



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**TESIS**

**La gestión del talento humano y el desempeño laboral del  
personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL  
Oxapampa, Región Pasco- 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**AUTOR**

Patricia Mariño Arteaga

**ASESOR**

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y desarrollo organizacional

**SUB LÍNEA**

Desarrollo organizacional

**UCAYALI - PERÚ**

**2022**

## Jurado Evaluador



---

Dra. Lila Ramirez Zumaeta  
**Presidente**



---

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
**Secretario**



---

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
**Vocal**



---

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
**Asesor**

## Acta de sustentación



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

*"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"*

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:02 am del día miércoles 28 de diciembre del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL OXAPAMPA, REGION PASCO – 2021" elaborado por la bachiller PATRICIA MARIÑO ARTEAGA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Dra. Lila Ramirez Zumaeta, Secretario Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales; designados con RESOLUCION N° 471-2022-FCCyA-UPP de fecha 12 de diciembre del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a la bachiller PATRICIA MARIÑO ARTEAGA, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área. Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller PATRICIA MARIÑO ARTEAGA fue:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por Mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:00 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
Dra. Lila Ramirez Zumaeta  
Presidente

  
Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Secretario

  
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Vocal

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación lo dedico a Dios, a mis padres por el eterno apoyo que me brindaron en la formación profesional, por los valores y principios que me inculcaron, a mis hermanas y a mi novio que han sido fortaleza en todo momento.

**La autora**

## **Agradecimiento**

Agradezco a los maestros de la Universidad Privada de Pucallpa, por los conocimientos brindados y por el apoyo para obtener el Título de licenciada en Administración de negocios.

Asimismo agradecer a la entidad UGEL Oxapampa por las facilidades para realizar la presente investigación.

**La autora**

## Declaración jurada de autenticidad

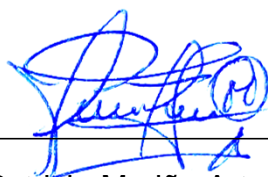
Yo, Patricia Mariño Arteaga con DNI N° 71266551, bachiller de la carrera profesional de Administración de negocios, de la escuela profesional de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Privada de Pucallpa S.A.C., autora de la tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco-2021”.

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La presente investigación es de mi autoría.
- 2) En la redacción he respetado las normas de citas y referencias, no existiendo plagio total y/o parcial.
- 3) No existe autoplagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados son reales, no ha sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Caso de identificarse fraude, datos falsos, plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), que lo declarado líneas arriba, no se han hechos declarados conforme a la verdad, asumo las consecuencias y sanciones que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 20 de setiembre del 2022



---

Patricia Mariño Arteaga  
DNI N° 71266551

## Constancia de originalidad de trabajo de investigación



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

### COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

#### Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 107

Pucallpa 02 de noviembre del 2022.

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS EDESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO- 2021" perteneciente a la bachiller: PATRICIA MARIÑO ARTEAGA.

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas

Escuela : Administración de Negocios

Asesor : Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron 21,0%. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a la bachiller a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas EDESCANO  
Coordinador de Investigación de la Facultad de CCyA/D

## Resumen

El **objetivo** de la presente investigación fue determinar, la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

La **investigación** fue de tipo no experimental, dado que no se manipuló las variables, fue de diseño descriptivo correlacional, que buscó identificar la relación y características.

Se utilizó el **método** cuantitativo; los resultados se relacionaron con las políticas administrativas referidas a la gestión del talento humano en relación al desempeño. La técnica utilizada fue la encuesta para la recolección de datos y como instrumento el cuestionario que correspondió a 18 preguntas; 9 a la variable de la gestión del talento humano y 9 de la variable del desempeño laboral.

La **hipótesis** general fue existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021, se determinó que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral, ya que se obtuvo un valor de 0.780 de coeficiente de correlación de Spearman y un P-valor de 0.000.

De acuerdo a los **resultados** en la variable Gestión del talento humano, 30 personas encuestadas 10 que representan el 33.3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20 personas que representan el 66.7% respondieron de acuerdo, se concluye que cerca del 70% respondieron que están de acuerdo que las competencias y capacidades, motivación, estrategias organizacionales, son importantes.

En la variable desempeño laboral de las personas encuestadas, 07 que representan el 23,3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23 personas que representan el 76.7% respondieron de acuerdo. Se concluye que en la variable desempeño laboral cerca del 80% respondieron que están de acuerdo que la utilización de una meta estratégica, la evaluación y la eficiencia y eficacia ayudan a mejorar el Desempeño laboral del personal administrativo.



Por tanto se llega a la **conclusión** que sí existe relación significativa entre la gestión del talento y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021 y que se puede trabajar en las decisiones que se tomen, sea en función de la investigación realizada, de tal manera lograr la mejora del desempeño laboral en bien de la institución.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, decisiones.

## Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the personnel of the Pedagogical Management area of the UGEL Oxapampa, Pasco region- 2021.

The research was of a non-experimental type, since the variables were not manipulated, it was of descriptive correlational design, which sought to identify the relationship and characteristics.

The quantitative method was used; the results were related to the administrative policies referred to the management of human talent in relation to performance. The technique used was the survey for data collection and as an instrument the questionnaire that corresponded to 18 questions; 9 to the human talent management variable and 9 to the job performance variable.

The general hypothesis was that there is a significant relationship between Human Talent Management and the job performance of the personnel in the Pedagogical Management area of UGEL Oxapampa, Pasco region- 2021, it was determined that there is a significant relationship between Human Talent Management and Performance. Labor, since a Spearman correlation coefficient value of 0.780 and a P-value of 0.000 were obtained.

According to the results in the variable Management of human talent, 30 people surveyed, 10 representing 33.3% answered Neither agree nor disagree, 20 people representing 66.7% answered in agreement, it is concluded that about 70% answered that they agree that skills and abilities, motivation, organizational strategies, are important.

In the job performance variable of the people surveyed, 07 who represent 23.3% answered Neither agree nor disagree, 23 people who represent 76.7% answered in agreement. It is concluded that in the job performance variable about 80% responded that they agree that the use of a strategic goal, evaluation and efficiency and effectiveness help improve the job performance of administrative staff.

Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between talent management and the Labor Performance of the personnel of the Pedagogical

Management area of the UGEL Oxapampa, Pasco region- 2021 and that it is possible to work on the decisions that are made, whether based on the research carried out, in such a way to achieve the improvement of work performance for the good of the institution.

**Keywords:** Human talent management, job performance, decisions.

## Índice

<b>Portada</b>	<b>i</b>
<b>Jurado Evaluador</b>	<b>ii</b>
<b>Acta de sustentación</b>	<b>iii</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>v</b>
<b>Declaración jurada de autenticidad</b>	<b>vi</b>
<b>Constancia de originalidad de trabajo de investigación</b>	<b>vii</b>
<b>Resumen</b>	<b>viii</b>
<b>Abstract</b>	<b>x</b>
<b>Índice</b>	<b>xii</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>xv</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>xvi</b>
<b>Introducción</b>	<b>xvii</b>
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>5</b>
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
<b>1.3 Formulación de objetivos</b>	<b>6</b>
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>7</b>
1.4.1. Justificación Teórica	7
1.4.2. Justificación Práctica	7
1.4.3. Justificación Metodológica	7
1.4.4. Justificación social	8
<b>1.5 Delimitación del estudio</b>	<b>8</b>
1.5.1 Delimitación espacial	8
1.5.2 Delimitación temporal	8
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>9</b>
1.6.1 Viabilidad técnica	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Antecedentes del problema</b>	<b>10</b>
Internacional	10
Regional	15
Local	18

<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>19</b>
2.2.1 Gestión del Talento Humano	19
Dimensiones de la variable: Gestión del talento humano	22
2.2.2. Desempeño Laboral	24
Dimensiones de la variable: Desempeño laboral	26
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Formulación de hipótesis</b>	<b>31</b>
2.4.1 Hipótesis general	31
2.4.2 Hipótesis específicos	31
<b>2.5 Variables</b>	<b>32</b>
2.5.1 Definición conceptual de la variable	32
2.5.2 Definición operacional de la variable	33
2.5.3 Operacionalización de la variable	35
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>37</b>
<b>3.1. Diseño de la investigación</b>	<b>37</b>
3.1.1. Tipo de investigación	37
3.1.2. Esquema de la investigación	38
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>39</b>
3.2.1. Población	39
3.2.2. Muestra	41
<b>3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>41</b>
3.3.1. Técnicas	41
3.3.2. Instrumentos	42
<b>3.4. Validez y confiabilidad del instrumento</b>	<b>42</b>
<b>3.5. Técnicas para el procesamiento de la información</b>	<b>43</b>
3.5.1 Recolección de datos	43
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Presentación de resultados</b>	<b>44</b>
4.1.1 Prueba de hipótesis	44
4.1.1.1 Variable I: Gestión del talento humano	44
4.1.1.2 Variable II: Desempeño laboral	50
<b>4.2 Contrastación de hipótesis</b>	<b>56</b>
4.2.1 Prueba de hipótesis	56
<b>4.3 Discusión</b>	<b>62</b>
4.3.1 Contrastación con los referentes bibliográficos	62
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>65</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>72</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>	<b>73</b>

<b>Anexo 2: Instrumento de aplicación</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 3: Matriz de validación del instrumento de investigación</b>	<b>78</b>
<b>Anexo 4: Base de datos</b>	<b>84</b>
<b>Anexo 5: Evidencias</b>	<b>88</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1. Lista de población</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 2. Validadores</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 3. Competencias y capacidades</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 4. Dimensión: Motivación</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 5. Dimensión: Estrategia Organizacionales</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 6. Variable: Gestión del talento humano</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 7. Dimensión: Meta estratégica</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 8. Dimensión: Evaluación</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 9. Dimensión: Eficiencia y eficacia</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 10. Variable: Desempeño Laboral</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 11. Correlación entre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 12. Correlación entre la dimensión: Competencias y capacidades y la variable Desempeño Laboral</b>	<b>59</b>
<b>Tabla 13. Correlación entre la dimensión: Motivación y la variable Desempeño Laboral</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 14. Correlación entre La dimensión social y la variable Principio de igualdad de armas</b>	<b>61</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1. Dimensión: Competencias y capacidades</b>	<b>45</b>
<b>Figura 2. Dimensión: Motivación</b>	<b>46</b>
<b>Figura 3. Dimensión: Estrategias Organizacionales</b>	<b>48</b>
<b>Figura 4. Variable: Gestión del talento humano</b>	<b>49</b>
<b>Figura 5. Dimensión: Meta estratégica</b>	<b>51</b>
<b>Figura 6. Dimensión: Evaluación</b>	<b>52</b>
<b>Figura 7. Dimensión: Eficiencia y eficacia</b>	<b>54</b>
<b>Figura 8. Variable: Desempeño Laboral</b>	<b>55</b>



## Introducción

En el presente trabajo de investigación, cuyo título es “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021”, tiene como fin determinar, la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la entidad correspondiente.

Por tal motivo es de interés importante el estudio de las variables planteadas, de acuerdo a la incógnita establecida en la formulación del problema ¿Qué relación existe entre la gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?

La investigación presente, está estructurada en los siguientes:

**CAPITULO I:** Se realiza la descripción del problema de investigación, en el cual se observa el planteamiento del problema, formulación del problema, asimismo los objetivos, la justificación, delimitación de estudio y la viabilidad.

**CAPITULO II:** Detalla los antecedentes del problema, las bases teóricas utilizadas, como también las definiciones de cada término básico, las hipótesis planteadas y el estudio de las variables.

**CAPITULO III:** Menciona la metodología, el diseño de la investigación. Dentro de ello se establece la población y muestra, las técnicas e instrumentos a utilizar para la recolección respectiva de datos, se observa la validez, como también la confiabilidad y las técnicas para realizar el proceso de información.

**CAPITULO IV:** Se presenta los resultados obtenidos y discusión.

Para finalizar, se refiere las conclusiones, recomendaciones, más se especifica las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Una de las principales preocupaciones a nivel mundial, es considerado el personal como factor primordial dentro de las organizaciones públicas y privadas, de tal manera que, para lograr buenos resultados en la gestión, estas buscan contar en sus planillas personal idóneo para que ocupen cada puesto de trabajo, por lo que, el área de recursos humanos debe desarrollar procesos de selección exhaustiva y en forma oportuna para que puedan optimizar el desempeño dentro de las instituciones.

Sin embargo, el problema surge cuando solo se pone énfasis en conseguir los resultados económicos o políticos para el beneficio particular; dejando de valorar el capital humano, que es la pieza fundamental para el logro de los objetivos y metas propuestos es y será en una actividad económica privada o pública.

En el afán de mejorar la calidad de su entidad; tanto las empresas privadas como las instituciones públicas, en la actualidad han asumido la responsabilidad de capacitar a su personal para alcanzar las metas en las distintas circunstancias que

nuestra realidad actual exige. Por ello, gestionar el talento humano en las instituciones ha generado diversas dificultades que va desde el nivel productivo que toda empresa desea al no tener personal comprometido e involucrado.

La gestión del talento humano es distinguida como el proceso por el cual se instaura las metas, se capacita a los trabajadores, para después evaluarlos y recompensarlos, de esta manera pueden demostrar la eficacia y eficiencia de los mismos. Todo señala que los métodos utilizados para incrementar el desarrollo del talento humano no han sido los correctos y se tiene como tareas habituales que no logran dar solución a los problemas, esto lleva a que las organizaciones sean frágiles a cualquier adversidad, como la corrupción, tema que es preocupación del sistema mismo.

El desempeño laboral en la actualidad y de acuerdo a la coyuntura en la que se está viviendo es de importancia porque reconoce encontrar nuevas formas de gestionar el talento humano de la entidad, de tal manera lograr un mayor compromiso, conseguir mejores resultados, desarrollar la carrera profesional del trabajador una vez que forme parte del equipo, mantenerlos motivados y con la misma expectativa de cumplir con las metas establecidas.

Los jefes tenían que tomar medidas con sus trabajadores para el cambio e incrementar el empoderamiento de nuevas tendencias de transparencia y participación, así como ofreciendo un entorno laboral más dinámico y transformando el modo en el que la administración se acerca, atrae y emplea a los nuevos profesionales. El medio de desempeño laboral es de importancia debido que gracias a ello se logra mantener al personal con un estatus de conocimiento apto para la ejecución de sus funciones, este es un proceso sistemático que ayuda poder cuantificar y cualificar el nivel de eficacia y eficiencia de las personas que laboran incluido también de los mismos jefes.

Actualmente nuestra realidad, muestra un entorno caracterizado por el alto grado de rigidez del empleo en el Estado e identifica grandes falencias que solo conllevan a ver la gestión pública como ineficiente, en ese contexto en nuestro país se ha implementado la Ley del Servicio Civil Ley 30057, que señala en el Título Preliminar Art. I Objeto de la Ley “El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas” de igual manera el Artículo II. Finalidad de la Ley La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran. Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil Son principios de la Ley del Servicio Civil:

**a) Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

**b) Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

**c) Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

En consecuencia, esta norma es un mecanismo para la mejora del servicio público a través de los recursos humanos que deben cumplir ciertos requisitos mínimos y competentes. En este sentido busca tener personal por meritocracia con

el fin de elevar el nivel de la calidad de atención, que conlleva a incrementar los ingresos de los servidores públicos, obteniendo así un crecimiento personal y profesional.

En la UGEL de Oxapampa el área de gestión pedagógica es un órgano de línea responsable del cumplimiento de las funciones sustantivas; siendo uno de sus pilares orientar, supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa a nivel regional y nacional, con una orientación social en materia de gestión pedagógica, en los centros y programas educativos de su ámbito territorial, tiene una gran fortaleza que es el equipo de profesionales que son los especialistas de educación, quienes día a día velan por la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Sin embargo existen también debilidades originados por los cambios constantes en los métodos y estrategias que impone el Ministerio de Educación, pero a pesar de ellos los profesionales del Área de Gestión Pedagógica, se adaptan a la realidad en la que se vive de acuerdo a la actual coyuntura, realizando la verificación de la entrega de materiales oportunos, dirigen, coordinan, supervisan y evalúan la ejecución de las actividades escolares en las Instituciones Educativas de la jurisdicción y los órganos a su cargo, consiguiendo que los actores educativos queden satisfechos con el trabajo que realizan; como también trabajan de la mano con el personal administrativo que son la base de toda entidad.

Enfocándose en la gestión del talento humano se exhorta mejorar la proyección de estrategias administrativas en un periodo de corto y mediano plazo así formular y establecer políticas tomando medidas específicas de recursos humanos que aplican en una entidad para el logro de metas, la aplicación de la ética y valores de cada persona en la vida cotidiana como en el ámbito laboral, apoyar a través de diversas herramientas de comunicación u otros medios de asistencia, que permitan monitorear su salud física y mental, hasta brindar el soporte en la implementación de una modalidad de trabajo diferente con el personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, de tal manera desarrollar una labor eficiente.

De acuerdo a la problemática expuesta se pretende analizar la gestión del talento humano y la influencia en el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de Oxapampa para obtener indicadores y plantear recomendaciones que sirvan para que las autoridades tomen conciencia y den una mejora a la gestión administrativa de la entidad.

Por lo manifestado en los párrafos anteriores surge la pregunta general: ¿Cuáles son las condiciones de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, al interior del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa? Esta pregunta me propone a desarrollar un trabajo exhaustivo para mejorar las expectativas laborales de los servidores y procurar un personal competente y competitivo correctamente remunerado.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?

¿Qué relación existe entre las estrategias organizacionales y desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?

### **1.3 Formulación de objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar, la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021
- Determinar qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021
- Determinar qué relación existe entre las estrategias organizacionales y Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación permitió analizar el problema, recurrir a la información de investigaciones, desarrollados en el país como en el exterior. Se determinó que es muy importante el marco teórico que explica la variable gestión del talento humano y sus dimensiones: competencias y capacidades, motivación y estrategias organizacionales, y también el marco teórico que explica la segunda variable: desempeño laboral; cuyo enfoque está orientado hacia todos los colaboradores, administrativos y operativos. El trabajo de investigación permitió conocer en qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

### **1.4.2. Justificación Práctica**

Sirvió para la puesta en práctica y el reconocimiento de la participación del talento humano y el desempeño laboral en las reparticiones del sector público que nos muestra las evidencias de la cruda realidad especialmente sobre gestión y desempeño del funcionario público, directivo público, servidor Civil de Carrera y servidor de actividades complementarias; en muchos casos ignorados el talento humano de los trabajadores que tiene la institución; y por el contrario premiando la mediocridad originada por las recomendaciones políticas.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Desde el punto de vista metodológico se utilizó el método inductivo.



Según Muñoz (2015) define como un método lógico que procede de lo particular a lo general, es decir, de la realización y observación de casos particulares descubre relaciones de validez general. Estas relaciones, una vez validadas para cada caso particular en número suficiente, permiten obtener conclusiones para los demás casos, sin necesidad de validarlas a todas ellas. (p. 56).

La investigación permitió proponer un instrumento para valorar el desarrollo de ambas variables gestión del talento humano y desempeño laboral, determinando el grado de importancia de la correcta adecuación con las dimensiones.

#### **1.4.4. Justificación social**

Benefició al personal o trabajadores que prestan su servicio en el área de gestión pedagógica, UGEL Oxapampa, región Pasco, para la mejora de sus desempeños, de tal manera brindar servicio de calidad al usuario.

### **1.5 Delimitación del estudio**

#### **1.5.1 Delimitación espacial**

El trabajo de investigación se realizó en el área de gestión pedagógica que se encuentra en la Unidad de gestión educativa local Oxapampa, ubicado en la provincia de Oxapampa, región Pasco.

#### **1.5.2 Delimitación temporal**

El estudio de la investigación comprendió en el año 2021. Con fecha que inició el 1 de marzo al 22 de setiembre del 2022.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

### **1.6.1 Viabilidad técnica**

El trabajo de investigación fue viable, se consideró la normativa y reglamento de la universidad privada de Pucallpa. En lo referente al acceso al campo de estudio, por cuanto he laborado en la entidad, en consecuencia, tuve acceso y facilidades para la aplicación de instrumentos donde precisamente se desarrolla las actividades propias del Área de Gestión pedagógica.

En lo relacionado al factor humano, los directivos del Área de Gestión Pedagógica, tenían mucho interés sobre el tema propuesto y quedando muy claro el respaldo y la predisposición de colaboración.

### **1.6.2 Viabilidad financiera**

Se logró la factibilidad del 100% y la garantía de recursos hasta la culminación de la investigación. Financiado por la investigadora.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes del problema

#### Internacional

Alarcón, D. (2015) *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*-Tesis pregrado- Ecuador- Universidad politécnica estatal del Carchi El investigador tenía como objetivo Analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. La investigación que realizó el investigador se aplicó un modelo cuali-cuantitativa. Concluye que el 44.58% de institución públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño de los servidores, como apoyo a ello se presenta la propuesta denominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por Competencias”.

Nolasco, D. (2020) *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área subdirección administrativa de la empresa pública metropolitana de aseo – EMASEO EP*- tesis posgrado- Universidad Andina Simón Bolívar; el investigador tuvo el objetivo de identificar si existe relación entre la

Evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de la Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo. El estudio se centra en una investigación Histórica, Explicativa, Correlacional; Como una forma de determinar el grado de satisfacción laboral en la Subdirección Administrativa, el investigador ejecutó a través de un cuestionario de dieciocho preguntas, un censo al personal de dicha área, concluyó que, una vez ejecutado el análisis de las variables y sus factores, si existe relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral. Una vez realizada la comparación entre la evaluación del desempeño período 2015 y 2018, de esta se desprende que, a nivel del promedio general, existió un crecimiento favorable en el desempeño del período 2018 respecto del 2015, mejorando el desempeño laboral en el año 2018.

Frías, E. (2021) *“Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”* tesis posgrado- Universidad técnica de Ambato Ecuador. El investigador determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral, el tipo de investigación es cuantitativa. La población de estudio se basa en 65 empresas productoras de calzado en la provincia de Tungurahua. La muestra está conformada por 6 empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, la selección de estas lo realizó mediante el análisis donde consideró el nivel de producción, número <0 de empleados, posicionamiento en el mercado y en base a la ubicación se ha podido determinar 3 zonas principales: sector centro, norte y sur. El trabajo contribuye al desarrollo positivo de la sociedad, no deben tener condiciones negativas, perjudicar o denigrar el aspecto humano del trabajador. El investigador llega a la conclusión que la calidad de vida laboral es considerada como la representación positiva o negativa de un ambiente laboral, cuya principal finalidad es crear un entorno satisfactorio para los trabajadores y a su vez contribuir a la salud económica de la organización y que la óptima gestión del Talento Humano permite lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del trabajador considerando las estrategias exactas que la Institución maneje con el principal objetivo de generar bienestar y seguridad en sus colaboradores.

Alava, M. y Gómez K. (2016) *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Tesis posgrado- Universidad católica de Santiago de Guayaquil El tipo de estudio de la investigación es un estudio descriptivo, el método aplicado para el análisis en la investigación es el cuantitativo, el objeto es analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal, realizando una investigación de campo en la Coordinación Zonal 8 período 2014 de la institución. Los resultados obtenidos revelan un mayor porcentaje de inconformidad por parte de los servidores, en cuanto a los subsistemas del Talento Humano, lo cual está influyendo en su desempeño laboral, tales como: selección de personal, capacitación y compensaciones. Se concluye que se cumplió a cabalidad las teorías con respecto a la administración del recurso humano, demuestran que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se expone distintos modelos de gestión. Todas estas teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano.

Morales, Y. (2018) *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Bernal Sechura, 2018-* Tesis Pregrado. Universidad César Vallejo. El investigador analizó La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal – Sechura. El tipo de estudio fue una investigación correlacional y según la temporalidad fue transversal; mediante un diseño no experimental. Las técnicas de recolección de datos fueron las encuestas para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal y entrevista para el jefe de Recursos Humanos. La población de estudio estuvo constituida por 62 trabajadores de la institución pública. Llegó a la conclusión que existe una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. A medida que exista una gestión eficiente, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. La gestión del talento humano es deficiente y no optimiza el potencial

de las personas, la capacitación traerá como impacto en la calidad del trabajo y eficiencia en los equipos de trabajo y una actitud positiva al desarrollo de las competencias.

Valentín, H. (2017) *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis pregrado. Universidad Inca Garcilaso de La Vega. El investigador utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel explicativo, ya que la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de las variables. La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial y administrativo del ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, en un número de 161 personas, a quienes se les aplicó la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral; para el análisis de los datos se empleó tablas de contingencia, gráfico de barras, análisis estadísticos: Prueba de Chi – cuadrado. De acuerdo la investigación se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

Figueroa, R. (2017) *Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017*- Tesis posgrado- Universidad Cesar Vallejo. El investigador consideró el tipo no experimental y con un diseño correlacional; con una población censal de 30 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local, obtenida mediante un muestreo no probabilístico. Se utilizó como técnica: la encuesta, con los instrumentos cuestionario para medir la gestión del talento humano y otro para medir el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay – 2017. El investigador concluye que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, también concluye en que se demuestra que un trabajador que tenga habilidad para trabajar con otros, que posea rasgos de

liderazgo, que coopere con sus compañeros y se comuniquen con ellos fortalece la gestión de talento humano de la UGEL de Yungay.

Rojas, R y Vílchez, S (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 posgrado. Universidad Wiener. Lima - Perú. El investigador realiza el estudio de un enfoque cuantitativo, aplicó el tipo de investigación aplicada, considerando el diseño más apropiado del no experimental con un nivel correlacional. La muestra fue de 50 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica que empleó el autor para este proyecto fue la observación, entrevista y la encuesta. Como instrumento, el cuestionario fue el más adecuado y estuvo compuesto con las preguntas para evaluar la variable en estudio. La validación de la metodología fue validada por un documento registrado por un juicio de expertos. El programa SPSS versión 22 y Excel.

El investigador llega a la conclusión de Implementar el área de Gestión del talento Humano en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, recomienda Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas donde se fortalezca la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario.

Zambrano, R. (2019) *“Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019”*. Tesis de pregrado-- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El investigador tuvo el objetivo de determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de

Aucallama, Huaral -2019. El estudio fue de carácter descriptivo, con un diseño no experimental. El investigador llegó a la conclusión de recomendar organizar capacitaciones especializadas dirigidas al personal por área, buscando desarrollar destrezas y habilidades de los trabajadores en base a las necesidades de los puestos de trabajo, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Aucallama, se recomienda reflexionar acerca de los resultados para mejorar y garantizar el cumplimiento de metas organizacionales.

## **Regional**

Ñaupari, K. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de salud Pasco 2018*, tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio fue determinar como la gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Salud Pasco, 2018, Para lo cual se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel descriptivo, debido a que no se realizó la manipulación de las variables, se observan en su ambiente natural, en un momento para después determinar la relación de las variables de estudio. La población en estudio estuvo conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Pasco en un numero de 101 personas, de los cuales se sacó una muestra de 80 personas a quienes se les aplico la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral, para posteriormente ser analizados para los cuales se empleó tablas de contingencia y gráficos de barras, análisis estadístico la prueba Chi Cuadrado. Según las estadísticas, se concluye que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto también acota que la relación entre la evaluación de la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada, es inferior al nivel de significación teórica; es decir, que cuando la evaluación tiene un nivel bajo. El



desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Marcelo, L. (2019) *Gestión de talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional Pasco, 2017*, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de Posgrado. Se realizó el trabajo teniendo en cuenta en enfoque mixto, el tipo de investigación es aplicada con una muestra de 159 trabajadores de tipo conglomerado o racimos, la población fue agrupada en conjuntos de niveles como son Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Nombrados y funcionarios. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco. Se llega a la conclusión que existe Influencia significativa entre los valores como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017 y se recomienda mantener una constante capacitación al personal, donde permita mejorar sus capacidades y el de tomar decisiones en momentos de incertidumbre, como también sentirse motivados en sus funciones y por último que se sientan identificados con la entidad.

Diaz, J. (2019) *Desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la universidad nacional Daniel Alcides Carrión, 2016-* Posgrado tipo descriptivo explicativo utilizando el diseño correlacional, se realizó una serie de actividades basados en los conceptos teóricos de las variables principales y sus dimensiones respectivas, así también se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico ya que se eligió una muestra de 198 colaboradores de la universidad a quienes se aplicó los cuestionarios adecuados. Finalmente se utilizó el estadístico de Pearson para medirla influencia de las variables generales y luego a nivel de específicos, llegando en todos los casos a demostrar las hipótesis respectivas planteadas en este estudio. La investigadora concluye que es necesario mejorar el desempeño óptimo del capital humano y este requiere un nivel aceptable, asimismo menciona que los resultados alcanzados demuestran que la forma de capacitación que se da en la

universidad es realizada de manera improvisada sin la adecuada planificación, organización y evaluación.

Estrella, E. (2020) *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del hospital regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*- Posgrado; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los instrumentos fueron elaborados de acuerdo a la escala de Likert, y además fueron sometidos a los análisis respectivos de validez y confiabilidad, las cuales demostraron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad. La investigación realizada fue con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de la investigación fue de 30 trabajadores, el muestreo es probabilístico. La metodología empleada en la investigación es el método deductivo, de enfoque mixto. Se llega a la conclusión que “La Gestión del talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018 por lo que se recomienda que es necesario fortalecer la gestión del talento humano del personal del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco y que la eficiencia influye significativamente en el grado de cumplimiento de los objetivos percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Quispe, H. (2020) *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de salud Pasco 2018*- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los instrumentos fueron elaborados de acuerdo a la escala de Likert, y además fueron sometidos a los análisis respectivos de validez y confiabilidad mediante el juicio de expertos, las cuales demostraron que los cuestionarios tienen validez y confiabilidad. La investigación realizada fue con un enfoque mixta, de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra de la investigación fue de 81 trabajadores, el muestreo es probabilístico. La metodología empleada en

la investigación es el método científico, deductivo, de enfoque mixto. Se concluye que existe una relación alta entre las variables y por lo tanto se deben fortalecer el área de gestión del talento humano ya que es un área fundamental a desarrollarse para que existe un desempeño laboral eficiente, las mismas que van a contribuir en brindar al trabajador y usuario una alta calidad de bienestar y servicios respectivamente. Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que la efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal. La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

## **Local**

Huamán, S. (2018) *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Oxapampa – Pasco 2016*, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- posgrado, investigación de tipo descriptivo-explicativo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión institucional, a través de muestreo probabilístico se eligió una muestra de 56 integrantes de la institución en mención a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. El investigador llega a la conclusión que se logró conocer la relación de las dimensiones del clima organizacional y su relación con la gestión institucional y finalmente entre las dos variables de estudio que tienen una relación positiva.

Castro, Raúl (2016) *Monitoreo y desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones educativas del distrito de Oxapampa, Pasco, 2016* posgrado, investigación es no experimental, correlacional. Instrumentos utilizados, escala de monitoreo del autor Clever Palomino Chacón (2012) y la escala de desempeño laboral del autor Raúl Ramiro Meléndez (2015). La muestra considera 32 trabajadores administrativos, en el análisis de datos se utilizó gráficos

que permitirán en forma simple y rápida observar los resultados de las variables y sus dimensiones. El investigador concluye considerar la relación del monitoreo y el desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones educativas del distrito de Oxapampa, es importante, dar una especial atención al proceso de monitoreo en las instituciones educativas del distrito, en el marco de una gestión de procesos y de la mejora de los servicios y enrumbar a la calidad educativa que demanda el contexto social. Existe una relación mínima no muy significativa entre la variable monitoreo y la dimensión capacidades laborales obteniendo los siguientes resultados en el coeficiente de correlación  $-0,038$  capacidad laboral frente  $1,0$  de monitoreo. El valor de significancia es similar  $7,68$ .

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

Según, Abril (2018) refiere que “La Gestión de Talento Humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal”. (p. 23).

En el 2017, Carro, Sarmiento y Rosano, Docentes investigadores de México publica en la Revista Gerencial de la Universidad ICESI la investigación titulada “*La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial*” en el que concluye sobre los resultados logrados en su investigación:

Las instituciones gubernamentales deben reconocer y recompensar a las empresas que realizan acciones de sustentabilidad, por lo que es necesario contar con una certificación integral de desarrollo sustentable que

mida realmente las acciones que realizan las empresas considerando las cuatro dimensiones. Asimismo, es necesario que las organizaciones y los gobiernos trabajen en conjunto para diseñar políticas y generar beneficios que impulsen a las organizaciones a conseguir mejores resultados de sustentabilidad.

El estudio permitió identificar aspectos culturales que derivan de la realidad específica de un sector en particular. Sin embargo, muchos de ellos podrían ser aplicados en empresas con otro tipo de características, por lo que a futuro se recomienda realizar el mismo estudio en otros sectores industriales del Estado y del país.

Adicionalmente, muchas empresas tienen dificultades para reconocer las ventajas que representa el ser sustentables, por lo que también es necesario brindarles orientación sobre cómo evaluarse en materia de sustentabilidad y en cómo generar estrategias para lograr sus metas, aunque se debe tener en cuenta que todo proceso de transformación lleva tiempo, especialmente cuando se trata de modificar formas de pensamiento y creencias arraigadas.

“Las empresas, como entes de prosperidad, deben adaptar su cultura a las nuevas necesidades de la sociedad, porque una organización con cultura sustentable sin duda generará valor a largo plazo, se reinventará cuando sea necesario y estará mejor preparada para lidiar con los retos económicos, sociales y ambientales que se vislumbran en los ODS”. (p. 364).

En el 2015, Vallejo presentó el siguiente argumento:

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las

necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p. 16).

La revista Health Wealth Career (2019) Realiza una referencia sobre la gestión del talento humano considerando que es una arquitectura de talento más no de puestos, va dirigida por las habilidades y orientadas hacia los trabajadores de la entidad. La capacidad organizacional es primordial a tener en cuenta ya que involucra la perspectiva del trabajo que se ha de realizar y de las habilidades relacionadas a ella, junto a la combinación con las capacidades de los trabajadores; en lugar de tener en cuenta los años de experiencia en un puesto específico. Menciona que se debe de considerar una gestión de talento humano adaptativa, ya que con ello se definirá las dimensiones de cómo cada habilidad puede flexibilizarse y a la par estar conectada al trabajo como en cada individuo.

Dessler (2015) Atribuye algunas de las funciones de la gestión del talento humano como son:

Planeación. Esta función tiene la actividad de establecer las metas, planes y normas, de elaborar reglas y procedimiento, desarrollar planes y pronósticos.

Organización. La actividad que tiene esta función es establecer una tarea específica a cada trabajador; facultar funciones; fijar canales comunicación; acomodar la labor de los trabajadores.

Dotación de personal. Es aquí donde se estipula qué tipo de personal se debe contratar, reclutar a posibles trabajadores, seleccionarlos, capacitarlos y evolucionarlos, establecer normas de desempeño para ellos, evaluar su desempeño, asesorarlos y remunerarlos.

Dirección. El responsable se encarga que otros cumplan con su labor designada, mantengan un buen estado de ánimo y motiven a sus trabajadores.

Control. Al hablar de esta función se realiza la verificación, medición de las actividades, proceso y objetivos de la organización, se está cumpliendo o alcanzando de acuerdo al plan desarrollado. (p.4).

La revista Amedirh – Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (2021) refiere que “una de las funciones principales es el fortalecer la comunicación, el clima y la cultura laboral, seguido por rediseñar la organización de acuerdo con las nuevas demandas”. (p.8).

### **Dimensiones de la variable: Gestión del talento humano**

**Dimensión 1: Competencias y capacidades;** De acuerdo al currículo nacional del ministerio de educación Perú (2016) define la competencia como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético. Las capacidades son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas. (pp.29-30).

Cuyos Indicadores son:

**Conocimientos.-** Vallejo (2016) define como “el saber, es aprender, ampliar, transmitir y compartir lo aprendido”. (p.30).

**Habilidades.-** Para Vallejo (2016) “Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesario la inversión en la educación y entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos”. (p. 29).

**Actitudes.-** Son tendencias o predisposiciones conductuales hacia algo; en general; “es un estado de disposición psicológica adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica, frente a determinadas personas, objetos o situaciones”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez; 2014, p.153).

**Dimensión 2: Motivación;** De acuerdo a Stephen Robbins y Coulter M. (2010) define como “el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”. (p. 341).

Cuyo Indicadores son:

**Comunicación.** - Según El Kadi, Chacón y Ramírez (2017); “Es un elemento de suma importancia para la relación de la gente entre sí y con los procesos organizacionales”. (p.63).

**Liderazgo.** - Dessler (2009) menciona que “es demostrar la capacidad para lograr dirigir, guiar e inspirar a otros hacia una visión, meta u objetivo en común”. (p.742).

**Satisfacción.** - Vallejo (2016) Manifiesta que “es darle más responsabilidad, autonomía, importantes tareas, aplicando una retroalimentación”. (p.72).

**Dimensión 3: Estrategias organizacionales;** Según Cuesta (2018) es el producto del conjunto de acciones tanto lógicas, como creativas aplicables que lleva al logro de la formulación de objetivos amplios. De políticas principales y de asignación de recursos para lograr las metas dentro de la organización. (p.3).

Cuyo Indicadores son:

**Fortaleza.-** Dessler (2009) “Complementar lo que se posee y lograr más con eso”. (p. 84).



**Implementación.-** Robbins y Coulter (2010) Hace referencia a lo siguiente:

“Una vez que se han formulado las estrategias, éstas se deben implementar. No importa qué tan bien haya planeado una organización sus estrategias, el desempeño se verá dañado si las estrategias no se implementan de manera adecuada”. (p.166).

**Objetivos.-** Vallejo (2016) determina como “el resultado deseado que se pretende desarrollar dentro de un período determinado”. (p.40).

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Desde hace años anteriores evaluar a las personas que laboran se ha tecnificado. Se consideraba para un trabajo a la persona más apta y en cierta medida prepararlo con el conocimiento mínimo de la actividad a realizar y el manejo del equipo que utilizará, así como consideración para el desarrollo personal y otorgar los estímulos para el más eficiente de acuerdo a sus resultados.

Asimismo, Amador (2015) menciona:

Las evaluaciones son practicadas en forma periódica, aunque se impone en el medio la de tipo anual y lo acertado es que se realice y no se deje como un intento o una aplicación indiscriminada ya que sus consecuencias son importantes para la persona y para la entidad. Esta actividad se puede realizar de forma simultánea en las diferentes áreas de la organización como respuesta a un programa previamente establecido por ella, además representa en sí un instrumento dentro de la administración, quiere decir aquello que se utiliza para obtener algo. (p. 232).

De acuerdo con el autor ya mencionado el desempeño laboral es importante porque permite que los jefes de la organización se enfoquen en sus trabajadores de acuerdo a los resultados que se requieren para el logro de resultados finales,

previamente previstos en la estrategia de la empresa, organización o entidad. El evaluar exige la toma de decisiones con respecto a la permanencia, proyección y progreso de sus trabajadores o personal que labora en la entidad.

Armando Cuesta Santos (2018) Por su parte sugiere que, con la evaluación del desempeño, “se puede pasar a concebir la estimulación o desempeño a través de la compensación laboral”. La motivación es vital, “se debe de considerar el dinamismo de compensación laboral como decisivo y aprender de ellos para alcanzar la eficacia de la estimulación al trabajo. En resumidas palabras el principal rol en el proceso de desempeño laboral clave de gestión del talento humano es mejorar el trabajo y al ser humano”. (p.29).

Antonio Miguel Jara Martínez, en la Revista Venezolana de Gerencia, 2018, vol. 23, núm. 83, ISSN: 1315-9984, publica el tema “*Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*”, donde se describe el siguiente concepto:

“En el caso particular del Perú, las acciones administrativas emprendidas, deben ser contextualizadas en un contexto de realidad institucional; no basta con tener las normas y directivas macros, es necesario considerar la realidad local, para lograr asegurar una gestión adecuada. Al respecto, Zambrano (2008:148), indica que cada vez más se demuestra que el desarrollo, en el marco del proceso de globalización depende, entre otros elementos, de pensar globalmente y actuar localmente. Esto aunado a los procesos de descentralización y desconcentración, se constituyen en aspectos claves para impulsar el desarrollo armónico con la participación activa y determinante de los actores de las regiones y localidades, entre ellos la participación del ciudadano”.

En el Perú, adoptar el servicio civil, busca mejorar el desempeño de los servidores públicos, mediante la profesionalización, e instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las normas que rigen los deberes y derechos de los servidores. Implica trabajar al servicio del Estado, es decir, que las instituciones,

las cuales se valen de personas, se apoyen en verdaderos servidores públicos, con carácter de servicio a la ciudadanía.

En este orden de ideas, en el Perú, desde 1937 son varias las entidades que han estado encargadas de la gestión de los servidores públicos a nivel del gobierno central y del marco legal relativo a la gestión del personal. Cabe destacar que desde 1990 se han implementado distintas iniciativas por parte del Estado dirigidas a ordenar el servicio civil peruano para, luego, describir los procesos de reforma en esta materia.

### **Dimensiones de la variable: Desempeño laboral**

**Dimensión 1: Meta estratégica.** Según Dessler y Varela (2011) “Es el logro del plan que tiene la organización para adecuar sus fortalezas y debilidades internas de acuerdo con las oportunidades y amenazas externas, con la finalidad de mantener una ventaja competitiva”. (p. 13).

Cuyo Indicadores son:

**Logro.-** De acuerdo a Escudero (2014 ) Es “establecer y cumplir con las metas que nos motivan conseguir”. (p. 33)

**Propósito.-** Según Vallejo (2016) Es “hacia donde nos dirigimos”. (p. 81)

**Misión.-** Según Vallejo (2016) “significa el fin o motivo por el que fue creada, para qué debe servir, cumplir los objetivos esenciales del negocio, atender las demandas sociales del cliente y del mercado”. (p.30)

**Dimensión 2: Evaluación.** Juárez (2018) “Es un proceso sistemático, formal y periódico que sirve para evaluar la efectividad con que los integrantes de la organización logran los objetivos, las metas y, sobre todo, los resultados que se esperan del desempeño de su puesto.” (p.6).

Cuyo Indicadores son:

**Medición.-** Juárez (2018) lo define como “una acción mediante la cual, y de acuerdo con una regla específica, se asignan símbolos o números a una propiedad, atributo, característica, evento, comportamiento, situación, condición o resultado de un objeto en el que se tiene un interés particular”. (p.50)

**Monitoreo.-** Según Abril (2018) es: “Cómo saber lo que hacen y lo que son”. (p.55)

**Supervisión.-** Según Abril (2018) “Es un término que se aplica en la administración para dirigir actividades de otras personas pero a la misma vez se ha vuelto una costumbre aplicarlo solo en niveles jerárquicos inferiores”. (p.68)

### **Dimensión 3: Eficiencia y eficacia**

Tomo lo citado por la Oficina Internacional del Trabajo (2016) donde se menciona que “la eficiencia es la comparación entre lo que se produce o se lleva a cabo en realidad y lo que se puede lograr consumiendo la misma cantidad de recursos (dinero, tiempo, mano de obra, etc.).” (p. 74)

En esta situación ser eficiente requiere implementar mejoras a la empresa. Esto aumentará la productividad de ello, es hacer las cosas bien.

Robbins y Coulter (2010) profundizan en lo siguiente: “La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos. Debido a que los gerentes cuentan con escasos recursos (incluidos personal, dinero y equipo), se encargan de utilizar eficientemente dichos recursos”. (p.7).

Entonces, el análisis de este indicador, se desprende que no puede ser considerado ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como un sistema al medir la gestión de la organización.

De acuerdo a lo referido por Robbins y Coulter (2010) en lo siguiente:

No basta el simple hecho de ser eficiente. La administración también se ocupa de ser eficaz, realizar actividades tales que se logren los objetivos organizacionales. La eficacia se suele describir cómo hacer las cosas correctas; es decir realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas... La eficiencia tiene que ver con los medios para que las cosas se hagan, la eficacia tiene que ver con los fines o los logros de los objetivos de la organización... En organizaciones exitosas, la alta eficiencia y la alta eficacia por lo general van de la mano. Una mala administración (la cual da pie a un bajo rendimiento) generalmente implica ser ineficiente e ineficaz o ser eficaz pero ineficiente. (p.7).

Esta nueva visión permite asociar la eficacia de la gestión, no únicamente al logro de resultados concretos, no siempre perceptibles como consecuencia directa de la gestión gerencial, sino con su capacidad para impartir cambios estratégicos. La eficacia valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir el 100% de efectividad el servicio o producto fijado, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Con eficacia, se busca armonizar la organización con las condiciones externas. De acuerdo a esto, la eficacia reconoce e interpreta las condiciones dentro de las cuales opera la organización, vela por el logro de los objetivos y establece lo que es correcto hacer con miras a adecuar su actuación a las condiciones del entorno. Con la eficiencia se basa en el uso de los recursos es decir mediante que medios lo logrará el propósito lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos.

La Eficacia es definida por el CONEVAL (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social – México) como la dimensión de indicadores que mide el nivel de cumplimiento de los objetivos.

Cuyo Indicadores son:

**Recursos.-** Vallejo (2016) refiere lo siguiente:

Es el conjunto de tiempo, donde se selecciona actividades congruentes con los objetivos, se ordena por prioridad, asigna el tiempo, prepara programas y da seguimiento. Incluye el recurso de dinero: prepara y aplica presupuestos, hace previsiones, registra registros y hace ajustes para alcanzar los objetivos. Asimismo, los materiales e instalaciones: obtiene, guarda, asigna y utiliza materiales o espacio con eficiencia. Recursos humanos: enseña habilidades y distribuye el trabajo, evalúa el desempeño y asegura la realimentación. (p. 71).

**Rendimiento.-** Según Vallejo (2016) De acuerdo a lo que menciona “se considera al producto o utilidad que rinde o da alguien o algo.” (p.63).

**Resultados.-** Según Vallejo (2016) Viene ser: “La multiplicación de los esfuerzos de las personas”. (p.80).

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Aplicación:** Abril (2018) Lo define al “qué deberían hacer las personas.” (p.55).

**Capacitación:** Según Vallejo (2016) “Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización”. (p.91).

**Capital humano:** Dessler y Varela (2011) “Refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los colaboradores de una organización.” (p.9).

**Capital:** Según Vallejo, L (2016) Es la cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad; en las personas, es su grado de formación y capacidad. (p.29).

**Compensación:** Abril (2018) Define que es la manera de cómo retribuir a las personas. (p.55).

**Gestión:** Según Vallejo (2016) Es “efectuar acciones para el desarrollo de objetivos”. (p.29).

**Ley Del Servicio Civil:** Según Ley N° 30057 es una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos 20 años porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas.

**Mantenimiento:** Abril (2018) lo define como las “modalidades de cómo retener a las personas en el trabajo”. (p.55)

**Organización:** Función administrativa que involucra acordar y transmitir información, estructurar el trabajo para cumplir los objetivos de la organización.

**Potencial:** Vallejo (2016) “Es la relación con las competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, conductas observables) adquiridas y/o desarrolladas por una persona y las posibilidades de ser incrementarlas o asumir otras nuevas”. (p.82).

**Retroalimentación:** Amador, A (2015) “Es la comunicación con el evaluado en donde se le comenta los avances o término de la evaluación y se está dispuesto a una aclaración, complemento o ratificación, el informe final de los resultados obtenidos se le presentará por principio al evaluado y a nivel directivo”. (p. 248).

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

#### **Hipótesis nula**

No. Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

### **2.4.2 Hipótesis específicos**

Existe una relación significativa entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

Existe una relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

Existe una relación significativa entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021



## **2.5 Variables**

### **2.5.1 Definición conceptual de la variable**

#### **Gestión de talento humano:**

Vallejo, L. (2016) Menciona:

Es el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores. (p. 16).

#### **Desempeño laboral:**

Juárez (2018) Define como:

Un proceso sistemático, formal y periódico que sirve para evaluar la efectividad con que los integrantes de la organización, logrando los objetivos, las metas y los resultados que se esperan del desempeño de su puesto. Es una herramienta clave que sirve para los evaluados, como también para quienes evalúan es decir sus jefes o supervisores, así ellos orienten sus conocimientos, su energía, su tiempo, sus recursos y sus acciones hacia los resultados que determinarán el grado de éxito o caso contrario de fracaso, resultados que consigue una entidad cuando intenta lograr su misión, sus fines y resultados relevantes que contempla en su estrategia de negocio. (p.6).

## **2.5.2 Definición operacional de la variable**

### **a. Variable 1: Gestión del talento humano**

El trabajo de investigación la variable gestión del talento humano fue estudiada por tres dimensiones: Competencias y capacidades, motivación y estrategias organizacionales.

La dimensión competencias y capacidades se compuso de tres indicadores y tres ítems: Conocimientos, habilidades y actitudes. La dimensión motivación fue compuesto por tres indicadores y tres ítems: Comunicación, liderazgo y satisfacción. La dimensión estrategias organizacionales fue compuesto por tres indicadores y tres ítems: Fortaleza, resultados y objetivos.

Se midió con un cuestionario que constó de 9 preguntas, el instrumento se planteó a los trabajadores administrativos del área de gestión pedagógica de la unidad de gestión educativa local de Oxapampa, de tal manera se contó con el criterio sobre la variable gestión del talento humano. El instrumento fue elaborado por la investigadora. Se estructuró en tres dimensiones y en 9 ítems. Las respuestas de cada ítem, se codificó con números reales del 1 al 3, donde en desacuerdo, adquirió el valor de 1, Ni de acuerdo ni en desacuerdo asumió el valor de 2, totalmente de acuerdo el valor 3.

### **b. Variable 2: Desempeño Laboral**

La variable gestión del talento humano se estudió por tres dimensiones: Meta estratégica, evaluación, eficiencia y eficacia.

La dimensión meta estratégica estuvo compuesto por tres indicadores y tres ítems: Logro, propósito y misión. La dimensión evaluación fue compuesta por tres indicadores y tres ítems: Medición, monitoreo y supervisión. La dimensión eficiencia

y eficacia se compuso por tres indicadores y tres ítems: Recursos, rendimiento y resultados.

Se realizó la medición con un cuestionario que constó de 9 preguntas. El instrumento fue dirigido a los trabajadores administrativos del área de gestión pedagógica de la unidad de gestión educativa local de Oxapampa, de tal manera contar con el criterio sobre la variable del desempeño laboral. El instrumento se elaboró por parte de la investigadora. El instrumento se estructuró en tres dimensiones y en 9 ítems. Las respuestas de cada ítem, codificados con números reales del 1 al 3, donde en desacuerdo, adquirió el valor de 1, Ni de acuerdo ni en desacuerdo asumió el valor de 2, totalmente de acuerdo el valor 3.

## 2.5.3 Operacionalización de la variable

### a. Variable 1: Gestión del talento humano

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>VARIABLE 1</b> Gestión del talento humano	Competencias y capacidades	Conocimientos	1. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con los conocimientos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	<b>Totalmente de acuerdo (3)</b> <b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)</b> <b>En desacuerdo (1)</b>
		Habilidades	2. ¿Considera que la gestión del talento humano logra que las competencias y capacidades se relacionen con las habilidades del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	
		Actitudes	3. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con las actitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	
	Motivación	Comunicación	4. ¿Considera que la motivación se relaciona con la comunicación del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	
		Liderazgo	5. ¿La motivación es un factor que es garantizado y puesto en práctica dentro del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	
		Satisfacción	6. ¿ Considera que la motivación que reciben en el área de gestión pedagógica es satisfactoria?	
	Estrategias organizacionales	Fortaleza	7. ¿La gestión del talento humano, de acuerdo a las estrategias organizacionales lo considera cómo fortaleza a cada trabajador?	
		Implementación	8. En base a las estrategias organizacionales, ¿Se ha logrado la implementación de estrategias tanto para la entidad como para el personal que labora en el área de gestión pedagógica?	
		Objetivos	9. ¿Dentro de las estrategias organizacionales se considera los objetivos de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica?	

Fuente: Elaboración propia

**b. Variable 2: Desempeño laboral**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>VARIABLE 2</b> Desempeño Laboral	Meta estratégica	Logro	10. ¿Considera que la meta estratégica, ha alcanzado el logro dentro del desempeño laboral de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	<b>Totalmente de acuerdo (3)</b> <b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)</b> <b>En desacuerdo (1)</b>
		Próposito	11. ¿La meta estratégica, contribuye con el propósito del desempeño laboral?	
		Misión	12. ¿Considera que la meta estratégica optimiza la misión dentro del desempeño laboral?	
	Evaluación	Medición	13. ¿En el desempeño laboral, la evaluación es un factor de medición del personal del área de gestión pedagógica?	
		Monitoreo	14. ¿Se considera constante el monitoreo dentro de la evaluación de los trabajadores?	
		Supervisión	15. ¿En el desempeño laboral, cada trabajador es supervisado por el jefe de área de manera constante?	
	Eficiencia y eficacia	Recursos	16. ¿Los recursos materiales tecnológicos son utilizados de manera eficiente y eficaz optimizando el buen desempeño laboral?	
		Rendimiento	17. ¿El rendimiento del personal, involucra eficiencia y eficacia dentro del desempeño laboral?	
		Resultados	18. ¿El buen resultado del desempeño laboral, es contribución de la combinación eficiencia y eficacia en los trabajadores del área de gestión pedagógica?	

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

El Diseño de la Investigación, en el presente trabajo de tesis en particular, es la estrategia para obtener la información y el logro de los objetivos teóricos, de la investigación que he propuesto en la hipótesis. Por la naturaleza de la tesis, se recurrió a la recopilación de datos y evidencias, fueron tabulados, empleando para ello el método cuantitativo; los resultados se relacionaron con las políticas administrativas referidas a la gestión del talento humano en relación al desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa 2021, por tanto se analizó las condiciones cualitativas actuales fruto de la implementación.

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental, porque se encargó de describir y caracterizar las propiedades de la variable. Según Hernández, Fernández y Baptista (p.2014). Mencionan que:

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se

tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”.

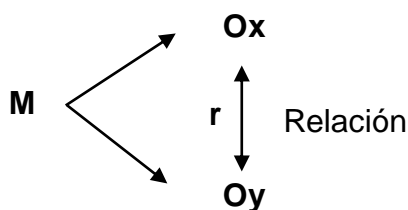
El tipo de investigación fue descriptivo, dado que según Muñoz (2015) “En las investigaciones descriptivas el investigador buscó también identificar características, ángulos, dimensiones, atributos del fenómeno, variables que inciden en él, conceptos que lo describen, elementos que lo constituyen o identifican, grupo de fenómenos en que se ubica o clasifica, etcétera.” (p.139).

Fue una investigación correlacional; Hernández et al. Lo define como “la asociación de conceptos o variables, permiten predicciones, cuantifica la relación entre conceptos y variables”. (p.30).

Se desarrolló conocimientos y habilidades para una gestión efectiva y eficiente que será en beneficio de la entidad del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa y del personal que labora en ella.

### 3.1.2. Esquema de la investigación

Para el desarrollo de la investigación fue de tipo no experimental, se empleó el esquema del diseño descriptivo correlacional.



Donde:

**M**= Muestra

**Ox**= Variable X: Gestión del talento humano.

**Oy**= Variable Y: Desempeño laboral

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

Según Hernández et al. (2014) “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (p.174).

La UGEL Oxapampa tiene 85 trabajadores en total de los cuales son: 12 trabajadores en el área de dirección, 11 trabajadores en el área de gestión institucional, 32 trabajadores en el área de administración y 30 trabajadores en el área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, por lo tanto la investigación se centró en el área de gestión pedagógica con una población de estudio de 30 trabajadores entre ellos 18 mujeres y 12 varones, que complementaron sus características en desarrollar actitudes positivas, planificación unificando esfuerzos en el cumplimiento de metas.



Tabla 1. Lista de población

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Cargo</b>
1	ENRIQUEZ FLORES, Gladys Nila	Especialista de educación
2	CALDERON RAMIREZ; Débora Esther	Especialista de educación
3	CARHUARICRA FERNANDEZ, María del Rosa	Especialista de educación
4	MARIÑO SHAÑIGUA; Rodolfo	Especialista de educación
5	MALQUI BLANCO, Juan Carlos	Especialista de educación
6	TALAVERANO SOTO, Miriam	Especialista de educación
7	VALDIVIA MAMANI, Irma Soledad	Especialista de educación
8	BARTUREN LLATAS, Ramos	Especialista de educación
9	MENACHO PALACIOS, Cesar Belisario	Especialista de educación
10	AGUIRRE RIVERA, Obed Israel	Especialista de educación
11	CABRERA VENTO, Janet Milena	Especialista de educación
12	SERNA CAPCHA, Yeny Valeria	Especialista de educación
13	CAMAC TRAVEZAÑO, Ángela Consuelo	Especialista de educación
14	DE LA CRUZ ROJAS, Jessica Isabel	Especialista de educación
15	GONZALES MARTEL Karol	Coordinadora PREVAED
16	ALEGRE ZELADA, Ruth Evangelina	Convivencia Escolar
17	ALIAGA SANCHEZ, William	Convivencia Escolar
18	INGAROCA CARLOS, Rocio Sinthia	Convivencia Escolar
19	POMACAHUA POZO, Andrea Del Pilar	Convivencia Escolar
20	AYALA ARIAS, Carlos Sandro	Administrativo SIAGIE
21	ROJAS HUAMAN, Rosa Betty	Secretaria
22	GOMEZ YARINGAÑO, Karin Janina	Secretaria
23	PONCE CASTILLO, Liz Gladys	Formadores tutores
24	CRIOLO RIMAICUNA, Celis	Formadores tutores
25	ROBLES CUEVA, Luis Alejandro	Formadores tutores
26	DÍAZ LAVADO, Luz Milagros	Formadores tutores
27	BUJAICO MARIÑO, Jenry	Formadores tutores
28	CANCHARI AIRE, Heber	Formadores tutores
29	TACUCHE ALVARADO, Braulia	Formadores tutores
30	BALLESTEROS BAUTISTA, Daniel Vicente	Formadores tutores

Fuente. Elaboración propia datos del área gestión pedagógica, UGEL Oxapampa, Región Pasco.

### **3.2.2. Muestra**

De acuerdo a Muñoz, C (2015) "La muestra es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio". (p.168).

Por su parte Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra". Lo señalado por este autor permite inferir, que si se toma el total de la población entonces no se aplicará ningún criterio muestral.

Se indicó que es favorable hacer el análisis y la comprensión de la problemática, ya que se hizo la obtención de información a la población que se aplicó las técnicas muestrales, a los  $n = 30$  colaboradores del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco, 2021, la muestra fue de tipo censal.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

Para la investigación se utilizó la técnica de encuesta según Hernández et al. (2014) se encarga de averiguar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Cuestionario Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.

Su finalidad fue recopilar información para la verificación de las hipótesis del trabajo de investigación. Así se logró obtener evidencias e indicadores del desempeño laboral del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

### 3.3.2. Instrumentos

Ñaupas, et al. (2014) Manifiesta que el cuestionario es:

Una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis. (p.142).

El instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado de acuerdo a las variables que se requirieron medir. Cabe precisar que el cuestionario fue en físico entregado a cada trabajador para su respectivo llenado. Se elaboró de acuerdo a la operacionalización de las variables que correspondió a 18 preguntas; 9 a la variable de la gestión del talento humano y la diferencia de la variable del desempeño laboral y las preguntas estaban de acuerdo a la escala de apreciación, en este caso escalas numéricas.

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

#### Validez

El instrumento fue validado mediante fichas de validación, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 2. Validadores

<b>N°</b>	<b>DNI</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado profesional</b>
01	04023326	Anaya Alvarez, Rubi Abad	Doctor
02	04070283	Carhuapoma Carlos, Nelly Beatriz	Magister
03	04346732	Ortiz Arzapalo, Maruja	Magister

Fuente elaboración propia.

## **Confiabilidad**

Se aplicó el instrumento de investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021, luego se aplicó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach resultando en la variable de gestión del talento humano de 0.761 con 9 ítems, asimismo en la variable desempeño laboral de 0,851 de 9 ítems por ello, el instrumento es altamente confiable por lo obtenido.

### **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **3.5.1 Recolección de datos**

Se utilizó una encuesta- cuestionario para recopilar opiniones y procesar en datos estadísticos, el programa excel, para la elaboración de bases de datos y el software spss para ejecutar procedimientos y se aclaró las relaciones entre variables, se identificó tendencias y realizó predicciones.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Después de procesar la información obtenida de los cuestionarios aplicados se obtuvo los siguientes resultados:

### **4.1 Presentación de resultados**

#### **4.1.1 Prueba de hipótesis**

##### **4.1.1.1 Variable I: Gestión del talento humano**

Los resultados que se presentarán continuación, primero serán de las dimensiones y después de la variable

##### **a. Dimensión: Competencias y capacidades**

En la dimensión Competencias y capacidades de la Gestión del talento Humano se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3. Competencias y capacidades

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	08	26,7
De acuerdo	22	73,3
Total	30	100,0

Fuente: base de datos

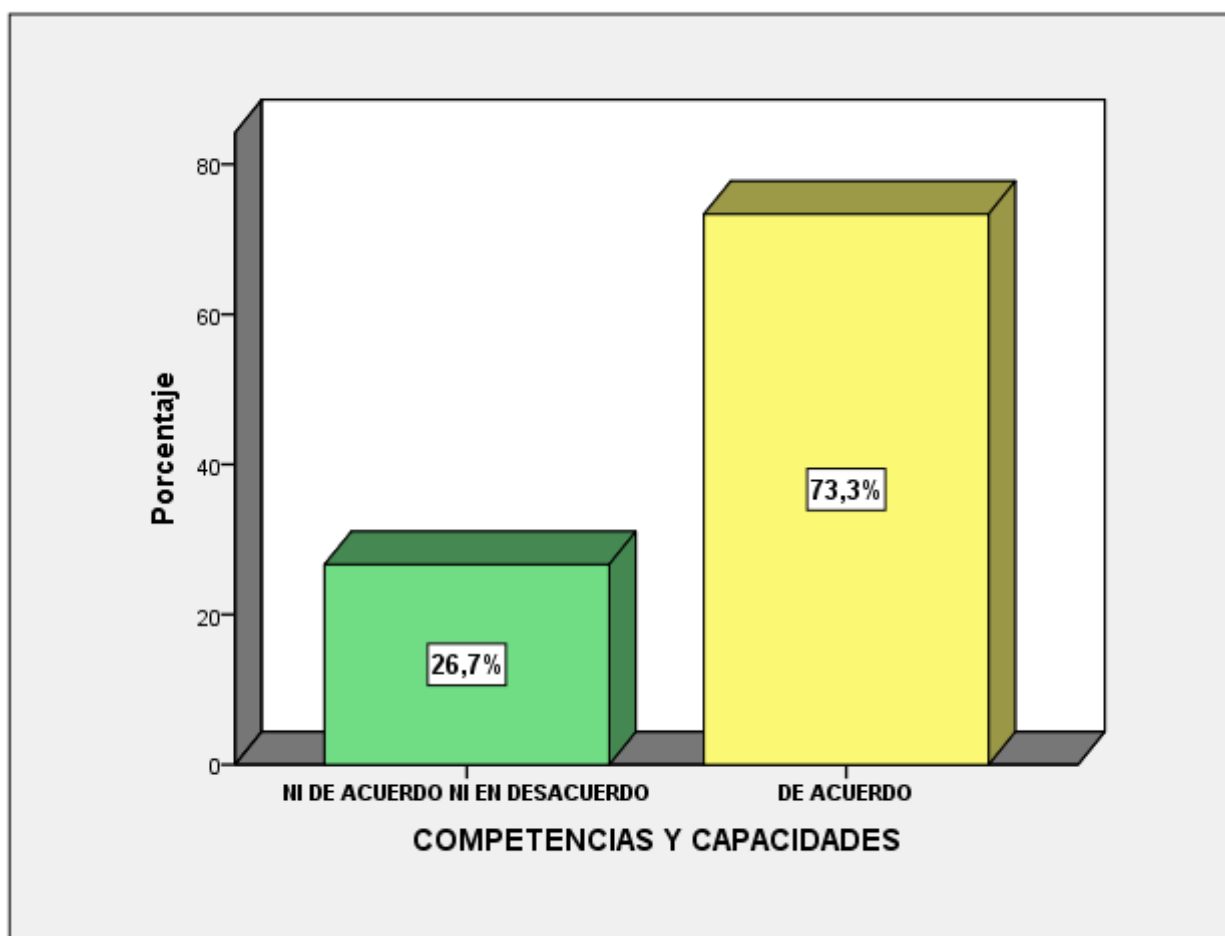


Figura 1. Dimensión: Competencias y capacidades

Fuente: Tabla 1

De la tabla 1 y la figura 1 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 08 que representan el 26.7% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22 personas que representan el 73.3% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores

se puede concluir que en la dimensión Competencias y capacidades se puede inferir que la mayoría, cerca del 75% respondieron que están de acuerdo que las competencias y capacidades influyan en conocimientos, habilidades y aptitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

### b. Dimensión: Motivación

En la dimensión Motivación se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4. Dimensión: Motivación

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	08	26,7
De acuerdo	22	73,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos

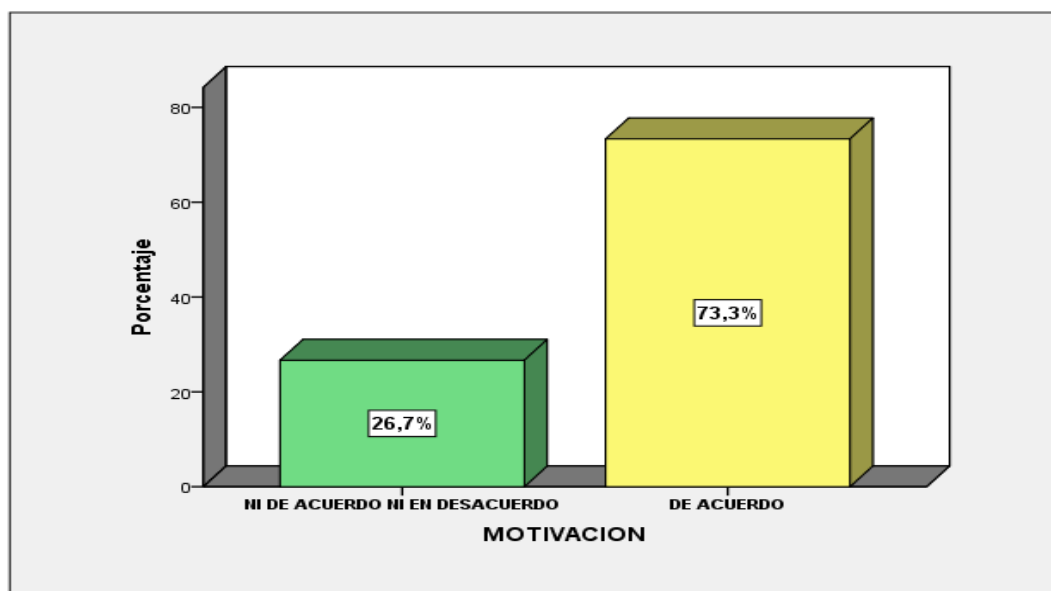


Figura 2. Dimensión: Motivación

Fuente: Tabla 2

De la tabla 2 y la figura 2 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 08 que representan el 26.7% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22 personas que representan el 73.3% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la dimensión Motivación se puede inferir que la mayoría, cerca del 75% respondieron que están de acuerdo que la Motivación influye en la comunicación, liderazgo y satisfacción del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

### **c. Dimensión: Estrategias Organizacionales**

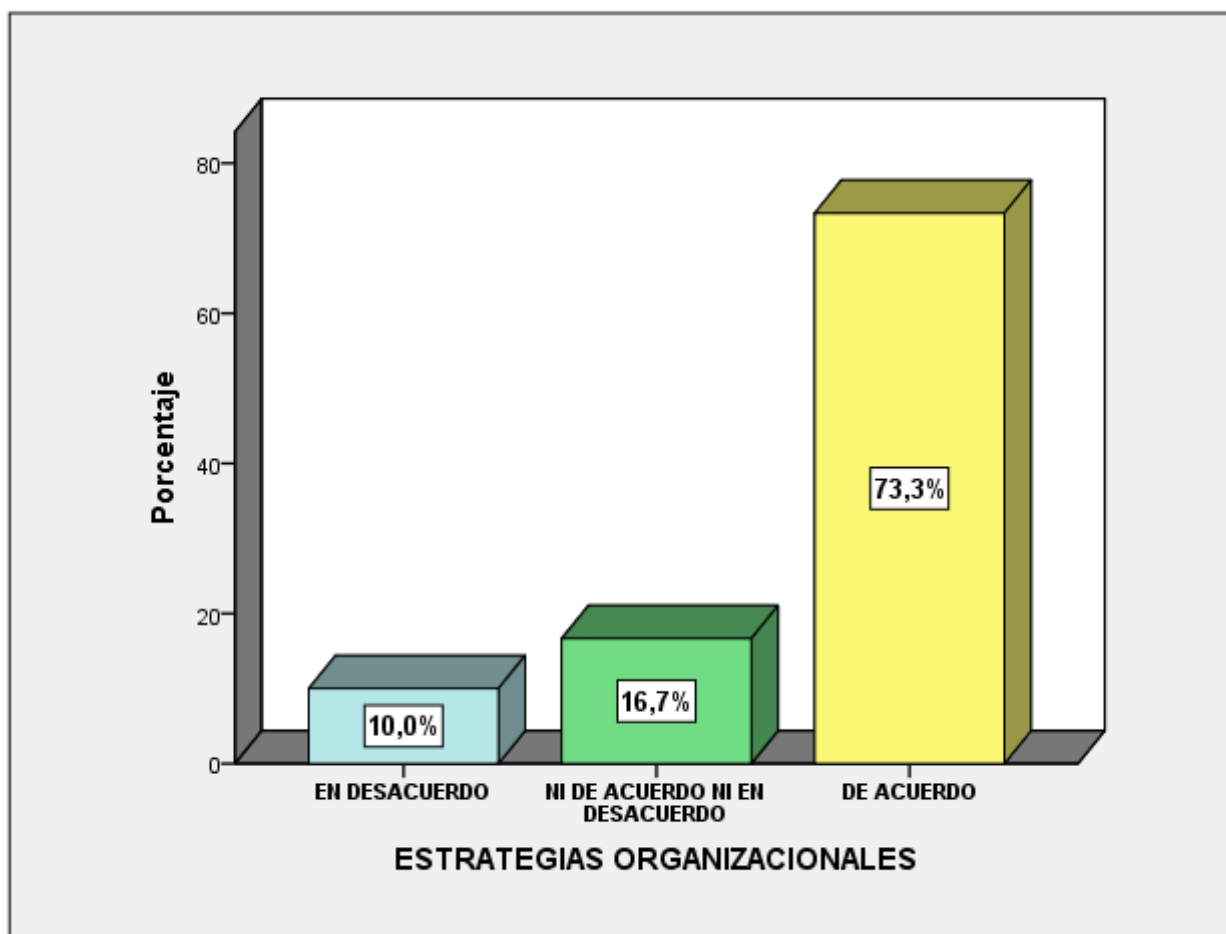
En la dimensión Estrategias organizacionales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 5. Dimensión: Estrategia Organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	22	73,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos





**Figura 3. Dimensión: Estrategias Organizacionales**

Fuente: Tabla 3

De la tabla 3 y la figura podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 03 que representan el 10.0% respondieron en Desacuerdo, 05 que representan el 16.7% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 22 personas que representan el 73.3% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la dimensión Estrategias organizacionales se puede inferir que la mayoría, cerca del 75% respondieron que están de acuerdo que las estrategias organizacionales lo considera como fortaleza al trabajador y que este obtiene buenos resultados y que consideran los objetivos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

#### d. Variable: Gestión del talento humano

Los resultados de la variable Gestión del talento humano son los siguientes:

Tabla 6. Variable: Gestión del talento humano

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
De acuerdo	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos

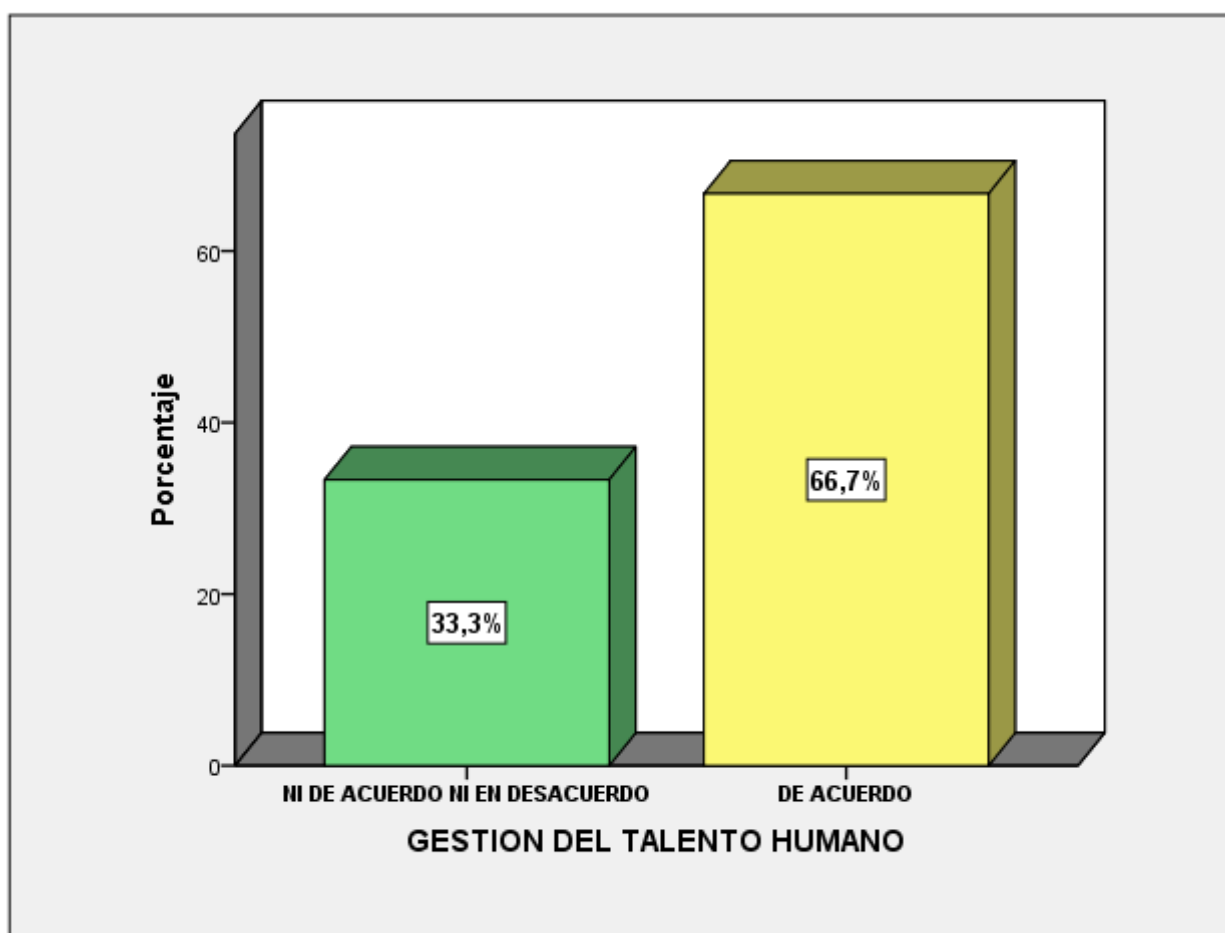


Figura 4. Variable: Gestión del talento humano

Fuente: Tabla 4

De la tabla 4 y la figura 4 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 10 que representan el 33.3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20 personas que representan el 66.7% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la variable: Gestión del talento humano se puede inferir que la mayoría, cerca del 70% respondieron que están de acuerdo que las competencias y capacidades, Motivación, estrategias organizacionales, son importantes en la gestión del talento del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

#### 4.1.1.2 Variable II: Desempeño laboral

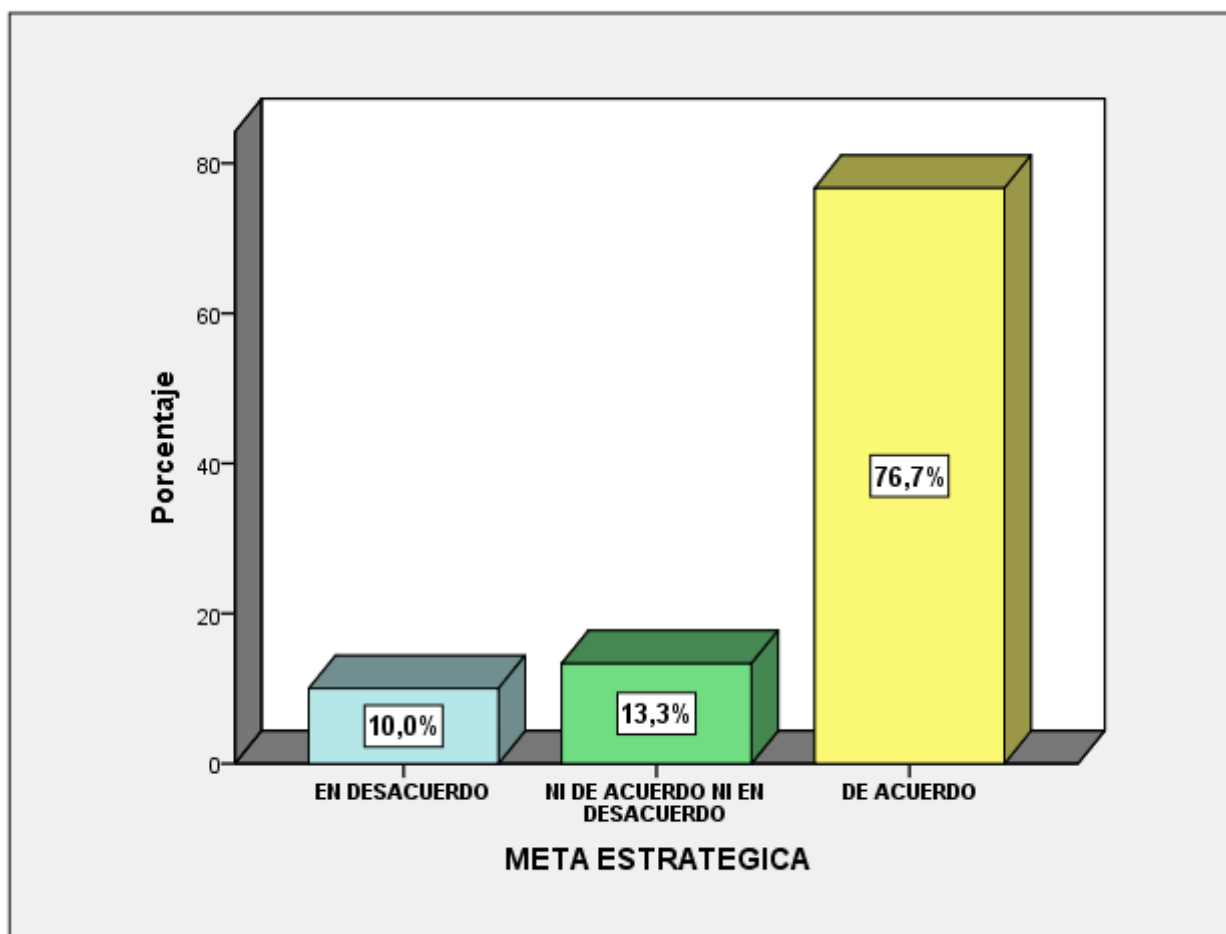
##### a. Dimensión: Meta Estratégica

En la dimensión Meta estratégica de la variable Desempeño Laboral se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 7. Dimensión: Meta estratégica

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	10,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3
De acuerdo	23	76,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos



**Figura 5. Dimensión: Meta estratégica**

Fuente: Tabla 5

De la tabla 5 y la figura 5 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 03 que representan el 10.0% respondieron en Desacuerdo, 04 que representan el 13.3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23 personas que representan el 76.7% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la dimensión meta estratégica se puede inferir que la mayoría, cerca del 80% respondieron que están de acuerdo que meta estratégica ha alcanzado el logro, contribuye con el propósito y optimiza la misión dentro del desempeño laboral del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa

## b. Dimensión: Evaluación

En la dimensión Evaluación de la variable Gestión del Talento Humano se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 8. Dimensión: Evaluación

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
De acuerdo	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos

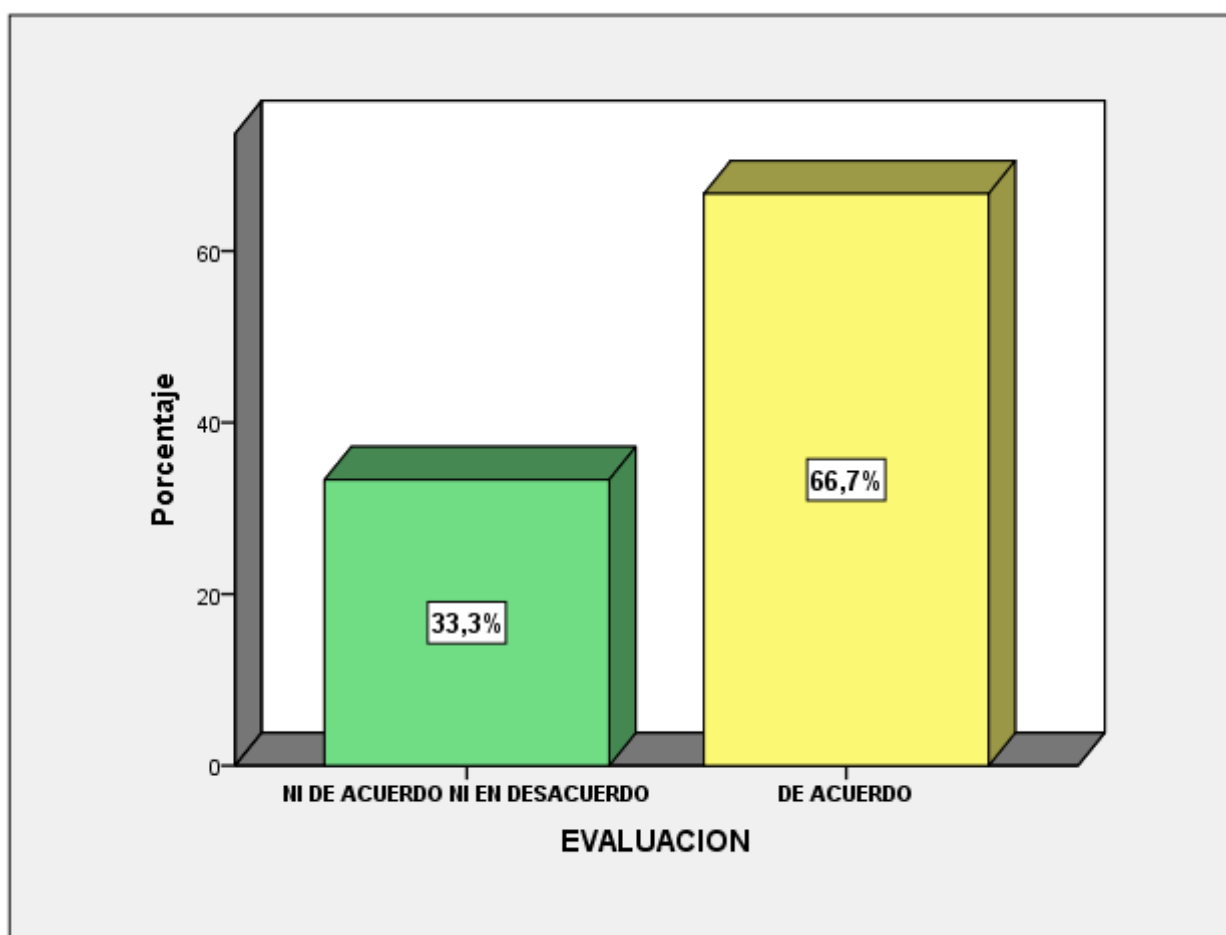


Figura 6. Dimensión: Evaluación

Fuente: Tabla 6

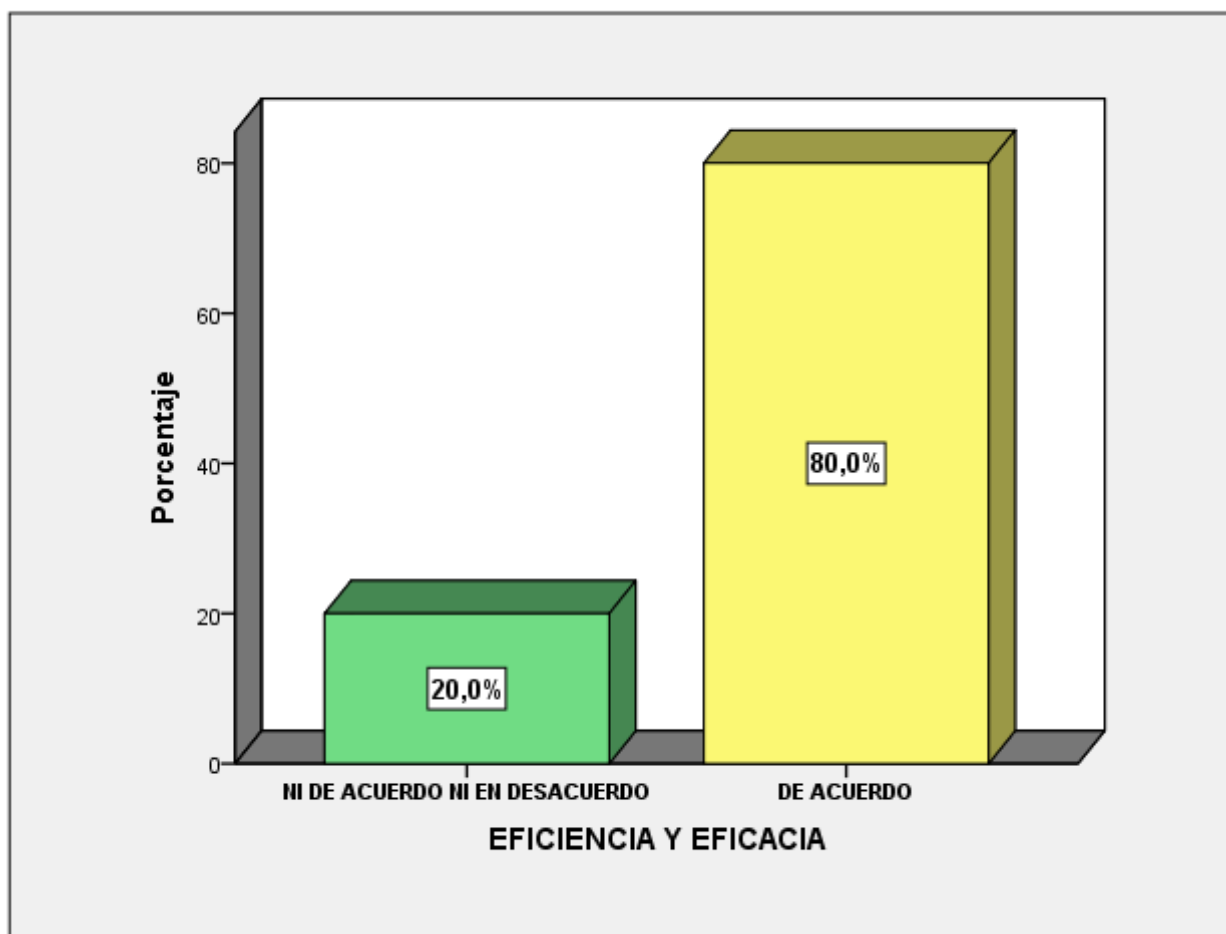
De la tabla 6 y la figura 6 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 10 que representan el 33.3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20 personas que representan el 66.7% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la dimensión Evaluación se puede inferir que la mayoría, cerca del 70% respondieron que están de acuerdo que se necesita una medición, monitoreo, y supervisión para una buena evaluación en el desempeño laboral del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa

### c. Dimensión: Eficiencia y Eficacia

Tabla 9. Dimensión: Eficiencia y eficacia

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	06	20,0
De acuerdo	24	80,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos



**Figura 7. Dimensión: Eficiencia y eficacia**

Fuente: Tabla 7

De la tabla 7 y la figura 7 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 06 que representan el 20% respondieron Ni de acuerdo ni en descuerdo, 24 personas que representan el 80.0% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la dimensión Eficiencia y eficacia se puede inferir que la mayoría, el 80% respondieron que están de acuerdo que los recursos, rendimiento y resultados contribuyen a la Eficiencia y eficacia en el desempeño laboral del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

#### d. Variable: Desempeño Laboral

Los resultados de la variable Principio de igualdad de armas son los siguientes:

Tabla 10. Variable: Desempeño Laboral

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23,3
De acuerdo	23	76,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos

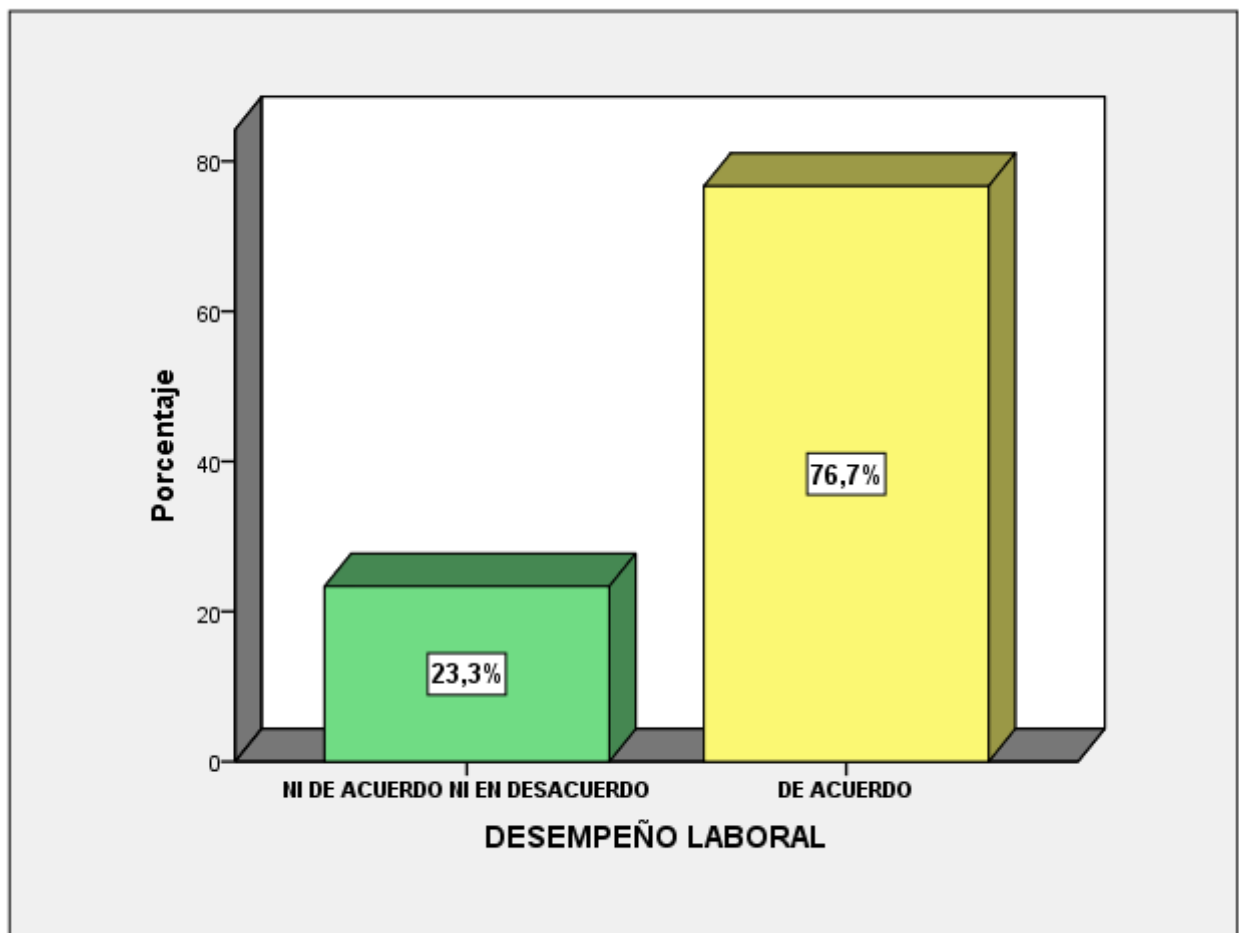


Figura 8. Variable: Desempeño Laboral

Fuente: Tabla 8



De la tabla 8 y la figura 8 podemos observar los resultados luego de aplicar el cuestionario, y son los siguientes: De las 30 personas encuestadas 07 que representan el 23,3% respondieron Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23 personas que representan el 76.7% respondieron de acuerdo. De los resultados anteriores se puede concluir que en la variable desempeño laboral se puede inferir que la mayoría, cerca del 80% respondieron que están de acuerdo que la utilización de una meta estratégica, la evaluación y la eficiencia y eficacia ayudan a mejorar el Desempeño laboral del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa.

## **4.2 Contrastación de hipótesis**

### **4.2.1 Prueba de hipótesis**

#### **a. Contrastación de hipótesis general**

##### **Formulación de hipótesis general**

##### **Hipótesis del investigador**

**Hi:** Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

##### **Hipótesis nula**

**Ho:** No. Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

### Tipo de prueba

La prueba de hipótesis de la investigación es bilateral porque trata de demostrar si la investigación es directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

### Nivel de significancia de la prueba

En la presente investigación se asume que el nivel de significancia es del 5%, por lo tanto, tendremos un nivel de confiabilidad es del 95%

### Regla para la toma de decisión

Se toma como  $P= 0.05$

Si el valor de Sig (bilateral) es menor que 0.05 se acepta la hipótesis del investigador, si el valor de Sig (bilateral) es mayor que 0.05 se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 11. Correlación entre las variables  
Gestión del talento humano y Desempeño laboral

			Correlaciones	
			GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Resultados SPSS-23

## **Interpretación**

Usando el estadístico de correlación de Spearman se obtiene un valor de 0.780, lo que indica que tiene una correlación directa del 78%, además se observa que sig bilateral tiene un valor de 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

### **b. Contrastación de hipótesis secundarias**

- **Formulación de hipótesis específica 1**

#### **Hipótesis del investigador**

**Hi:** Existe una relación significativa entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

#### **Hipótesis nula**

**Ho:** No Existe una relación significativa entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

Para las pruebas de hipótesis específicas se tomó la misma significancia y la regla de decisión de la hipótesis general.

Tabla 12. Correlación entre la dimensión:  
Competencias y capacidades y la variable Desempeño Laboral

<b>Correlaciones</b>				
			COMPETENCIAS Y CAPACIDADES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS Y CAPACIDADES	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Resultados SPSS-23

### Interpretación

Usando el estadístico de correlación de Spearman se obtiene un valor de 0.737, lo que indica que tiene una correlación directa del 73.7%, además se observa que sig bilateral tiene un valor de 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador: Existe una relación significativa entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

- **Formulación de hipótesis específica 2**

### Hipótesis del investigador

**Hi:** Existe una relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

### Hipótesis nula

**Ho:** No Existe una relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

Tabla 13. Correlación entre la dimensión: Motivación y la variable Desempeño Laboral

		<b>Correlaciones</b>		
			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Resultados SPSS-23

### Interpretación

Usando el estadístico de correlación de Spearman se obtiene un valor de 0.558, lo que indica que tiene una correlación directa del 55.8%, además se observa que sig bilateral tiene un valor de 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador: Existe una

relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

- **Formulación de hipótesis específica 3**

**Hipótesis del investigador**

**Hi:** Existe una relación significativa entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

**Hipótesis nula**

**Ho:** No Existe una relación significativa entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

Tabla 14. Correlación entre La dimensión social y la variable Principio de igualdad de armas

		<b>Correlaciones</b>		
			ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
	ES	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Resultados SPSS-23

## **Interpretación**

Usando el estadístico de correlación de Spearman se obtiene un valor de 0.764, lo que indica que tiene una correlación directa del 76.4%, además se observa que sig bilateral tiene un valor de 0.000 que es menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador: Existe una relación significativa entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021.

## **4.3 Discusión**

### **4.3.1 Contrastación con los referentes bibliográficos**

En la presente investigación se hizo la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?, los resultados obtenidos fueron que existe relación entre las dos variables en estudio con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.780 y un nivel de significación del 0.000. Este resultado obtenido concuerda con el obtenido por Morales (2018) Existe una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. A medida que exista una gestión eficiente, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. La gestión del talento humano es deficiente y no optimiza el potencial de las personas, la capacitación traerá como impacto en la calidad del trabajo y eficiencia en los equipos de trabajo y una actitud positiva al desarrollo de las competencias.

De la misma forma Valentin (2017) concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

También Figueroa (2017), concluye que la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño laboral, por tanto mantener una adecuada selección de personal que se encuentre capacitado, actualizado en los métodos de trabajo, conlleva a que su desempeño sea positivo y contribuya con la gestión que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay, también concluye en que se demuestra que un trabajador que tenga habilidad para trabajar con otros, que posea rasgos de liderazgo, que coopere con sus compañeros y se comuniquen con ellos fortalece la gestión de talento humano de la UGEL de Yungay.

Ñaupari (2018) concluye que cuando la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto también acota que la relación entre la evaluación de la gestión del Talento humano con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco, 2018. Es directa de causa efecto, de nivel alto ya que el valor de significación observada, es inferior al nivel de significación teórica; es decir, que cuando la evaluación tiene un nivel bajo. El desempeño laboral es bajo, o regular, mientras que un nivel alto, hace que el desempeño laboral también sea alto.

Marcelo (2019) existe Influencia significativa entre los valores como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017 y se recomienda mantener una constante capacitación al personal, donde permita mejorar sus capacidades y el de tomar decisiones en momentos de incertidumbre, como también sentirse motivados en sus funciones y por último que se sientan identificados con la entidad.

Estrella (2020) concluye que La Gestión del talento humano repercute significativamente en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018 por lo que se recomienda que es necesario fortalecer la gestión del talento humano del personal del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco y que la eficiencia influye significativamente en el grado de cumplimiento de los objetivos percibido por



los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018.

Quispe (2020) concluye que existe una relación alta entre las variables y por lo tanto se deben fortalecer el área de gestión del talento humano ya que es un área fundamental a desarrollarse para que existe un desempeño laboral eficiente, las mismas que van a contribuir en brindar al trabajador y usuario una alta calidad de bienestar y servicios respectivamente. Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que la efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal. La efectividad influye en forma significativa en el equipo de trabajo en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018.

#### **4.3.2 Aporte científico de la investigación**

El aporte científico de la investigación es que la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021, debe tener presente los resultados de la investigación que concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021 y puedan trabajar para que las decisiones que se tomen sea en función de la investigación realizada, para mejorar el desempeño laboral en bien de la institución. Se debe tener en cuenta las competencias y capacidades, la motivación, estrategias organizacionales, para lograr el desempeño laboral y aumentar la productividad de la UGEL de Oxapampa.

Los hallazgos de la presente investigación deberían tenerse en cuenta otras organizaciones para profundizar investigaciones sobre la influencia que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las organizaciones.

## CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021., ya que se obtuvo un valor de 0.780 de coeficiente de correlación de Spearman y un P-valor de 0.000

Se determinó que existe relación significativa entre las Competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021., ya que se obtuvo un valor de 0.737 de coeficiente de correlación de Spearman y un P-valor de 0.000

Se determinó que existe relación significativa entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021., ya que se obtuvo un valor de 0.558 de coeficiente de correlación de Spearman y un P-valor de 0.000

Se determinó que no existe relación significativa entre las Estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021., ya que se obtuvo un valor de 0.764 de coeficiente de correlación de Spearman y un P-valor de 0.000

## **RECOMENDACIONES**

Se debe mejorar la relación entre los trabajadores para lograr los objetivos institucionales, y lograr un buen desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco.

Es necesario que la empresa mejore las habilidades de los trabajadores para lograr mejorar las competencias y capacidades del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco.

Se debe trabajar en mejorar la motivación de los trabajadores ya que esta no es satisfactoria, y que mejore la capacitación en área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco.

Se debe mejorar las estrategias organizacionales para lograr resultados favorables y para alcanzar los objetivos del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2018) *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. 23, 55
- Alarcón, D (2015) *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tesis postgrado-Universidad politécnica estatal del Carchi. Tulcán – Ecuador.
- Alava, M. y Gómez K. (2016) *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Tesis posgrado- Universidad católica de Santiago de Guayaquil.
- Amador, A. (2015) *Administración de recursos humanos, Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey- Nuevo León México.
- Amedirh (Enero- febrero de 2021). *¿Cómo se transformarán el liderazgo, el talento y las organizaciones en 2021? Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A. Creando valor, la guía de los expertos de los recursos humanos*.
- Armas, Y. Llanos, M. y Traverso P. (2017) *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*, Universidad ECOTEC, Samborondón – Ecuador.
- Canchan, E. (2018) *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima 2018*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Lima, Perú.
- Carro, Sarmiento y Rosano (2017) *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial la importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial* Docentes investigadores de México- Universidad ICESI.

- Castro, R. (2016) *Monitoreo y desempeño laboral del personal administrativo de las instituciones educativas del distrito de Oxapampa, Pasco-2016*- Posgrado, Perú.
- Cuesta, A. (2018) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Segunda edición eco-ediciones. P. 4
- Dessler G y Varela R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. 5ta edición. Ed. Pearson Educación México. p. 9; 12
- Dessler, G. (2009) *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición. Ed. Pearson Educación México. p. 84;742
- Dessler, G. (2015) *Administración de los recursos humanos*, 5ta edición, Madrid España. P. 4
- Díaz, J. (2019) *Desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016*- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco- Perú.
- El Kadi, Chacón y Ramírez (2017) *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES* - Corporación Cimted
- Escudero P. (2014) *Gestión de la Felicidad del Talento Humano en el Paradigma de la Nueva Organización*. En la Universidad Tecnológica de Chile, Inacap, Sede Iquique. *Educación digital, gestión del talento humano y transformación educativa en Iberoamérica* (pp. 33) La Ceja, Antioquia, Colombia: Editorial Corporación CIMTED.
- Estrella, E. (2020) *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*- Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- Posgrado. Pasco- Perú.
- Figuroa, R. (2017) *Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay, 2017*. Tesis posgrado- Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Frías, E. (2021) *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado*- tesis posgrado- Universidad Técnica de Ambato- Ecuador.
- Health wealth career (2019) *Tendencias globales de talento 2019*. Ed. Mercer. Lima-Perú.
- Hernández, R. Fernandez,C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación* McGraw-Hill, interamericana editores, México.
- Huamán, S. (2018) *Clima Organizacional y su relación con la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL Oxapampa-Pasco, 2016*; Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión- posgrado, Pasco- Perú.
- Humannova (2014) *La revolución digital del talento conectado, los retos de la función de los RRHH; Estudio Delphi RRHH Horizonte 2020*
- Jara, A. (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23, núm. 83, ISSN: 1315-9984,
- Jimenez, P. (2017) *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa consorcio tránsito ciudadano*. Tesis de pregrado- Universidad Privada TELESUP Lima, Perú.
- Juárez, José. (2018) *Administración y evaluación del desempeño del personal*. Ciudad de México. 6.
- Ley N° 30057 Ley General del Servicio Civil- Perú.
- Marcelo, Livia (2019) *Gestión de talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2017* Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de Posgrado. Pasco, Perú.
- Morales, Y. (2018) *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Bernal Sechura, 2018*- Tesis Pregrado. Universidad César Vallejo. Perú.
- Muñoz, C (2015). *Metodología de la investigación*. Ed. Progreso S.A. México DF.

- Nolasco, D. (2020) *La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP*. Tesis posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Ñaupari, K. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de salud Pasco 2018*, tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Pasco, Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014) *Metodología de la investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis* 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. pp. 142, 153
- Oficina Internacional del Trabajo (2016) *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad*. Departamento de Empresas. - Ginebra: OIT.
- Quezada, K. (2017) *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.* Tesis posgrado- Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Quispe, H. (2020) *Gestión del talento humano por competencias y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco 2018* Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco- Perú.
- Robbins S. y Coulter M. (2010) *Administración* -10ma edición. Editorial pearson. México. p. 341
- Rojas, R y Vilchez, E (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 postgrado. Universidad Wiener. Lima, Perú.
- Ruiz, I; Ruiz, A. y Martínez, P. (2017) *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo, Guayaquil Ecuador* Grupo de investigación y capacitación pedagógica COMPAS- primera edición. P.10
- Valentín, H. (2017) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis pregrado. Universidad Inca Garcilaso de La Vega; Perú.

Vallejo, L. (2016) *Gestión del talento*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo- Ecuador- La Caracola Editores. P. 29-82

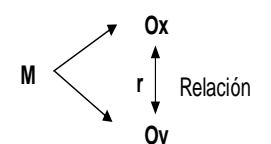
Zambrano, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad Distrital de Aucallama Huaral, 2019* Tesis de pregrado- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú.



# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021**

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
	<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>		
<b>LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE GESTION PEDAGÓGICA DE LA UGEL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO- 2021</b>	¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?	Determinar, la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	<b>VARIABLE I</b> <b>Gestión del talento humano</b> <b>* Competencias y capacidades</b> Conocimientos Habilidades Actitudes <b>*Motivación</b> Comunicación Liderazgo Satisfacción <b>*Estrategias organizacionales</b> Fortaleza Implementación Objetivos	Enfoque Cuantitativo <b>Tipo de investigación</b> No experimental <b>Nivel de investigación</b> Descriptivo <b>Diseño de investigación</b> Descriptivo correlacional 

	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO		Donde: M= Muestra Ox= Variable X: Gestión del talento humano. Oy= Variable Y: Desempeño laboral
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE GESTION PEDAGÓGICA DE LA UGEL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO- 2021	¿Qué relación existe entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?	Determinar la relación que existe entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	Existe una relación significativa entre las competencias y capacidades y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	<b>VARIABLE 2</b> <b>Desempeño Laboral</b>  * Meta estratégica Logro Propósito Misión	<b>Población y muestra</b> Población: Nuestra población en el presente estudio es de 30 trabajadores entre ellos 18 mujeres y 12 varones. Todos ellos servidores del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL de Oxapampa región Pasco.  Muestra: Nuestra población en el presente estudio es de 30 trabajadores entre ellos 18 mujeres y 12 varones. Todos ellos servidores del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL de Oxapampa región Pasco.  Tipo de muestra: Probabilístico
	¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	Existe una relación significativa entre la motivación y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	* Evaluación Medición Monitoreo Supervisión	
	¿Qué relación existe entre las estrategias organizacionales y el desempeño laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021?	Determinar la relación que existe entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	Existe una relación significativa entre las estrategias organizacionales y el Desempeño Laboral del personal del área de Gestión Pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021	* Eficiencia y eficacia Recursos Rendimiento Resultados	

## Anexo 2: Instrumento de aplicación



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

### **ENCUESTA**

Instrucciones:

Se agradece de manera anticipada su colaboración, responde acerca de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa con el proyecto de investigación titulado “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA, 2021”

Por favor escribir su nombre, solo es para el uso de la investigación.

Responda las alternativas según corresponda. Marque con una **X** la alternativa de respuesta que se adecúe a su criterio.

<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>
3	2	1

N°	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
				TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
<b>Gestión del Talento Humano</b>						
1	Competencias y capacidades	Conocimientos	1. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con los conocimientos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
2		Habilidades	2. ¿Considera que la gestión del talento humano logra que las competencias y capacidades se relacionen con las habilidades del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
3		Actitudes	3. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con las actitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
4	Motivación	Comunicación	4. ¿Considera que la motivación se relaciona con la comunicación del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
5		Liderazgo	5. ¿La motivación es un factor que es garantizado y puesto en práctica dentro del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
6		Satisfacción	6. ¿ Considera que la motivación que reciben en el área de gestión pedagógica es satisfactoria?	3	2	1
7	Estrategias organizacionales	Fortaleza	7. ¿La gestión del talento humano, de acuerdo a las estrategias organizacionales lo considera cómo fortaleza a cada trabajador?	3	2	1
8		Implementación	8. En base a las estrategias organizacionales, ¿Se ha logrado la implementación de estrategias tanto para la entidad como para el personal que labora en el área de gestión pedagógica?	3	2	1
9		Objetivos	9. ¿Dentro de las estrategias organizacionales se considera los objetivos de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica?	3	2	1

Desempeño Laboral						
10	Meta estratégica	Logro	10. ¿Considera que la meta estratégica, ha alcanzado el logro dentro del desempeño laboral de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?	3	2	1
11		Próposito	11. ¿La meta estratégica, contribuye con el propósito del desempeño laboral?	3	2	1
12		Misión	12. ¿Considera que la meta estratégica optimiza la misión dentro del desempeño laboral?	3	2	1
13	Evaluación	Medición	13. ¿En el desempeño laboral, la evaluación es un factor de medición del personal del área de gestión pedagógica?	3	2	1
14		Monitoreo	14. ¿Se considera constante el monitoreo dentro de la evaluación de los trabajadores?	3	2	1
15		Supervisión	15. ¿En el desempeño laboral, cada trabajador es supervisado por el jefe de área de manera constante?	3	2	1
16	Eficiencia y eficacia	Recursos	16. ¿Los recursos materiales tecnológicos son utilizados de manera eficiente y eficaz optimizando el buen desempeño laboral?	3	2	1
17		Rendimiento	17. ¿El rendimiento del personal, involucra eficiencia y eficacia dentro del desempeño laboral?	3	2	1
18		Resultados	18. ¿El buen resultado del desempeño laboral, es contribución de la combinación eficiencia y eficacia en los trabajadores del área de gestión pedagógica?	3	2	1

Nuestro éxito es gracias a tu valiosa cooperación!

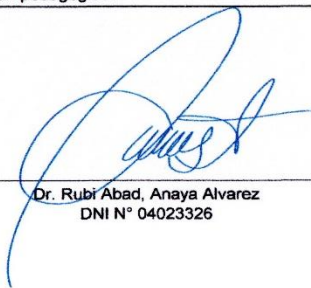
### Anexo 3: Matriz de validación del instrumento de investigación

Título: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1 Gestión del talento humano	Competencias y capacidades	Conocimientos	1. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con los conocimientos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Habilidades	2. ¿Considera que la gestión del talento humano logra que las competencias y capacidades se relacionen con las habilidades del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Actitudes	3. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con las actitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
	Motivación	Comunicación	4. ¿Considera que la motivación se relaciona con la comunicación del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Liderazgo	5. ¿La motivación es un factor que es garantizado y puesto en práctica dentro del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Satisfacción	6. ¿ Considera que la motivación que reciben en el área de gestión pedagógica es satisfactoria?				X		X		X		X		
	Estrategias organizacionales	Fortaleza	7. ¿La gestión del talento humano, de acuerdo a las estrategias organizacionales lo considera cómo fortaleza a cada trabajador?				X		X		X		X		
		Implementación	8. En base a las estrategias organizacionales, ¿Se ha logrado la implementación de estrategias tanto para la entidad como para el personal que labora en el área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
		Objetivos	9. ¿Dentro de las estrategias organizacionales se considera los objetivos de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
Meta estratégica	Logro	10. ¿Considera que la meta estratégica, ha alcanzado el logro dentro del desempeño laboral de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X			
	Propósito	11. ¿La meta estratégica, contribuye con el propósito del desempeño laboral?				X		X		X		X			

VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Misión	12. ¿Considera que la meta estratégica optimiza la misión dentro del desempeño laboral?				X		X		X		X		
	Evaluación	Medición	13. ¿En el desempeño laboral, la evaluación es un factor de medición del personal del área de gestión pedagógica?				X		X		X		X	
		Monitoreo	14. ¿Se considera constante el monitoreo dentro de la evaluación de los trabajadores?				X		X		X		X	
		Supervisión	15. ¿En el desempeño laboral, cada trabajador es supervisado por el jefe de área de manera constante?				X		X		X		X	
	Eficiencia y eficacia	Recursos	16. ¿Los recursos materiales tecnológicos son utilizados de manera eficiente y eficaz optimizando el buen desempeño laboral?				X		X		X		X	
		Rendimiento	17. ¿El rendimiento del personal, involucra eficiencia y eficacia dentro del desempeño laboral?				X		X		X		X	
		Resultados	18. ¿El buen resultado del desempeño laboral, es contribución de la combinación eficiencia y eficacia en los trabajadores del área de gestión pedagógica?				X		X		X		X	

Oxapampa, 9 de mayo de 2022



Dr. Rubi Abad, Anaya Alvarez  
DNI N° 04023326



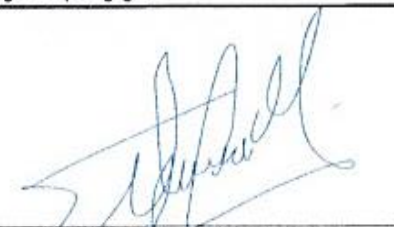
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**Título: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1 Gestión del talento humano	Competencias y capacidades	Conocimientos	1. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con los conocimientos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Habilidades	2. ¿Considera que la gestión del talento humano logra que las competencias y capacidades se relacionen con las habilidades del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Actitudes	3. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con las actitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
	Motivación	Comunicación	4. ¿Considera que la motivación se relaciona con la comunicación del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Liderazgo	5. ¿La motivación es un factor que es garantizado y puesto en práctica dentro del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Satisfacción	6. ¿ Considera que la motivación que reciben en el área de gestión pedagógica es satisfactoria?				X		X		X		X		
	Estrategias organizacionales	Fortaleza	7. ¿La gestión del talento humano, de acuerdo a las estrategias organizacionales lo considera cómo fortaleza a cada trabajador?				X		X		X		X		
		Implementación	8. En base a las estrategias organizacionales, ¿Se ha logrado la implementación de estrategias tanto para la entidad como para el personal que labora en el área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
		Objetivos	9. ¿Dentro de las estrategias organizacionales se considera los objetivos de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
Meta estratégica	Logro	10. ¿Considera que la meta estratégica, ha alcanzado el logro dentro del desempeño laboral de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X			
	Propósito	11. ¿La meta estratégica, contribuye con el propósito del desempeño laboral?				X		X		X		X			

VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Evaluación	Misión	12. ¿Considera que la meta estratégica optimiza la misión dentro del desempeño laboral?				X		X		X		
		Medición	13. ¿En el desempeño laboral, la evaluación es un factor de medición del personal del área de gestión pedagógica?				X		X		X		
		Monitoreo	14. ¿Se considera constante el monitoreo dentro de la evaluación de los trabajadores?				X		X		X		
		Supervisión	15. ¿En el desempeño laboral, cada trabajador es supervisado por el jefe de área de manera constante?				X		X		X		
	Eficiencia y eficacia	Recursos	16. ¿Los recursos materiales tecnológicos son utilizados de manera eficiente y eficaz optimizando el buen desempeño laboral?				X		X		X		
		Rendimiento	17. ¿El rendimiento del personal, involucra eficiencia y eficacia dentro del desempeño laboral?				X		X		X		
		Resultados	18. ¿El buen resultado del desempeño laboral, es contribución de la combinación eficiencia y eficacia en los trabajadores del área de gestión pedagógica?				X		X		X		

Oxapampa, 9 de mayo de 2022



Mg. Nelly Beatriz Carhuapoma Carlos  
DNI N° 04070283

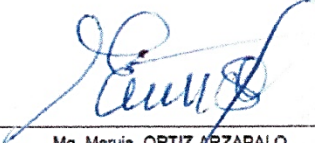
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título: La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa, región Pasco- 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1 Gestión del talento humano	Competencias y capacidades	Conocimientos	1. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con los conocimientos del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Habilidades	2. ¿Considera que la gestión del talento humano logra que las competencias y capacidades se relacionen con las habilidades del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Actitudes	3. ¿Considera que la gestión del talento humano permite que las competencias y capacidades se relacionen con las actitudes del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
	Motivación	Comunicación	4. ¿Considera que la motivación se relaciona con la comunicación del personal administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Liderazgo	5. ¿La motivación es un factor que es garantizado y puesto en práctica dentro del área de Gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X		
		Satisfacción	6. ¿ Considera que la motivación que reciben en el área de gestión pedagógica es satisfactoria?				X		X		X		X		
	Estrategias organizacionales	Fortaleza	7. ¿La gestión del talento humano, de acuerdo a las estrategias organizacionales lo considera cómo fortaleza a cada trabajador?				X		X		X		X		
		Implementación	8. En base a las estrategias organizacionales, ¿Se ha logrado la implementación de estrategias tanto para la entidad como para el personal que labora en el área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
		Objetivos	9. ¿Dentro de las estrategias organizacionales se considera los objetivos de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica?				X		X		X		X		
Meta estratégica	Logro	10. ¿Considera que la meta estratégica, ha alcanzado el logro dentro del desempeño laboral de cada trabajador administrativo del área de gestión pedagógica de la UGEL Oxapampa ?				X		X		X		X			
	Próposito	11. ¿La meta estratégica, contribuye con el propósito del desempeño laboral?				X		X		X		X			

VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Evaluación	Misión	12. ¿Considera que la meta estratégica optimiza la misión dentro del desempeño laboral?					X		X		X		X	
		Medición	13. ¿En el desempeño laboral, la evaluación es un factor de medición del personal del área de gestión pedagógica?					X		X		X		X	
		Monitoreo	14. ¿Se considera constante el monitoreo dentro de la evaluación de los trabajadores?					X		X		X		X	
		Supervisión	15. ¿En el desempeño laboral, cada trabajador es supervisado por el jefe de área de manera constante?					X		X		X		X	
	Eficiencia y eficacia	Recursos	16. ¿Los recursos materiales tecnológicos son utilizados de manera eficiente y eficaz optimizando el buen desempeño laboral?					X		X		X		X	
		Rendimiento	17. ¿El rendimiento del personal, involucra eficiencia y eficacia dentro del desempeño laboral?					X		X		X		X	
		Resultados	18. ¿El buen resultado del desempeño laboral, es contribución de la combinación eficiencia y eficacia en los trabajadores del área de gestión pedagógica?					X		X		X		X	

Oxapampa, 9 de mayo de 2022

  
 Mg. Maruja, ORTIZ ARZAPALO  
 DNI N° 04346732

**Anexo 4: Base de datos**  
**VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

<b>N°</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	9
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	3	1	3	3	2
7	2	2	2	2	2	3	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	1	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	2	2	2	3	2	2	2	2	1
13	2	2	2	3	3	3	2	2	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	2	2	3	2	2

16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	1	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	2	2	3	3	2	3	3	2	1
22	3	1	2	3	3	3	3	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	3	3	3	2	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2
28	2	2	2	3	2	2	2	2	1
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	2	2	2	3	3	3

**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>N°</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	2	3	2	1	3	3
7	2	3	2	2	3	3	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	3	3	3	3
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	2	3	1	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	2	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3

18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	1	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3
22	1	1	1	2	1	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	3	3	3	2	2	2	3	3
25	3	3	3	3	2	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	3	2	3	3	3	3
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	3	3	1	3	2	3	3	3
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3

Fuente. Encuesta aplicada al personal administrativo de la UGEL Oxapampa, región Pasco.



## Anexo 5: Evidencias

