

## **Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018**

### **Human Talent Management and its Relationship with the Work Performance of the Collaborators of the Chachapoyas Local Educational Management Unit –2018**

Elvis Rubén Siccha Rojas<sup>1</sup>, Erik Martos Collazos Silva<sup>2</sup>

#### **RESUMEN**

La investigación titulada Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018. Para lo cual se partió de la hipótesis de Existe relación directa entre Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018 contrastada mediante la corelación de Pearson. La metodología empleada fue empirica enmarcada en la investigación no experimental, donde se aplicaron encuestas e hicieron entrevistas; arrojando como resultados la relación existente de acuerdo al área de trabajo, las relaciones interpersonales y la satisfacción en función al cargo que desempeña; para finalmete plantear una propuesta de mejora en la Gestión del Talento Humano. La conclusión a la que se llega con la investigación es que existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

*Palabras clave:* Gestión, Talento Humano, Desempeño Laboral.

#### **ABSTRACT**

The investigation entitled Human Resource Management and its Relationship with the Labor Performance of Workers in the Local Educational Management Unit of Chachapoyas - 2018, aimed to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of workers in the Chachapoyas Local Education Management Unit - 2018. For which it was based on the hypothesis of There is a direct and significant relationship between human talent and the work performance of the collaborators in the Chachapoyas Local Education Management Unit - 2018, contrasted by Pearson's choreography. The methodology used was empirical framed in non-experimental research, where surveys were applied and interviews were conducted; throwing as results the existing relationship according to the work area, interpersonal relationships, the relationship according to the position he performs and satisfaction; Finally, we propose a proposal to improve the management of human talent. The conclusion reached with the research is that there is a highly significant relationship between human talent management and job satisfaction.

*Keywords:* Management, human talent, job performance.

<sup>1</sup> Bachiller de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas perteneciente a la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas correo electrónico siccharojas@gmail.com

<sup>2</sup> Magister en gestión para el Desarrollo Sustentable, Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas pertenece a la Escuela Profesional de Administración en Turismo. erik.collazos@untrm.edu.pe

## I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano, constituye el elemento determinante en las instituciones educativas de Educación Básica Regular; en el sistema educativo peruano, y dentro de los procesos de la Gestión Educativa de calidad con una concepción del planeamiento estratégico, y de largo plazo, debe estar inmersa en el área de los recursos humanos, hoy en el siglo XXI, habiendo sufrido innumerables cambios en las instituciones educativas. En realidad, el término tiene su origen en la administración de recursos humanos, y que hoy asume el de Gestión del Talento Humano, o la de administración de asociados o colaboradores educativos, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual.

Chiavenato (2011) sostuvo: Las personas, sus conocimientos, habilidades y competencias lo convierten en la base principal de la nueva organización en la institución. Con esa nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y perfecciones singulares.

Tener personas competentes, no significa necesariamente tener talentos humanos de calidad. Un talento es siempre un tipo especial de persona con determinadas habilidades, destrezas cognitivas, afectivas procedimentales. Y no siempre toda persona posee un talento, existen personas con determinados talentos humanos como son las inteligencias múltiples de Howard Gardner, las inteligencias emocionales, sociales y del trabajo de Daniel Goleman.

Chiavenato, (2011), afirmó: “En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos”. Por tal motivo, la Gestión del Talento Humano ha sido una preocupación constante en todo tipo de organizaciones educativas públicas y privadas. Las entidades del estado peruano no están ajenas a este interés por optimizar los procesos con miras a mejorar la gestión pública. Es en esta perspectiva que a partir del año 2008 el Estado peruano viene efectuando una reforma de las leyes relacionadas con la labor docente y del directivo, que busca revalorar la gestión pública, introducir nuevos elementos de modernidad y desarrollo tecnológico y mejorar los servicios al ciudadano como fin de la educación moderna.

En la UGEL de Chachapoyas del mismo modo que los otros ámbitos se evidencia que la Gestión del Talento Humano presenta algunas deficiencias en cuanto a la gestión del personal que laboren en la parte administrativa, debido a diversos factores como políticos, de afinidad, entre otros y que el desempeño laboral que presenta es de nivel regular a bajo en las diferentes áreas administrativas, por tal razón en la presente investigación se identificó, cómo la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral y la percepción que tienen los Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas, en función a la gestión que se realiza en la UGEL Chachapoyas. Ello nos hizo formular la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018? Para lo cual se estableció como hipótesis: Existe relación directa entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, la misma que fue contrastada mediante el desarrollo de la investigación. Por otro lado, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### Población muestra y muestreo

#### Población:

30 trabajadores del área administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas

#### Muestra

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, 27 colaboradores.

#### Métodos

Descriptivo, deductivo e inductivo.

#### Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Encuestas estructuradas y el análisis documentado. Los instrumentos de recolección de datos fueron formulario de preguntas y fichas.

#### Análisis de datos

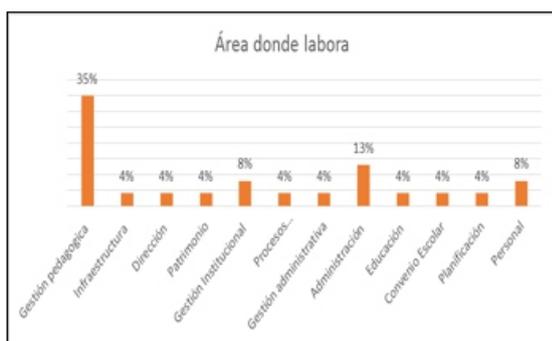
De acuerdo a los objetivos del trabajo se empleó la estadística descriptiva, luego se sistematizó la información en hojas de cálculo (Microsoft Excel 2013).

### III. RESULTADOS

El presente estudio fue aplicado a 27 personas que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local Chachapoyas- 2018, a continuación, los resultados estadísticos:

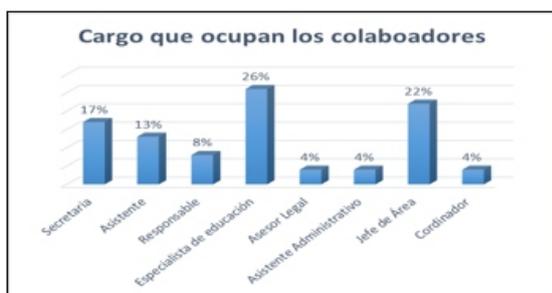
#### 3.1 Resultados relacionados a la distribución por áreas de trabajo

Figura 01: Distribución de los colaboradores de acuerdo al área donde labora.



Como se aprecia en la figura la distribución de acuerdo al área donde laboran los colaboradores de la UGEL de Chachapoyas, tenemos que: la mayoría del personal está en el área de Gestión Pedagógica con un 35%, seguido del área Administrativa con un 13%, el área de Personal y el área de Gestión Institucional con 8% y el área de Infraestructura, Patrimonio, Gestión Administrativa, Educación, Convenio Escolar Y Planificación con 4%. De lo observado se deduce que el área con mayor número de trabajadores se debe a que la UGEL Chachapoyas es la encargada de la administración y gestión de la educación básica regular de la provincia de Chachapoyas, por ello que es necesario más especialistas en la parte pedagógica.

Figura 02: Distribución de acuerdo al cargo que ocupan los Colaboradores en la UGEL Chachapoyas.



Como se aprecia en la figura el cargo que ocupan los colaboradores está distribuido de la siguiente manera: la mayoría son especialista de educación con un 26%, seguido de los jefes de área con un 22%, las secretarías 17% y los asistentes 13% y los jefes de

área y los coordinadores con 4%.

Esto denota que la UGEL está constantemente haciendo el seguimiento y capacitando por especialidad a los diferentes docentes de la provincia por especialidad y área teniendo en esto especialistas para el nivel Inicial, Primaria y Secundaria; y éste último por cada una de las áreas de formación.

Figura 03: Apreciación respecto a la responsabilidad en el trabajo



Del total de colaboradores el 91 % opinó que las responsabilidades que se asume en su puesto de trabajo se ajustan a los requerimientos de la institución y el 9 % opinó que las responsabilidades son excesivas; de lo dicho se deduce que existe un grupo pequeño que no está de acuerdo con el tipo de responsabilidad asumida haciendo que éstos trabajen bajo presión.

#### 3.2 Resultados de acuerdo a las relaciones interpersonales

Figura 04: Relaciones interpersonales en su dependencia

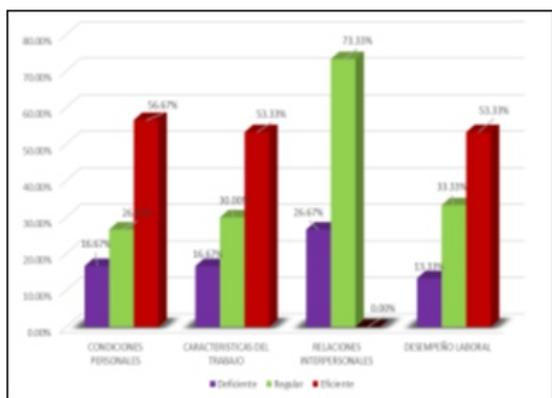


La figura muestra las relaciones interpersonales dentro del área o dependencia de trabajo la cual el grupo más representativo contestó que las relaciones interpersonales son agradables, otro grupo significativo contestó que las relaciones son muy agradables, de lo expuesto se deduce que el personal

se encuentra contento en el área donde labora y que existe una buena comunicación entre los colaboradores.

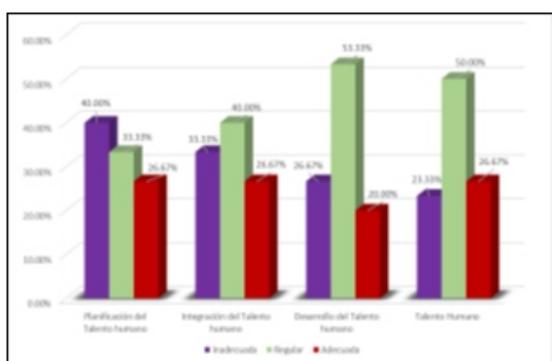
### 3.3 Resultados en función a la satisfacción en relación al cargo que desempeña

Figura 05: Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chachapoyas



En figura 5 se reflejan los resultados obtenidos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones, para lo cual se obtuvo para la dimensión condiciones personales, un 16.67 % para el nivel deficiente, para el nivel regular se obtuvo un 26.67 % y para el nivel eficiente se alcanzó un 56.67 % resultando con más alto puntaje el nivel eficiente, esta información fue extraída a partir de la aplicación de los instrumentos para cada variable; dando a conocer que el desempeño laboral se realiza de manera eficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local.

Figura 06: Gestión de Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018



En la figura se reflejan los resultados obtenidos para la variable Talento Humano y sus dimensiones, para lo cual se obtuvo para la dimensión planificación del Talento Humano, un 40.00 % para el nivel inadecuado, para el nivel regular se obtuvo un 33.33 % y para el nivel adecuado se alcanzó un 26.67 % resultando con más alto puntaje el nivel inadecuado,

esta información fue extraída a partir de la aplicación de los instrumentos para cada variable, dando a conocer que la gestión del talento humano se realiza de manera regular en la UGEL de Chachapoyas.

Tabla 01: Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018

Correlaciones		
Desempeño Laboral		
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	0,696
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	27
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).		

En la tabla se reflejan los resultados obtenidos para la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas–2018, obteniéndose un grado de correlación de  $r = 0,696^{**}$ , considerado como una correlación “Positiva” según la tabla de correlación de Pearson, además se evidencia una significancia de  $p = 0,000$  ubicado por debajo del nivel bilateral 0,01, lo cual asegura a un nivel de confianza del 99 % respecto a la correlación con un margen de error de 1 %.

### 3.4 Propuesta de mejora: Desarrollo de estrategias – plan de acción

- Identificar las necesidades de capacitación de acuerdo a las brechas existentes.
- Elaborar un programa de capacitaciones de acuerdo a lo requerido por la institución.
- Crear mecanismos para solventar los costos de capacitación según el tipo de curso o especialización.
- Elaborar bandas salariales de acuerdo a las competencias de los colaboradores.
- Crear un programa de incentivos por objetivos cumplidos.
- Establecer cronogramas de atención al colaborador para brindarle feedback de sus objetivos.
- Utilizar los resultados de evaluación de desempeño para establecer el incremento salarial anual.
- Elaborar el Colaborador del mes.
- Programar reuniones semanales para comunicar actividades laborales o extra laborales.

- Crear un chat interno para comunicación entre colaboradores y directivos.
- Establecer equipos de trabajo inter niveles para realizar labores establecidos por la dirección.

#### IV. DISCUSIÓN

Dentro de las discusiones y de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación se discute con Guaigua, (2016) quien en su tesis titulada Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajala cantón Quito en el período 2015-2016, concluye en la propuesta de un modelo que busca alcanzar la eficacia y eficiencia generadas de una mayor competitividad del talento humano basándose en el diseño de procesos que facilitaran en primera instancia establecer un proceso formal que garantice la captación del personal requerido y sobre todo retener al personal capaz de llevar al éxito a una organización ofreciéndoles posibilidades de desarrollo personal; en referencia a ello en la investigación realizada en la UGEL Chachapoyas se evaluó el desempeño en función a las dimensiones de condiciones personales, las características del trabajo, las relaciones interpersonales y el desempeño laboral; para lo cual se evaluó en características de deficiente, regular y eficiente encontrando el mayor grado de deficiencia en las relaciones interpersonales como lo muestra la figura 18; de ello podemos decir que al igual que en la investigación realizada por Guaigua, (2016), se debe de incidir en el desempeño laboral basado en desarrollo del personal y en las relaciones interpersonales, esto mediante talleres de capacitación del personal.

La tesis también discute con Durango (2017) quien en su investigación titulada Modelo de Gestión del Talento Humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, Chachapoyas, 2016 concluye que se hace necesario la implementación de la propuesta de un modelo de Gestión del Talento Humano en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, Chachapoyas, con el fin de lograr la optimización del desempeño laboral de los trabajadores para convertirla en exitosa y competitiva la institución. Del mismo modo con la investigación si bien es cierto no se ha diseñado un modelo se plantea propuestas para la mejora de la Gestión del Talento Humano, esto a fin de mejorar el desempeño laboral de los Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas. Por su parte, Alva, (2017). En su tesis titulada Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores

administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017. Concluye que el desempeño laboral de los trabajadores bajo el Régimen Laboral del D.L. 276 en la mayoría de los indicadores se encuentra en un nivel de desempeño bueno, es decir el personal administrativo tiene un nivel de desempeño favorable para la UNTRM. A lo que en el trabajo realizado en la UGEL Chachapoyas se puede decir que este también es favorable para la institución sin embargo se hace necesaria el fortalecimiento de sus capacidades mediante la capacitación y el empoderamiento.

#### V. CONCLUSIONES

Existe una relación entre las variables Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniendo el coeficiente de correlación de 0.696, con un nivel de significancia de 0,000 cual nos permite concluir que hay una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chachapoyas.

En función a la gestión del talento humano se concluye que la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas, realiza la planificación para el proceso de selección y adiestramiento del personal y es en forma regular con un porcentaje de 40.00%, y de forma adecuada es 26,67% por lo que existe ciertas limitantes como son los recursos económicos que no permiten una adecuada Gestión del Talento Humano.

Los colaboradores de la UGEL Chachapoyas en relación a su desempeño laboral son eficientes con un porcentaje de 56,67% por lo que se concluye que el desempeño laboral se realiza de manera eficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local.

#### VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, R. (2017). Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017. Facultad Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión de talento humano, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Durango, M. (2017). Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, Chachapoyas, 2016. Escuela

de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú. 178 pp.

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. Maestría en Gestión Pública. Escuela de Postgrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. 126 pp.