en el desempeño de su función por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el grado de la aptitud para ocupar otras funciones por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el nivel de la organización del trabajo por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el grado de la organización de la documentación por parte de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el nivel de eficacia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz el año 2018?	4	4	3	3
Productividad laboral	¿Cómo es el grado de eficiencia laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el grado de productividad individual de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
	¿Cómo es el grado de productividad en la administración de personal y recursos en la Unidad de Gestión Educativa Huaraz 2018?	4	4	3	3
		4	4	3	3



**ASPECTO GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE	<b>SI</b>		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<b>SI</b>   <b>NO</b>
Validado por: Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys			Fecha: 12 de diciembre de 2018
Firma:		 Mg. Broncano Díaz Deysi Gladys DNI 40714125 Reg. CLAD 06197	Teléfono: 955 657 486 Email: deysibd@yahoo.es