



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en
una Institución Educativa María y José, Los Olivos - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Gutiérrez Ansualdo, Yan Carlos (orcid.org/0000-0001-5475-0120)

ASESOR:

Dra. Calanchez de Bracho, África Del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo se los dedico a mis Padres primero por haberme dado la vida y ser la persona que soy hoy en día, por ser mi soporte incondicional en esta Vida y por haberme dado valores íntegros que me ayudan a superarme cada día más, en segundo lugar a mi enamorada por darme un apoyo incondicional en estos momentos y por impulsarme para poder culminar cada proceso de superación y por último a mi linda familia que es grande y numerosa que siempre me motivan para seguir adelante, en especial dedicado a mis abuelitos hermosos que están mirándome desde el cielo y son mi guía en este camino en mi vida terrenal, gracias Adrián y Julia.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios por permitirme seguir teniendo vida y salud.

Segundo a la universidad por haberme abierto las puertas para lograr culminar mi tesis de estudio y así poder graduarme como profesional, a mi docente, muchas gracias por sus enseñanzas, apoyo; jalones de oreja y por la paciencia que me tuvo para terminar esta tesis de investigación.

Tercero al jurado por su contribución y participación en la revisión y corrección del trabajo para su mejoramiento.

Y por último a todos mis compañeros de salón por ser parte de este proceso, en ser mejor persona y ser parte de la culminación para ser un profesional, ante ello mi agradecimiento infinito.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.5. Procedimientos..... | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS..... | 17 |
| V. DISCUSIONES | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 36 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 37 |
| Referencias | 38 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Confiabilidad del instrumento Gestión de Talento Humano..... | 15 |
| Tabla 2 | Confiabilidad del instrumento desempeño laboral | 15 |
| Tabla 3 | Gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 17 |
| Tabla 4 | Admisión de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 18 |
| Tabla 5 | Aplicación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 19 |
| Tabla 6 | Compensación de las personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 20 |
| Tabla 7 | Desarrollo de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 21 |
| Tabla 8 | Mantenimiento de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 22 |
| Tabla 9 | Evaluación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 23 |
| Tabla 10 | Desempeño laboral docente en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022. | 24 |
| Tabla 11 | Relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 25 |
| Tabla 12 | Relación entre el desempeño laboral de los docentes y la admisión de personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 26 |
| Tabla 13 | Relación entre el desempeño laboral de los docentes y la aplicación de personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 27 |
| Tabla 14 | Relación entre el desempeño laboral de los docentes y la compensación de las personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022. | 27 |

| | |
|--|----|
| Tabla 15 Relación entre el desempeño laboral de los docentes y el desarrollo de personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 28 |
| Tabla 16 Relación entre el desempeño laboral de los docentes y el mantenimiento de personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022. | 29 |
| Tabla 17 Relación entre el desempeño laboral de los docentes y la evaluación de personas en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 29 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022. | 17 |
| Figura 2. Admisión de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 18 |
| Figura 3. Aplicación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 19 |
| Figura 4. Compensación de las personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 20 |
| Figura 5. Desarrollo de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 21 |
| Figura 6. Mantenimiento de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022..... | 22 |
| Figura 7 Evaluación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022..... | 23 |
| Figura 8. Desempeño laboral docente en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022. | 24 |

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa María y José - los Olivos 2022, realizado con una metodología desde el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental y correlacional, de corte transversal, donde se evaluaron por un cuestionario a 23 docentes. Los resultados principales mostraron que el 52.2% de docentes estuvo de acuerdo con la gestión del talento humano y 43.5% manifestó estar indeciso; el 43.5% estuvo de acuerdo con su desempeño laboral y 47.8% refieren estar indecisos, asimismo, se estableció que entre las dimensiones admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, mantenimiento de personas, evaluación de personas y el desempeño laboral existe una relación positiva todas con sig. < 0.05 significativos. Se concluyó que entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa María y José - los Olivos 2022, existe una relación positiva muy alta con $\rho=0.907$ y una sig.=0.000 < 0.05 significativo.

Palabras clave: Gestión de talento humano admisión de personas, aplicación, compensación, mantenimiento evaluación, desempeño laboral.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the educational institution María y José - los Olivos 2022, carried out with a methodology from the quantitative approach, of an applied type, with a non-experimental design and correlational, cross-sectional, where 23 teachers were evaluated by a questionnaire. The main results showed that 52.2% of teachers agreed with the management of human talent and 43.5% said they were undecided; 43.5% agreed with their job performance and 47.8% reported being undecided, likewise, it was established that between the dimensions admission of people, application of people, compensation of people, maintenance of people, evaluation of people and job performance there is a positive relationship all with sig. < 0.05 significant. It was concluded that between the management of human talent and job performance in the educational institution María y José - los Olivos 2022, there is a very high positive relationship with $\rho=0.907$ and a significant sig.=0.000 <0.05.

Keywords: Human talent management, admission of people, application, compensation, evaluation maintenance, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo constantemente cambiante, las instituciones intentan tener capacidad de competir con éxito, y para ello deben ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores, empleando diversas estrategias de gestión de talento humano; pues es el personal el que genera la ventaja competitiva; en ese sentido, toda organización debe ser capaz de retener al personal para un mayor desempeño (Osarumwense & Efosa, 2020).

En ese panorama, todas las organizaciones buscan gestionar su talento humano de forma que se desempeñen correctamente ante sus actividades, entre esas organizaciones se encuentran las instituciones educativas, que deben contar con un personal docente especialmente calificado para la mejora de la producción de conocimiento (Barineka & Amaechi, 2019). Bajo ese contexto, el desempeño docente se ha convertido en un pilar esencial para las instituciones educativas; en Indonesia, sólo el 35% de los docentes presentan un desempeño de nivel bueno, dejando al 65% en niveles regulares o malos, generando un problema en el contexto (Kusumaningrum et al., 2019).

A nivel latinoamericano, en Venezuela, un estudio argumentó que el 30% de los docentes no tienen un buen desempeño. Esto muchas veces se debe a la falta de gestión de talento humano por parte de la parte directiva, quien realiza mala selección del personal, por factores económicos, parentesco, etc. (Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019).

Sin lugar a dudas, cuando el desempeño docente no es el esperado, se convierte en un grave problema tanto para el aprendizaje de los estudiantes, como para las entidades educativas; es por ello, que En Irán, para garantizar que el sistema educativo funcione de manera óptima, es necesario implementar prácticas estratégicas de gestión de recursos humanos para ayudar a retener a maestros calificados y experimentados (Shibiti, 2019). Las instituciones educativas, son cada vez más conscientes de cómo y por qué es necesario identificar a docentes calificados y buscar retenerlos planteando una estratégica gestión de talento humano (Salau, et al., 2018).

A nivel nacional, un estudio realizado en Madre de Dios, reveló que 26.5% de los docentes tienen desempeño en nivel de proceso, siendo el 16.9% de ellos quienes no presentan compromiso organizacional, es decir, no se identifican con la institución donde laboran, ello debido a la inadecuada gestión de talento humano hecha por la entidad (Estrada & Mamani, 2020). En consecuencia, se indaga que el mayor problema es la gestión de talento humano, la cual influye en el desempeño laboral docente (Alanya et al., 2021). En Lima Metropolitana, un estudio reflejó que la gestión educativa es regular en un 22.4%, mientras que el desempeño docente fue de nivel medio en un 26.4%, referenciando que cuando existe gestión adecuada, mayor será el desempeño del docente (Ledesma et al, 2020).

La educación en el Perú es considerada por muchos como una ventaja competitiva, para ello debe contar con el mejor estaff de recursos humanos que les permita brindar una calidad de servicio adecuada (Ticona, 2020); no solo debe buscar al mejor personal, sino debe calificarlo y capacitarlo para su motivación a fin de alcanzar el éxito propuesto dentro de la Institución (Hanco y Vilca, 2020).

A nivel local, en la Institución Educativa María y José de Los Olivos en Lima, se han identificado deficiencias en la gestión de talento humano, pues existe carencia para el reclutamiento y selección del personal, diseños erróneos de los puestos o funciones del personal, deficientes recompensas para el personal que cumple con sus metas, poca gestión para el desarrollo y capacitación de su talento y escasez de información administrativa, han llevado a que el personal docente no tenga un desempeño adecuado para el bienestar educativo. Se ha evidenciado influencia de la gestión de talento humano, que, al no ser adecuadamente tratado, incide en la asistencia y puntualidad del docente, generando deficiente trabajo en equipo, baja productividad, e inadecuada calidad de trabajo.

Por ello, la investigación busca conocer como **pregunta general**, ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral docente en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022?; como **preguntas específicas** se tiene; ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022?, ¿Cuál es nivel del desempeño docente en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022?,

¿Cuál es el nivel relación entre las dimensiones admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas de la gestión de talento humano y desempeño laboral en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022?

La investigación se justifica por su alto valor científico y su contribución **teórica** sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral docente, a fin de nutrir el conocimiento científico y generar el nuevo conocimiento; asimismo, sirve como trabajo previo para posteriores estudios. **Prácticamente**, permite identificar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral docente en una institución educativa a fin de obtener resultados que describan el contexto de estudio. **Socialmente**, permite a las empresas, jefes, recursos humanos y personal docente, a tomar acciones que mejoren el desempeño del pedagogo para bien educativo. **Metodológicamente** se justifica por estar bajo aspectos normativos, éticos y científicos a fin de arrojar resultados que reflejen lo que ocurre en el contexto de estudio.

La investigación tiene por **objetivo general**, determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022; mientras que como **objetivos específicos** se tiene; identificar la gestión de talento humano en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022; identificar el nivel del desempeño laboral docente en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022; establecer el nivel de relación entre las dimensiones admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas de la gestión de talento humano y desempeño laboral docente en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022.

Se plantea, como hipótesis, existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos 2022. Y cómo hipótesis nula se tiene no existe relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Siguiendo con el fortalecimiento del estudio, se buscaron los antecedentes postulados en los diferentes contextos. Iniciando a nivel internacional con Reem (2021) en su artículo **titulado** “Relación entre las creencias de los educadores y el desempeño docente en Escuelas Intermedias en Arabia Saudita”, buscó justamente la relación entre las creencias y el desempeño docente. Su **metodología** fue cuantitativa correlacional, interviniendo a 401 educadores mediante un cuestionario. **Los resultados** reflejaron que las creencias del docente explican en un 92% su desempeño. Se **concluyó** que existe asociación entre las creencias de los educadores y el desempeño docente en Escuelas Intermedias en Arabia Saudita.

En Ecuador, Palacios (2021), en su tesis **titulada** “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño del personal administrativo - Quevedo” buscó analizar la incidencia entre variables. Empleando una **metodología** de tipo correlacional, involucró a una **muestra** de 177 servidores, a quienes se les aplicó la encuesta. Los **resultados** arrojaron que el 86% de los colaboradores percibieron desempeño laboral excelente. **Concluyó** que el desempeño se ve asociada con la GTH.

Figuroa et al. (2020) en su artículo **titulado** “Gestión de talento humano (GTH) y el desempeño docente en una unidad educativa de Ecuador”, buscó incidencia entre variables. Se realizó una **metodología** correlacional interviniendo a 52 docentes por medio de un cuestionario. **Los resultados** expresaron que el 26% se mostró en desacuerdo con la GTH, mientras el 25% considera que el desempeño laboral no es el adecuado. **Se concluye** que mientras exista adecuada GTH, mayor será el desempeño decente en la muestra de estudio.

Guarnizo (2018), en su investigación **titulada** “Competencias y habilidades gerenciales como eje fundamental en una mejor gestión del talento humano (GTH)” buscó determinar las competencias y las habilidades gerenciales para una mejor GTH. La investigación tuvo una **metodología** de tipo correlacional. La muestra fue de 268 funcionarios y 269 personal académico; a quienes se les intervinieron por una encuesta. El **resultado** evidenció al 63,7% de los participantes tener desempeño regular. **Concluyó** que el desempeño fue regular y malo; también se

evidenció que existe poco interés por el crecimiento profesional y/o capacitación hacia el personal; y sus sugerencias rara vez son consideradas, en el desarrollo del plan operativo anual.

A nivel nacional, Montes (2021), en su estudio **titulado** “Gestión de talento humano (GTH) y estrés laboral de los docentes en una IE de Lima” cuyo propósito fue establecer la relación entre la GTH y el estrés laboral. Utilizando una **metodología** correlacional aplicada a 30 docentes intervenidos por medio de un cuestionario. Obtuvo como **resultados** que el 76% de los docentes presentaron nivel medio en la GTH. **Concluyendo** que la GTH incide en el estrés docente de manera directa.

Carranza (2021), en su estudio **titulado** “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral de los trabajadores administrativos - Jaén” cuya **finalidad** fue determinar la asociación entre la GTH y el desempeño laboral. Empleando una **metodología** correlacional aplicado a 28 colaboradores intervenidos por un cuestionario. Los **resultados** evidenciaron que ambas variables presentaron nivel regular. **Concluyó** que la GTH se determina como un proceso en donde incorpora nuevos colaboradores, con el fin de que el desempeño laboral sea más efectivo y eficaz.

Siccha (2019), ejecutaron un estudio **titulado** “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas” cuya finalidad fue determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral. Emplearon una **metodología** de tipo correlacional, no experimental. Tomando como objeto de estudio a 27 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta y entrevistas. Los **resultados** mostraron al 53,3% de los colaboradores presentar un desempeño eficiente, considerando a la GTH de nivel regular (50%). **Concluyeron** que existe una relación entre las variables GTH y el desempeño laboral.

Bendezú (2019), desarrolló una investigación **titulada** “Gestión de talento humano (GTH) y satisfacción laboral en una Institución Educativa Privada de Lurigancho” cuyo **propósito** fue determinar la relación entre la gestión del talento GTH y la satisfacción laboral. Utilizando una **metodología** correlacional con una muestra de 24 trabajadores intervenidos mediante un cuestionario. El **resultado** general arrojó

que ambas variables presentan nivel medio. **Concluyó** que LA GTH se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Ataypoma e Inga (2018) realizaron un estudio **titulado** “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en la UGEL de Huancavelica” que buscó determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral. **La metodología** fue correlacional, llevada a cabo con 54 administrativos, a quienes se les aplicó una encuesta. Los **resultados** resaltan al 55.6% de los colaboradores percibir que la GTH es favorable, mientras el 51,7 percibieron desempeño favorable. **Concluyeron** encontrar una relación positiva entre GTH y desempeño laboral.

Arroyo (2017), en su estudio **titulado** “Percepción de talento humano y desempeño laboral docente - Huancayo” buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente. Se basó en una **metodología** de diseño no experimental correlacional. Tomando como objeto de estudio a 69 docentes intervenidos por un cuestionario. Los **resultados** observaron que el 69.81% de docentes estuvieron comprometidos con su carrera, el 39.62% mencionaron tener carencia de oportunidades para resolver problemas institucionales, y el 67.92% consideraron a la experiencia genera mejor desempeño de sus funciones. Se **concluyó** tener una asociación positiva entre de las variables.

La gestión de talento humano se fundamenta en la teoría Y de McGregor (1957) el cual hace referencia que esta gestión se basa en la motivación y el deseo de superarse de los trabajadores, el autor refiere que el trabajador se toma como un ser humano que piensa y siento, no solo se toman como objetos que realizan una actividad laboral, únicamente no se toman como objetos que repiten procedimientos mecánicos con el objetivo de recibir un pago a cambio (Chávez, 2018). Del mismo modo, Franklin y Krieger (2012) en su teoría sustentaron que las organizaciones se conforman por personas que representan el capital humano, donde para alcanzar los objetivos dependerá de un funcionamiento óptimo de este capital, asimismo, indicaron que la gestión del talento humano en la empresa toma diversas labores que guardan relación con los lazos laborales que se generan entre los trabajadores, donde se tiene, desarrollo de habilidades y evaluación de su desempeño, búsqueda y selección de nuevo capital humano (Borrero, 2019).

En cuanto a la teoría relacionada con la variable **Gestión de talento humano**, el estudio abordó el supuesto descrito por Abril (2018), en su libro “Diseño de procesos de gestión de talento humano”, el cual lo fundamenta como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para manejar los asuntos que se vinculan con las relaciones humanas del trabajo administrativo en las organizaciones. Dimensiona a la variable en seis dimensiones; siendo la admisión, aplicación, compensaciones, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas.

En ese mismo contexto, Ramírez et al. (2019) son acciones realizadas para fortalecer el proceso de desarrollo, proyección y mejorar las condiciones de la organización; se empieza por saber elegir a los individuos que laborarán en cada área para así capacitarlos, alimentarlos de conocimientos, incentivarlos y motivarlos para el logro de sus funciones y sentirse identificados con la institución. Mendivel *et al.* (2020), lo conoce como el proceso para desarrollar e incorporar personal calificado.

Para Cardona (2018) se refiere a procesos que brindan dirección donde se emplean acciones de conocimiento para elegir y seleccionar mejor al personal que acompañará al crecimiento institucional y, por ende, en el logro de metas. Anastasio *et al.* (2020), lo aborda como un proceso que permite generar mejores resultados de la organización, ello por la elección y profesionalismo de sus empleados; entre a tallar sus competencias, habilidades y capacidades para seleccionar a individuos capaces de hacer frente a los retos y funciones de la empresa.

Bendezú (2019) refiere el talento humano debe ser gestionado buscando el bienestar y estabilidad de la organización y la comodidad de las mismas personas, por ello, su selección se basa en identificar personas competentes, hábiles para desarrollar ciertas funciones, éticas, responsables y que perciba su deseo de contribuir en el cumplimiento de objetivos organizacionales. López *et al.* (2021), menciona que se distingue por destacar el compromiso o potencial de los empleados. Para Udin (2017), se basa en procesos estratégicos para seleccionar y reclutar personas que contribuyan al crecimiento institucional. Veluchamy *et al.* (2016), lo refiere como el conjunto de funciones integradas por recursos humanos

de la organización, diseñadas para contratar, capacitar, motivar y retener empleados productivos y comprometidos.

La Gestión de talento humano, compuesta por seis factores, según Abril (2018), siendo la primera dimensión **Admisión de personas**, proceso de reclutamiento e incorporación de personal para una organización en específico, que tiene capacidad, competencia y habilidad para desempeñarse en el puesto designado (Flores, 2019). Surge como filtro para seleccionar el ingreso de personas calificadas y adecuadas a las responsabilidades de cada cargo para cumplir con los objetivos institucionales, así como aquellas que reúnan las características deseadas. La selección implica la elección cuidadosa del individuo correcto para el trabajo adecuado en el momento oportuno (Chiavenato, 2015).

En cuanto a la segunda dimensión, **Aplicación de personas**; orientadas al desempeño, evaluación y análisis de los individuos en relación con el puesto que desempeña dentro de una entidad (Castro & Delgado, 2020). Es fundamental que cada miembro de la organización esté inmerso en un ambiente de trabajo agradable, que sus roles estén claramente definidos, que sepan lo que se supone que deben hacer, cuáles son sus funciones y responsabilidades, y que su contribución esté definida en el logro de las metas o planes de desarrollo de la organización (Flores, 2019).

Para la tercera dimensión, **Compensación de personas**, es el proceso dirigido a incitar y alentar a los empleados de la entidad. Los colaboradores quedarán satisfechos y contentos con ello, pues sentirán una parte de los beneficios que la organización tiene para ofrecer, basados en el principio de igualdad, siempre y cuando se cumplan las metas organizacionales y las individuales. Como resultado, los procesos de otorgamiento de recompensas se encuentran entre los procesos administrativos más importantes en el área de recursos humanos (Chiavenato, 2015).

En la cuarta dimensión **desarrollo de personas**; referido al desarrollo de personas y las organizaciones por medio aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento. Las estrategias de bajo nivel, como la capacidad y el desarrollo humano, tienen que ver con el aprendizaje individual y colectivo para mejorar su

nivel conocimientos. La estrategia más completa y extensa es el desarrollo organizacional, referido al aprendizaje de las organizaciones para su cambio e innovación (Flores, 2019).

Definiendo a la quinta dimensión, **mantenimiento de personas**; se define por proporcionar un ambiente de trabajo agradable y seguro, así como asegurar relaciones sindicales amistosas y cooperativas. Sin embargo, esto puede ser insuficiente si no se brinda acceso a largo plazo al personal que tanto le ha costado a la organización en términos de motivación, capacitación e incluso involucramiento en una familia, porque son elementos importantes que definen la permanencia de los empleados en la organización, así como motivarlos a trabajar y alcanzar las metas organizacionales (Rivero & Dabos, 2017).

La sexta y última dimensión, **evaluación de personas**, es un proceso que mide la productividad laboral de las personas, para conocer el cumplimiento de las expectativas de una empresa de acuerdo con sus actividades. Permite determinar los aumentos salariales, las necesidades de capacitación y desarrollo, así como para proporcionar documentación para respaldar las rotaciones del personal (Flores, 2019).

La teoría del desempeño laboral está sustentada en las aportaciones de Campbell (1980) quien expone que el desempeño es la conducta en el trabajo, abarca el logro de los objetivos de la organización, es decir, lo toma como el conjunto de conductas que conllevan a un beneficio para la empresa, en conclusión, el desempeño laboral son los comportamientos relacionados con las metas y objetivos alcanzados (Galan, Ríos, Fernández, & Angeles, 2019).

En la segunda variable denominada **desempeño Laboral**, se aborda la teoría descrita por Vásquez et al (2019), el cual sustenta que el desempeño de todo colaborador se fuerza mental y física, junto a sus capacidades y habilidades, así como sus valores éticos que emplea para lograr el cumplimiento de sus funciones dentro de un contexto laboral, ello relacionado con la asistencia y puntualidad, el

trabajo en equipo, la productividad, el respeto y responsabilidad, la calidad de trabajo y el trabajo bajo presión.

Según Bohórquez *et al.* (2020), es referido por la capacidad de un trabajador para realizar las tareas que se le asignan. Grijalva *et al.* (2019), lo considera como un comportamiento de un individuo para realizar sus funciones y ayudar al cumplimiento de metas dentro de la organización. Caisa *et al.* (2018), lo conoce como una forma o manera de realizar las funciones laborales por parte de un empleado, ello alineado de sus aptitudes, disciplina, cualidades personales y comportamiento de una persona que desempeña en un cargo específico dentro de una organización.

En cuanto al desempeño laboral docente, LLancari & Alania (2020), refieren al desempeño laboral docente como la agrupación de acciones que realiza el docente en el aula para generar el proceso de enseñanza aprendizaje y formación de los estudiantes a su cargo. Orellana (2019), lo refiere a la labor cotidiana que se desarrolla para cumplimiento de sus funciones, deberes y responsabilidades propios, a su trabajo, forma y los resultados que obtiene, a la vez que implica una interrelación de competencias, actitudes y valores. Asimismo, refiere que es el grado en que uno cumple con los requisitos formales de un trabajo y completa adecuadamente las tareas asignadas (Yeop & Woo, 2020). Es el valor final que tiene un individuo, donde demuestra habilidades, competencias y capacidades, ello acumulado de los aspectos éticos y profesionales para lograr con sus funciones en el tiempo óptimo (Mohamad & Jais, 2016).

El desempeño laboral docente se divide en seis dimensiones, teniendo como primera dimensión la **asistencia y puntualidad**, definida como el cumplimiento en hacer acto de presencia en su centro de labores y cumplir el horario establecido dentro su centro de labores, así como también a las reuniones que se establezcan (Beneyto et al, 2007).

Como segunda dimensión se encuentra el **trabajo en equipo**, representado como la capacidad para desarrollar proyectos en grupo facilitando el desarrollo de las habilidades de sus miembros, fomentando el compromiso y un ambiente de respeto, y facilitando la colaboración entre personas de otras disciplinas y/o culturas

para la consecución de objetivos colectivos (Soria & Cleveland, 2020). El término "trabajo en equipo" se refiere a un grupo de personas que trabajan juntas para completar un proyecto y que responden como grupo al resultado final (Ruiz & Martínez, 2015).

Seguido esta la **productividad**, refiere a la eficiencia en el entorno laboral de un individuo, generando la materia prima en capital para la empresa. Se entiende también como la relación entre las salidas del proceso productivo y las entradas de capital de trabajo (Jaimes & Rojas, 2015).

También se encuentra la dimensión **respeto y responsabilidad**, asocia con el acatamiento que le permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás. Refiere también a la obligación de una persona de responder por ciertos actos de los que es responsable (Barreiro, 2015).

Acto seguido está la dimensión **calidad en el trabajo**, son todas las dimensiones del trabajo de las personas que les permiten desarrollar sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y alcanzar mayores niveles de libertad. Dicho de otra manera, es un conjunto de factores interconectados que han sido identificados como esenciales para el personal en el trabajo (Pineda & Acosta, 2017).

Por último, se tiene a la dimensión **trabajo bajo presión**, surge cuando los docentes son expuestos a diferentes trabajos inmediatos, donde debe presentarlo en tiempo óptimo detallando la calidad de sus funciones, su capacidad de respuesta ante los trabajos a presión debe sobresalir (Londoño et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

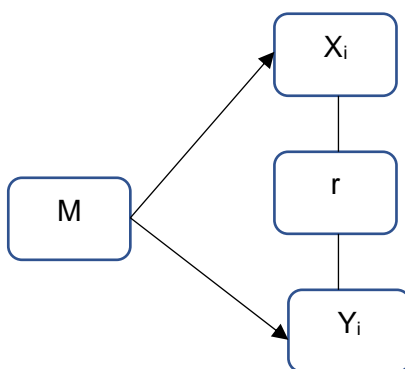
Tipo de investigación

Fue aplicada por estudiar el comportamiento del objeto en estudio e incrementar científicamente la información y teoría de las variables. Asimismo, fue cuantitativo al intentar dar respuesta de los objetivos por medio de la medición y técnicas estadísticas (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y correlacional, generando contraste de objetivos sin la manipulación intencionada del investigador con las variables de estudio. Se diagnostica la realidad o contexto del fenómeno de estudio sin intervención intencional (Hernández & Mendoza, 2018). También fue transversal, busca medir la relación de las variables en un periodo de tiempo establecido

El esquema que presenta el diseño es el siguiente:



Dónde:

M: muestra de docentes de la I.E. María y José

X_i : Gestión de talento humano

Y_i : Desempeño docente

r: relación entre X_i y Y_i

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión de talento humano

Definición conceptual

Conjunto de políticas y prácticas esenciales para direccionar los asuntos relacionados al recurso humano y sus vínculos laborales y administrativos dentro de la organización (Abril, 2018)

Definición operacional

Se desarrolló bajo un instrumento en escala de Likert basado en 18 ítems que argumenta a 6 dimensiones: Admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas. Será analizado a través de SPSS 26.

Indicadores:

Elección, evaluación, incentivos, capacitaciones, vínculo, diseño de puestos, trabajo relacional.

Escala: ordinal

Variable Desempeño laboral docente

Definición conceptual

Aborda la fuerza mental y física, junto a sus capacidades y habilidades, así como sus valores éticos que emplea para lograr el cumplimiento de sus funciones dentro de un contexto laboral (Vasquez et al., 2019).

Definición operacional

El desempeño laboral se midió por medio de un cuestionario de 13 ítems en escala de Likert, que integran a 6 dimensiones. Se analizará en el SPSS 26.

Indicadores

Horario, disposición, evaluación, recursos, metas, adaptación al contexto laboral

Escala: ordinal

La matriz de operacionalización se adjunta en el anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se define “población” a individuos que pertenecen a conjuntos que presentan características en común, de las cuales se quiere investigar para analizar su comportamiento (Hernández, et al. 2014).

La investigación analizó a 23 docentes de la Institución Educativa María y José de Los Olivos en el transcurso del año escolar 2022.

Criterios de inclusión

- Docentes que dieron su aprobación para participar en el estudio
- Docentes que se encontraron laborando en el año escolar 2022 y que estuvieron presentes al momento de aplicar los instrumentos.
- Docentes que laboran dentro de la Institución Educativa objeto de estudio

Criterios de exclusión

- Docentes que no contestaron los instrumentos en por lo menos el 90% de los ítems.
- Colaboradores que no son docentes dentro de la institución educativa.

Muestra

Se llama “muestra”, a un grupo de individuos que pertenecen a la población, teniendo representativa y siendo adecuados. Se hace uso de la muestra cuando no se cuenta con los recursos necesarios para estudiar a todo el universo (Hernández, et al. 2014). En este caso, la muestra fue igual a la población, es decir, se estudiaron a 23 docentes de la Institución Educativa María y José de Los Olivos en el transcurso del año escolar 2022.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, puesto que los sujetos no fueron elegidos al azar, más si se utilizó el criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El instrumento de Gestión de talento humano estuvo formado por 25 ítems en escala de Likert que argumenta a seis dimensiones. Su validez y confiabilidad se dio por medio de jueces expertos y alfa de Cronbach respectivamente. El instrumento de desempeño laboral docente, consta de 25 ítems en escala de Likert, el cual argumenta a seis dimensiones. Su validez y confiabilidad se dio por medio de jueces expertos y alfa de Cronbach respectivamente.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento Gestión de Talento Humano.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,868 | 25 |

Nota. Elaboración propia.

Nota. Al evaluar el instrumento de gestión de talento humano comprendido por 25 ítems, el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach obtuvo un valor igual a 0.868, siendo superior al 0.70 quien refiere la aceptabilidad de la aplicación del cuestionario en la muestra de estudio.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,869 | 25 |

Nota. Elaboración propia.

Nota. Al evaluar el instrumento de desempeño laboral comprendido por 25 ítems, el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach obtuvo un valor igual a 0.869, siendo superior al 0.70 quien refiere la aceptabilidad de la aplicación del cuestionario en la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

Para la colecta de información se procedió a solicitar autorización o permiso para ingreso a la institución donde se realizó la investigación, luego de obtener el permiso para ingreso a los ambientes, se reunió a los docentes e informar el objetivo del estudio. Se aplicó los instrumentos en un promedio de 20 a 25 minutos, luego se recogió y lleva a una hoja de Excel 2016 para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método de análisis descriptivo, donde se obtuvieron tablas descriptivas y figuras mediante la tabulación respectiva en el SPSS 26, asimismo, en la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk por tener una población menor a 50 datos, donde si la significancia es menor al 5%, se determinó el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde los datos serán ejecutados con una confiabilidad del 95%.

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó la ética investigativa tomada por la Universidad César Vallejo, está el respeto, pues son personas los objetos de estudio y merecen ser tratados con total respeto; la confiabilidad, puesto que los resultados fueron recabados mediante aspectos científicos; el anonimato, pues los datos de los docentes solo se utilizaron para fines del estudio, y la veracidad, debido que los resultados fueron veraces.

IV. RESULTADOS

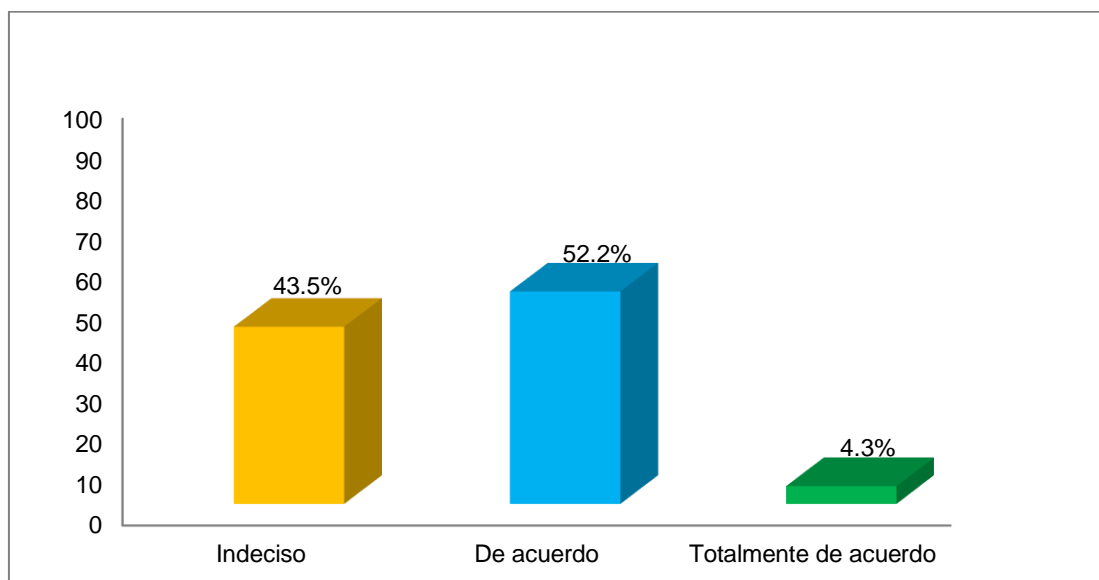
Tabla 3

Gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 10 | 43.5 |
| De acuerdo | 12 | 52.2 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4.3 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 1. *Gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los Olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 3 y figura 1, que el 52.2% de los docentes están de acuerdo que la Institución Educativa María y José, de los Olivos gestiona el talento humano, 43.5% estuvo indeciso, mientras que el 4.3% estuvo totalmente de acuerdo. Se aprecia a un poco más del 50% de docentes estar de acuerdo con la en gestión de talento humano que realiza la institución educativa.

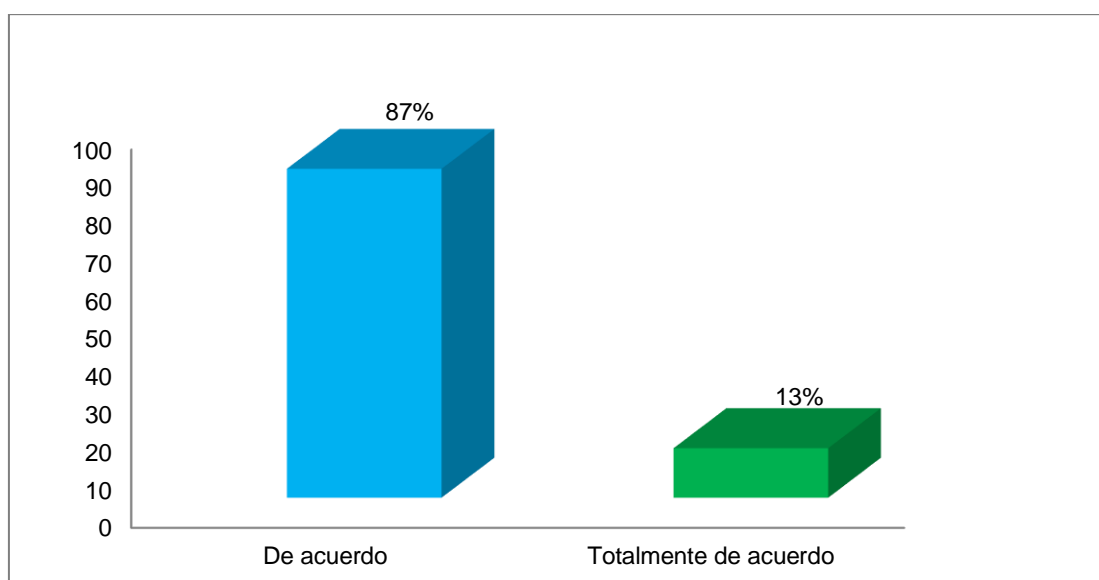
Tabla 4

Admisión de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|-----|
| De acuerdo | 20 | 87 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 13 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 2. *Admisión de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 4 y figura 2, que el 87% de los docentes están de acuerdo con los procedimientos de admisión del personal sobre la gestión de talento humano que realiza la Institución Educativa María y José de los Olivos y el 13% se mostraron totalmente de acuerdo.

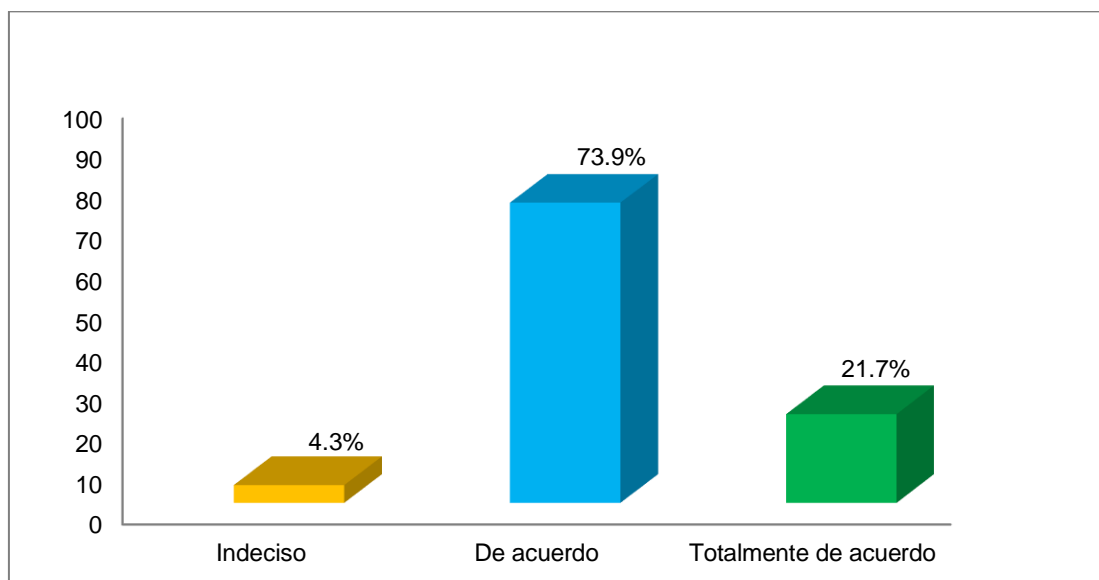
Tabla 5

Aplicación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 1 | 4.3 |
| De acuerdo | 17 | 73.9 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 21.7 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 3. *Aplicación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 5 y figura 3, que el 73.9% de los docentes perciben estar de acuerdo respecto a la aplicación de personas por parte de la Institución Educativa María y José de los Olivos y el 21.7% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que el 4.3% indicaron estar indecisos.

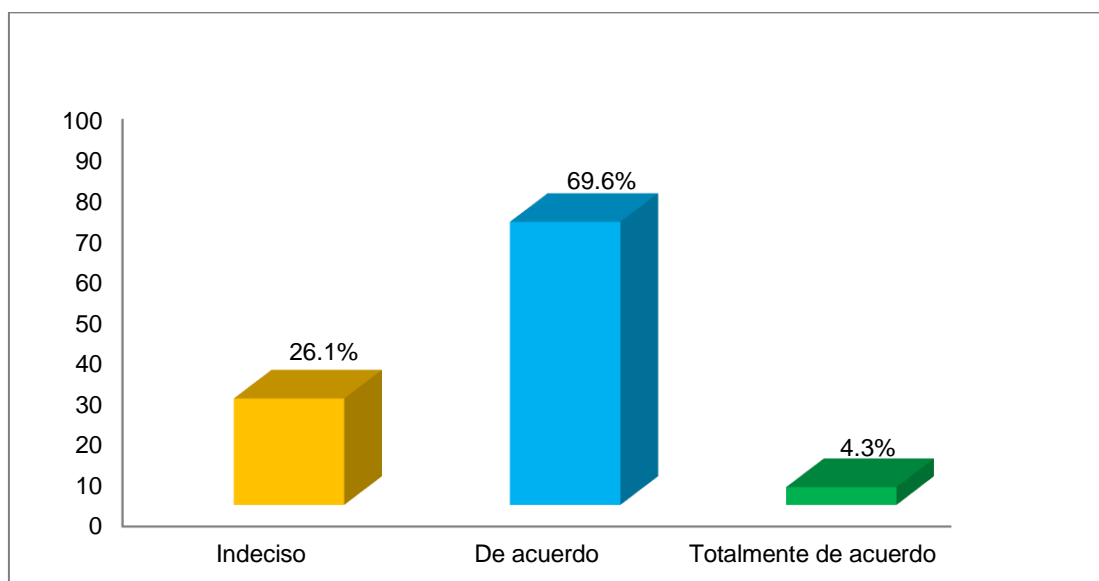
Tabla 6

Compensación de las personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 6 | 26.1 |
| De acuerdo | 16 | 69.6 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4.3 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 4. *Compensación de las personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 6 y figura 4, que el 69.6% de los docentes indicaron estar de acuerdo que la Institución Educativa María y José de los Olivos compensa a su personal, 4.3% totalmente de acuerdo, mientras que el 26.1% se mostraron indecisos respecto a la compensación del personal. Se aprecia a un poco más del 70% de participantes percibir estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la compensación del personal en la Institución Educativa.

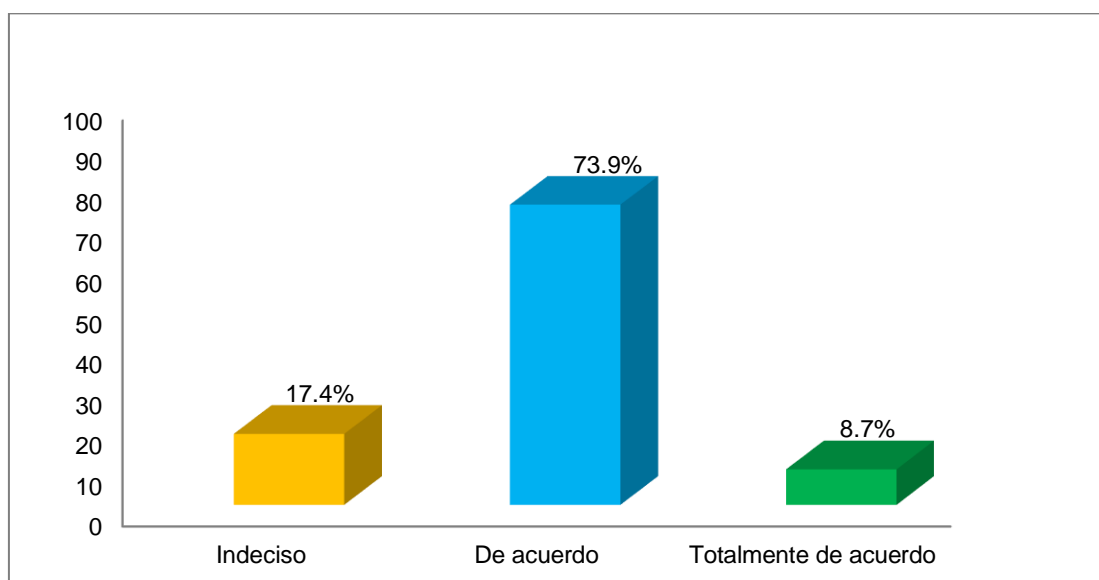
Tabla 7

Desarrollo de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 4 | 17.4 |
| De acuerdo | 17 | 73.9 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8.7 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 5. *Desarrollo de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 7 y figura 5, que el 73.9% de docentes estuvo de acuerdo que la Institución Educativa María y José de los Olivos gestiona el desarrollo de su personal, 8.7% estuvo totalmente de acuerdo, mientras que el 17.4% manifestó estar indeciso. Se aprecia que más del 70% estar de acuerdo con el desarrollo de personas que se da en la Institución Educativa.

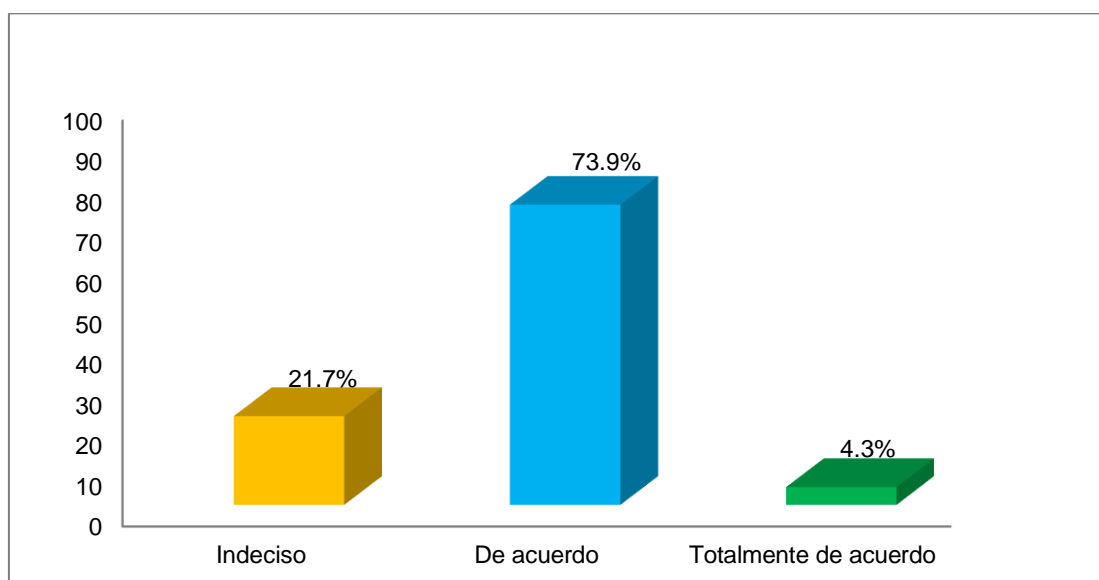
Tabla 8

Mantenimiento de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 5 | 21.7 |
| De acuerdo | 17 | 73.9 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 4.3 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 6. *Mantenimiento de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 9 y figura 6, el 73.9% de docentes estuvo de acuerdo respecto al mantenimiento de personas que realiza la Institución Educativa María y José de los Olivos, 4.3% indicó estar totalmente de acuerdo y el 21.7% de docentes se mostraron indecisos.

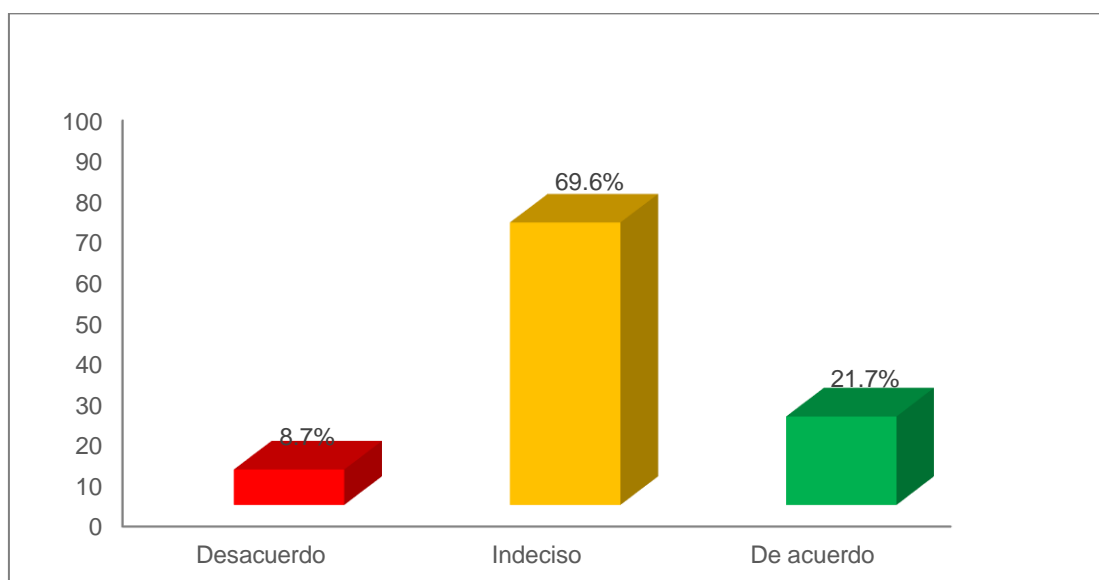
Tabla 9

Evaluación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | n | % |
|------------|----|------|
| Desacuerdo | 2 | 8.7 |
| Indeciso | 16 | 69.6 |
| De acuerdo | 5 | 21.7 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 7 *Evaluación de personas sobre la gestión de talento humano en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 9 y figura 7, que el 69.6% de docentes estuvieron indecisos respecto a la evaluación del personal por parte de la Institución Educativa María y José de los Olivos, 21.7% estuvo de acuerdo que la Institución Educativa María y José evalúan a su personal, mientras que el 8.7% indicaron estar en desacuerdo.

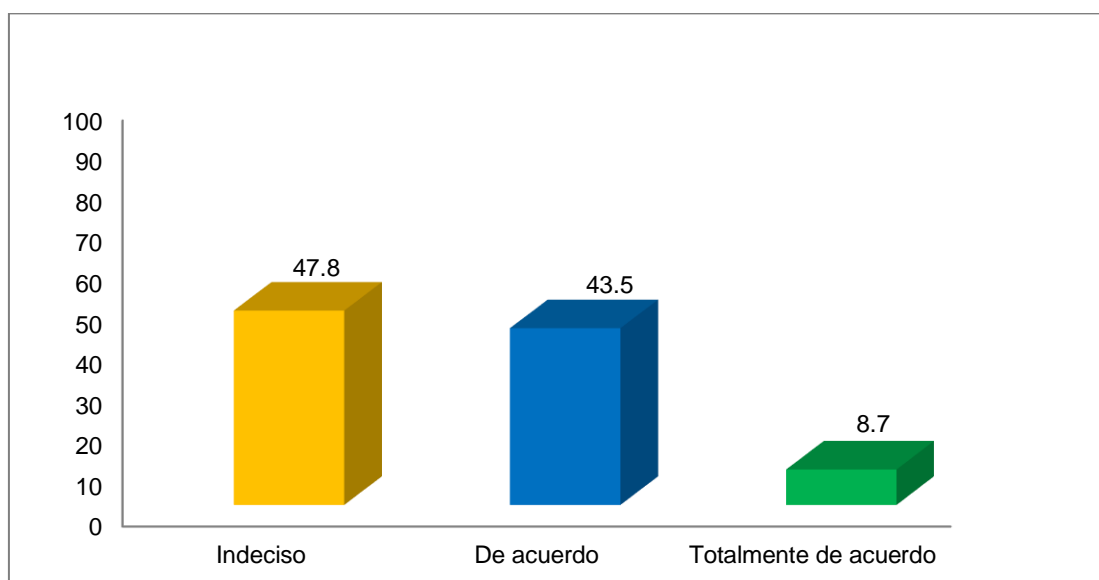
Tabla 10

Desempeño laboral docente en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.

| | n | % |
|-----------------------|----|------|
| Indeciso | 11 | 47.8 |
| De acuerdo | 10 | 43.5 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 8.7 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Elaboración propia.

Figura 8. *Desempeño laboral docente en una Institución Educativa María y José, los olivos – 2022.*



Nota. Se observó en la tabla 10 y figura 8, que el 43.5% de docentes estuvo de acuerdo con el desempeño laboral realizado en la Institución Educativa María y José de los Olivos, 47.8% se mostraron indecisos con su desempeño laboral, mientras que el 8.7% estuvo totalmente de acuerdo con su desempeño laboral.

Tabla 11*Pruebas de normalidad*

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión de talento humano | .871 | 23 | .007 |
| Desempeño laboral | .895 | 23 | .020 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. En la tabla 11 para la prueba de normalidad se empleó el método de Shapiro-Wilk dado que la muestra fue menor a 50 datos, se obtuvo para la variable gestión de talento humano una sig. Igual a 0.007 y para la variable desempeño laboral una sig. Igual a 0.020 ambas menor a 0.05, por lo tanto, se infirió que los datos no se distribuyen de manera normal, por ende, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el contraste de hipótesis

Contraste de hipótesis**Tabla 12**

Relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Gestión de talento humano | Desempeño laboral docente |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión de talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,907** |
| | | N | ,000 |
| | | | 23 |
| | | | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.000, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además, con el coeficiente igual a 0.907, se argumenta grado de relación de nivel alto. En esa línea, se acepta la hipótesis del

investigador y se afirma que cuanto mejor sea la gestión de talento humano, mayor será el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 13

Relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | | Admisión de personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Admisión de personas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,422** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,045 |
| | | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.045, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además, con el coeficiente igual a 0.422, se argumenta grado de relación moderado. En esa línea, se acepta la hipótesis del investigador y se afirma que cuanto mejor será la admisión del personal, mayor será el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 14

Relación entre la aplicación de personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Aplicación de personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,622** |
| Rho de Spearman | Aplicación de personas | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.002, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además, con el coeficiente igual a 0.622, se argumenta grado de relación moderado. En esa línea, se acepta la hipótesis del investigador y se afirma que cuanto mejor la aplicación del personal, mayor será el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 15

Relación entre la compensación de las personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Compensación de las personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,663** |
| Rho de Spearman | Compensación de las personas | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.001, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además, con el coeficiente igual a 0.663, se argumenta grado de relación moderado. En esa línea, se acepta la hipótesis del investigador y se afirma que cuanto mejor la compensación del personal, mayor será el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 16

Relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Desarrollo de personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,249* |
| Rho de Spearman | Desarrollo de personas | Sig. (bilateral) | ,253 |
| | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.253, siendo mayor al 0.05, encontrando suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de la no existencia de relación, además, el coeficiente fue igual a 0.249, se argumenta grado de relación débil no significativo. En esa línea, se rechaza la hipótesis del investigador y se afirma que el desarrollo del personal no determina el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 17

Relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Mantenimiento de personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,609** |
| Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.002, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además, con el coeficiente igual a 0.609, se argumenta grado de relación moderado. En esa línea, se acepta la hipótesis del investigador y se afirma que cuanto mejor se mantenimiento del personal, mayor será el desempeño de los mismos con la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Tabla 18

Relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral de los docentes en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022.

| | | Evaluación de personas | Desempeño laboral docente |
|-----------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,639** |
| Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | N | 23 | 23 |

Nota. Resultados extraídos del SPSS vs. 26.

Nota. Al realizar el análisis estadístico por medio de la rho de Spearman se llegó a una significancia igual a 0.001, siendo inferior al 0.05, no encontrando evidencia estadística para rechazar la hipótesis de relación, generando conclusión de existencia de relación positiva, además con el coeficiente igual a 0.639, se argumenta grado de relación moderado. En esa línea, podemos aceptar la hipótesis del investigador y se afirma que cuanto mejor se evalúa al personal, mayor será el desempeño de los mismos con la entidad objeto de estudio.

V. DISCUSIONES

Al realizar el diagnóstico de la hipótesis general de la investigación, mediante la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo una significancia igual a 0.000, y un coeficiente igual a 0.907, expresando evidencia suficiente para aceptar la hipótesis que argumenta que cuanto se realice una buena gestión de talento humano, el desempeño laboral del docente será de nivel alto. Sin lugar a dudas, el talento humano es un factor importante que explica el nivel de desempeño de todo colaborador y más si se trata del personal docente. Ante, los resultados obtenidos dentro de la Institución Educativa María y José de los Olivos, se compararon con hallazgos similares expresados por Siccha y Collazos (2019), quienes estudiaron a los docentes de una entidad privada, generando coincidencias en el nivel de relación, pues obtuvo un valor de Spearman igual a 0.700, con significancia igual a 0.000, dejando evidencia que la buena gestión del personal explica altamente su desempeño. De igual manera, Ataypoma y Inga (2018) encontraron asociación directa, asumiendo que la buena gestión desde el punto de vista económico, reconocimiento, motivación, desarrollo y capacitación, permite el incremento del desempeño laboral ($\rho = 0.79$ y $p\text{-valor} = 0.000$ significativo).

En este sentido, Bendezú (2019) en su investigación desarrollada encontró que la gestión del talento humano tiene una alta relación con la satisfacción laboral en una institución educativa, con $\rho = 0.892$ y sig. Igual a 0.000 significativo. Por su parte, Carranza (2021) evidenció que la gestión del talento humano se relaciona de manera regular con el desempeño laboral, concluyendo que esta gestión del talento del personal se determina como un proceso en donde incorpora nuevos colaboradores, con el fin de que el desempeño laboral sea más efectivo y eficaz.

Por lo anterior, se corrobora la teoría sustentada por Franklin y Krieger (2012) donde hacen afirmaciones que las organizaciones se conforman por personas que representan el capital humano, donde para alcanzar los objetivos dependerá de un funcionamiento óptimo de este capital, asimismo, indicaron que la gestión del talento humano en la empresa toma diversas labores que guardan relación con los lazos laborales que se generan entre los trabajadores, donde se tiene, desarrollo

de habilidades y evaluación de su desempeño, búsqueda y selección de nuevo capital humano (Borrero, 2019).

Del mismo modo, se corrobora la teoría Y sustentada por McGregor (1957) el cual hace referencia que esta gestión se basa en la motivación y el deseo de superarse de los trabajadores, el autor refiere que el trabajador se toma como un ser humano que piensa y siento, no solo se toman como objetos que realizan una actividad laboral, únicamente no se toman como objetos que repiten procedimientos mecánicos con el objetivo de recibir un pago a cambio (Chávez, 2018).

Desde esta perspectiva, Montes (2021) en su estudio evidenció que la gestión del talento humano tiene incidencia directa en el estrés de los docentes. Figueroa et al. (2020) en su artículo llegaron a concluir que la gestión del talento humano guarda una relación alta con el desempeño docente, concluyendo que, mientras exista una adecuada gestión del talento humano, mayor será el desempeño laboral por parte de los docentes. Asimismo, Arroyo (2017) llegó a concluir que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y alto con el desempeño laboral docente, encontrando $r = 0.796$ y sig. Igual a 0.000 significativos, es decir, mientras la institución educativa mejor gestione el talento de su personal docente, mejor será el desempeño por parte de ellos.

Por ello, la gestión del talento humano es un proceso que permite generar mejores resultados de la organización, ello por la elección y profesionalismo de sus empleados; entre a tallar sus competencias, habilidades y capacidades para seleccionar a individuos capaces de hacer frente a los retos y funciones de la empresa (Anastasio *et al.*, 2020). Por tal motivo, el talento humano debe ser gestionado buscando el bienestar y estabilidad de la organización y la comodidad de las mismas personas, por ello, su selección se basa en identificar personas competentes, hábiles para desarrollar ciertas funciones, éticas, responsables y que perciba su deseo de contribuir en el cumplimiento de objetivos organizacionales (Bendezú, 2019).

Respecto al primer objetivo específico, se identificó que el 52.2% de los docentes están de acuerdo que la Institución Educativa María y José, de los Olivos gestiona el talento humano, 43.5% estuvo indeciso y el 4.3% manifestó estar

totalmente de acuerdo, asimismo, en las dimensiones se identificaron las siguientes percepciones: el 87% está de acuerdo con los procedimientos de admisión del personal; 73.9% de los docentes perciben estar de acuerdo respecto a la aplicación de personas; 69.6% indicó estar de acuerdo que se compensa al personal; 73.9% está de acuerdo si se gestiona el desarrollo personal; 73.9% de docentes estuvo de acuerdo respecto al mantenimiento de personas; 69.6% de docentes estuvieron indecisos respecto a la evaluación del personal por parte de la Institución Educativa María y José de los Olivos.

Igualmente, Figueroa et al. (2020) en su investigación identificaron que en una unidad educativa el 31.7% de docentes manifestaron estar indecisos con la gestión del talento humano, 26% en desacuerdo, 21.2% de acuerdo, mientras que solo el 1.9% estuvo totalmente de acuerdo; asimismo, 25% están indecisos con la selección del personal y 24% de acuerdo; 23.1% está de acuerdo con la capacitación al personal y 13.5% totalmente de acuerdo; 19.2% está de acuerdo con la gestión de trabajo en equipo y 37.5% indecisos..

En su estudio Sicha (2019) halló que el 50% de docentes percibieron un nivel regular de gestión de talento humano en una UGEL y 26.6% un nivel adecuado; 53.3% refieren un nivel regular de desarrollo del talento humano y 20% un nivel adecuado; pero los resultados difieren en cuanto a la dimensión integración de talento humano, donde el 33% indicó un nivel inadecuado y 40% un nivel regular; asimismo, 40% percibieron una inadecuada planificación del talento humano. Montes (2021) detectó en una institución educativa, el 76% de docentes expresaron que existe un nivel medio de gestión de talento humano y 23% un nivel bajo.

Los resultados son diferentes a los de Ataypoma y Inga (2018) en su estudio encontraron que el 31.5% de docentes manifestaron que el nivel de gestión de talento humano en una UGEL fue desfavorable y el 3.7% manifestó como muy desfavorable, respecto a las dimensiones, el 24.1% de docentes expresaron que la admisión de personas es desfavorable; el 20.4% calificó como desfavorable la aplicación de personas; el 33.3% indicó como desfavorable la compensación de las personas y 31.5% muy desfavorable; el 33.3% percibió como desfavorable el desarrollo del personal; el 27.8% refieren como desfavorable el mantenimiento de

las personas, en cambio, el 53.7% refieren como favorable la evaluación del personal docente.

En el segundo objetivo específico se identificó que el 43.5% de docentes estuvo de acuerdo con el desempeño laboral realizado en la Institución Educativa María y José de los Olivos, 47.8% se mostraron indecisos con su desempeño laboral, mientras que el 8.7% estuvo totalmente de acuerdo con su desempeño laboral.

Resultados similares identificaron en su estudio Figueroa et al. (2020) donde evidenciaron que el 40.4% de docentes refieren estar indecisos con el desempeño laboral, 15.4% señaló estar de acuerdo, mientras que el 6.7% expresó totalmente de acuerdo. Del mismo modo, Ataypoma y Inga (2018) dieron a conocer que el 40.7% de docentes percibió como favorable el desempeño laboral y solo un 7.4% como muy desfavorable. De igual manera, Siccha (2019) encontró que el 53.3% manifestó que existe un eficiente desempeño laboral en una UGEL, 33.3% como regular, mientras que el 13.3% lo percibió como deficiente.

Respecto al tercer objetivo específico se estableció que las dimensiones admisión, aplicación, compensación, mantenimiento y evaluación de personas, guardan significativa relación con el desempeño laboral docente, esto expresado por una significancia bilateral inferior al 0.05; mientras que la dimensión compensación de personas no obtuvo p-valor significativo ($p > 0.05$), encontrándose evidencia estadística para afirmar la no relación entre dimensión y variable. La compensación aborda beneficios, incentivos y remuneraciones para el personal por su logro de objetivos, en este caso, no guardo relación con el desempeño laboral, al tratarse de un contexto educativo, donde por ética, el docente debe dar todo de sí, para forjar alumnos preparados para la vida y formar mejores profesionales. Las funciones del docente son importantes, son los instructores de la sociedad, no necesitan remuneraciones para desempeñarse de la mejor manera en el proceso de enseñanza aprendizaje. A pesar de no haber encontrado relación significativa, el deber del docente también debe ser compensado, no para mejorar su desempeño, sino para valorar sus funciones y actividades para bien de la sociedad.

Los resultados guardan concordancia con lo evidenciado por Ataypoma y Inga (2018) encontraron que entre la dimensión admisión de personas y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada con $\rho=0.63$; la dimensión aplicación de personas se relaciona de manera positiva y moderada con el desempeño laboral con $\rho=0.60$; la dimensión compensación de personas se relaciona de forma positiva y moderada con el desempeño laboral con $\rho=0.57$; entre la dimensión mantenimiento y desempeño laboral existe una relación positiva alta; entre la dimensión evaluación del personal y el desempeño laboral existe una relación moderada con $\rho=0.62$ todas con $\text{sig.}<0.05$ significativos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022, existe una relación positiva muy alta con rho igual a 0.907 y una significancia igual a 0.000 menor a 0.05 significativo.

Segunda: Se identificó que la mayoría de docentes, el 52.2% están de acuerdo que la Institución Educativa María y José de los Olivos gestiona el talento humano, 43.5% manifestó estar indeciso, mientras que el 4.3% estuvo totalmente de acuerdo.

Tercera: Se identificó que el 43.5% de docentes estuvo de acuerdo con el desempeño laboral realizado en la Institución Educativa María y José de los Olivos, 47.8% se mostraron indecisos con su desempeño laboral, mientras que el 8.7% estuvo totalmente de acuerdo con su desempeño laboral.

Cuarta: Se estableció que las dimensiones que la dimensión admisión de personas tiene una relación positiva baja con el desempeño laboral con rho=0.; la dimensión aplicación de personas tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral con rho=0.622; entre la dimensión compensación de las personas y desempeño laboral existe una relación positiva moderada con rho=0.633; entre la dimensión mantenimiento de personas y desempeño laboral existe una relación positiva moderada con rho=0.609; la dimensión evaluación de personas se relacionada de manera positiva moderada con el desempeño laboral con rho=0.639 todas con sig.<0.05 significativo, mientras que la dimensión la dimensión desarrollo de personas no se relaciona con el desempeño laboral con sig.=0.253>0.05 no significativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa seguir gestionando el talento de su personal docente, dado que es un indicador de suma importancia para buscar el bienestar, estabilidad y crecimiento institucional, dado que es un medio por el cual se obtiene un mejor y óptimo desempeño laboral. Por ello, se le sugiere forme programas relacionados con capacitación, actividades entre involucrados y reconocer el funcionamiento de los docentes, así como formar grupos para ayuda en la gestión educativa, así el docente se sentirá más motivado y su desempeño será a tope para bien del aprendizaje de los estudiantes.

Segunda: Se recomienda a la Institución Educativa implementar y mejorar la compensación a su personal, es decir, reconocer la función del docente, dar beneficios e incentivos a los docentes en base al cumplimiento de sus objetivos, porque es una manera de fortalecer la gestión del talento humano, ello a beneficio de que se sientan satisfechos e incentiven en sus funciones desarrollando mejor desempeño dentro de la entidad objeto de estudio.

Tercera: Asimismo, brindar oportunidades para que los docentes puedan capacitarse y crecer como profesionales, del mismo modo, a recursos humanos y autoridades de la institución educativa, evaluar de manera constante el desempeño laboral de su personal, y generar estrategias de fortalecimiento dado que existe un gran porcentaje de docentes que están indecisos con su desempeño.

Cuarta: A las investigaciones futuras, abordar el desempeño del docente desde aspectos como cumplimiento de metas, para ello, realizar un análisis documental o lista de cotejo, pues es forma para realizar mejor la medición del desempeño o productividad del docente, asimismo, realizar una entrevista al director o directores a cargo para tener un panorama más exacto de los resultados, dando más posibilidades a las oportunidades de mejora.

Referencias

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador: Consejo editorial universitario.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Propuestas Educativas*, 3(6), 129 - 139.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1870>
- Álvares, B., Indacochea, B., Álvares, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoen*, 436-448. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394>
- Arroyo, A. (2017). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el colegio particular Andino 2017*. [Repositorio. Universidad continental]. Huancayo: Universidad continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4654>
- Ataypoma, D., & Inga, B. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica-período 2018*. [Repositorio. Universidad Nacionalde Huancavelica]. Huancavelica: Universidad Nacionalde Huancavelica.
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Barineka, E., & Amaechi, D. (2019). Influence Of School Supervision Strategies On Teachers' Job Performance In Senior Secondary Schools In Rivers state.

- International Journal of Innovative Development and Policy Studies*, 7(4), 45-54. <http://seahipaj.org/journals-ci/dec-2019/IJIDPS/full/IJIDPS-D-6-2019.pdf>
- Barreiro, H. (2015). La responsabilidad profesional. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 21(1), 1-5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252005000100023
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista investigación valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Beneyto, D., Herrero, V., & Prados, J. (2007). *2000 Soluciones Laborales*. Madrid: CISS grupo Wolters Kluwer. https://books.google.com.pe/books?id=kuQ0a6pZYm4C&pg=PA544&dq=asistencia+y+puntualidad+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiXpe3nx_P1AhXnFbkGHaOAD5gQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q&f=true
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 1-7. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#B6
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 292-303. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/576869546016.pdf>
- Caisa, E., Dolores, M., & Miranda, R. (2018). El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. *INNOVA Research*

Journal, 3(2), 17-26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>

Cardona, D., Alzate, J., & Lora, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 19(1), 1-5.
<https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>

Carranza, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén. [Repositorio. Universidad César Vallejo]*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73915/Carranza_VFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Perspectiva*, 19(4), 553-558.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/copyedit/614-133-2216-1-9-20190131.pdf

Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Figueroa, D., Pelegrin, N., & López, L. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin*, 7(1), 97-114.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>

- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Rev. esc.adm.neg.*, 87(1), 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, 1(8), 1-9. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Galan, M., Ríos, J., Fernández, C., & Angeles, J. (2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. *Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 25-34. <https://scholar.archive.org/work/5zeawpy67zgytc37zc5ro6nbay/access/wayback/http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/download/156/143>
- Grijalva, M., Castro, J., & Guamán, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*(14), 22-30. <https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior. [Repositorio. Univeridad Técnica de Ambato]*. Ambato-Ecuador: Univeridad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27075>
- Hanco, B., & Vilca, L. (2020). Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la UnidadDe Gestión Educativa Local de Yunguyo. *Innova Shinambois an Open Access Journa*, 2(2), 38-49. <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/39/32>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Año 2018 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne*, 12(2), 1-7. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-17982015000200009
- Kusumaningrum, D., Bambang, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measuremen of Teacher Empowerment with a Sof System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf
- Ledesma, M., Ludeña, G., Cárdenas, M., Tejada, R., Rodríguez, J., & Luis, M. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en Instituciones educativas inclusivas de primaria. *Revista Gestión*, 5(1), 58-83. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468012>
- LLancari, R., & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Revista científica de ciencias sociales*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Londoño, J., Plaza, M., & Hernández, H. (2020). trabajo bajo presión: incidencia sobre las exigencias emocionales en los conductores de buses en la ciudad de Montería (Colombia). *Revista Espacios*, 41(24), 224-233. <https://w.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p18.pdf>
- Lopez, D., Gratelli, W., Vasquez, S., Rengifo, R., Garcia, G., & Zambrano, L. (2021). La gestión del talento humano su influencia en la satisfacción laboral. *Revista galileo publicaciones*, 4(1), 27-37. http://www.galileopub.org/2021/pdf/ID_galileo_023-021-009-014.pdf
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 1-6. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262

- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Inteligencia emocional y desempeño laboral: un estudio entre profesores de Malasia. *Procedia Economics and Finance*, 35(1), 674-682. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000836>
- Montes, J. (2021). *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020. [Repositorio. Universidad César Vallejo]*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55358>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (5ª ed.)*. Bogotá - México DF.: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Osarumwense, R., & Efosa, R. (2020). Human resource management motivational strategies for enhancing business educators' job performance in tertiary institutions in Edo and Delta States, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(1), 140-147. 10.11591/edulearn.v14i1.14072
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. [Repositorio. Universidad Técnica Estatal de Quevedo]*. Quevedo-Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Pineda, J., & Acosta, C. (2017). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre Política Económica*, 29(65), 1-7. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 1-7. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reem, A., Loh, C., & Wail, I. (2021). Relationship between general educators' beliefs and teaching performance in teaching student with learning difficulties in intermediate schools in Saudi Arabia. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 396-410. [10.18488/journal.61.2021.92.396.410](https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.92.396.410)
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 1(33), 39-51. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300013?token=F945E9832CEA93A7782495D5D4900B96789270934011A06F1C181A552066E16762705B2075413145BEE63D9095293404&originRegion=us-east-1&originCreation=20220209170933>
- Rodríguez, K., & Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160>
- Ruiz, J., & Martínez, M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Bogotá: Eduforma. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jRNUEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=trabajo+en+equipo&ots=uNbzqB65FE&sig=4a9Eo3f3aeTIF8TfNevzWtgb9hw#v=onepage&q&f=true>
- Salau, O., Osibanjo, A., Adeniji, A., Oludayo, O., Falola, H., Igbinoba, E., & Ogueyungbo, O. (2018). Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university. *Data in Brief*, 19, 1040-1045. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.05.081>.
- Shibiti, R. (2019). Satisfaction with retention factors in relation to job embeddedness of public school teachers. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-6. <https://journals.co.za/doi/pdf/10.4102/sajhrm.v17i0.1161>

- Siccha, E. (2019). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 15-20. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1852>
- Soria, K., & Cleveland, M. (2020). Percepción de los estudiantes de primer año de ingeniería comercial sobre las competencias de pensamiento crítico y trabajo en equipo. *Formación universitaria*, 13(1), 1-8. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100103>
- Ticona, J. (2020). Uso de las tics y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de la universidad nacional el altiplano*, 9(3), 1782-1791. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2046/442>
- Udin, M., Muslim, A., Israrul.M, & Muslim, A. (2017). Gestión del talento y creación de valor: a marco conceptual. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-9. https://www.researchgate.net/profile/Mehraj-Udin-Ganaie/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework/links/5a094da6aca272ed27a016cf/Talent-management-and-value-creation-A-conceptual-framework.pdf
- Vasquez, M., Tello, J., Huamán, C., & Rios, J. (2019). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de ucajali. *Revista de la universidad privada de Pucallpa*, 4(3), 25-34. <https://scholar.archive.org/work/5zeawpy67zgytc37zc5ro6nbay/access/wayback/http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/download/156/143>
- Veluchamy, R., Krishanan, A., & Haricumar, K. (2016). Patrón de gestión del talento para profesionales de recursos humanos utiizando mapas relacionales borrosos (frm). *International Journal of Applied Engineering Research*, 11(1), 564-572. <https://www.researchgate.net/profile/Ramar-Veluchamy>

3/publication/314082004_Talent_Management_Pattern_for_Human_Resou
rce_Professionals_Using_Fuzzy_Relational_Maps_FRM/links/58b3f73d928
51cf7ae91e7df/Talent-Management-Pattern-for-Human-Resource-
Professiona

Yeop, S., & Woo, S. (2020). Uso de redes sociales y desempeño laboral en el lugar de trabajo: los efectos de facebook y kakao talk uso en el desempeño laboral en corea del sur. *Revista Sustainability*, 12(1), 1-19. <http://dx.doi.org/10.3390/su12104052>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Pregunta | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Métodos |
|--|--|--|---|---|--|---|
| <p>Pregunta General ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>Preguntas Específicas ¿Cuál es la relación entre la dimensión admisión de personas y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión aplicación de personas y desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Compensación de personas y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión Desarrollo de</p> | <p>Objetivo General Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión Admisión de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Aplicación de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Compensación de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> | <p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación entre la dimensión Admisión de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Aplicación de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Compensación de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Desarrollo de</p> | <p>Gestión de Talento Humano</p> <p>Desempeño Laboral</p> | <p>Admisión de personas</p> <p>Aplicación de personas</p> <p>Compensación de personas</p> <p>Desarrollo de personas</p> <p>Mantenimiento de personas</p> <p>Evaluación de personas</p> <p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Trabajo en Equipo</p> | <p>- Reclutamiento - Selección</p> <p>- Diseño de Puestos - Evaluación de desempeño</p> <p>- Recompensas - Remuneración - Incentivos - Beneficios</p> <p>- Formación y desarrollo - Aprendizaje y capacitaciones - Comunicación</p> <p>- Higiene y seguridad - Calidad de vida - Relación con los empleados y sindicato.</p> <p>- Banco de datos - Sistema de información administrativa</p> <p>- Asistencia - Puntualidad.</p> <p>- Habilidad - Disposición para trabajar</p> | <p>Tipo: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Muestra: XX docentes de una Institución Educativa de los Olivos 2022.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---------------------------|--|--|
| <p>personas y desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión mantenimiento de personas y desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de personas y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022?</p> | <p>Determinar la relación entre la dimensión Desarrollo de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión Mantenimiento de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión evaluación de personas y desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> | <p>personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> <p>Existe relación entre la dimensión Mantenimiento de personas y desempeño laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022 .</p> <p>Existe relación entre la dimensión Evaluación de personas y Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Los Olivos, Lima 2022.</p> | | Productividad | <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Recursos - Tiempo | |
| | | | | Respeto y responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad. - Cordialidad | |
| | | | | Calidad en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de calidad - Logros alcanzados | |
| | | | | Trabajo bajo Presión | <ul style="list-style-type: none"> - Disposición de tiempo´ - Adaptación al ritmo de trabajo | |

Anexo 2. Operacionalización de Variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---------------------------|--|---|------------------------------|---|
| Gestión de Talento Humano | Conjunto de políticas y prácticas necesarias para manejar los asuntos que se vinculan con las relaciones humanas del trabajo administrativo en las organizaciones (Abril, 2018) | Se desarrolla bajo un instrumento en escala de likert basado en 18 ítems que argumenta a 6 dimensiones: Admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación de personas. Será analizado a través de SPSS 26. | Admisión de personas | - Reclutamiento. - Selección. |
| | | | Aplicación de personas | - Diseño de puestos. - Evaluación de desempeño |
| | | | Compensación de las personas | - Recompensas - Remuneración - Incentivos - Beneficios |
| | | | Desarrollo de personas | - Formación y desarrollo. - Aprendizaje y capacitaciones. - Comunicación. |
| | | | Mantenimiento de personas | - Higiene y seguridad - Calidad de vida - Relación con los empleados y sindicato. |
| | | | Evaluación de personas | - Banco de datos. - Sistema de información administrativa. |
| Desempeño laboral docente | Eficacia del trabajador dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el sujeto con una gran labor y satisfacción laboral (Vasquez, Tello, Huamán, & Rios, 2019). | El desempeño laboral se medirá por medio de un cuestionario de 13 ítems en escala de Likert, que integran a 6 dimensiones: Asistencia y puntualidad, productividad, respeto y responsabilidad, calidad de trabajo, y, trabajo bajo presión. Se analizará en el SPSS 26. | Asistencia y puntualidad | - Asistencia - Puntualidad |
| | | | Trabajo en Equipo | - Habilidad - Disposición para trabajar |
| | | | Productividad | - Rendimiento - Recursos - Tiempo |
| | | | Respeto y responsabilidad | - Accesibilidad. - Cordialidad |
| | | | Calidad en el trabajo | - Nivel de calidad - Logros alcanzados |
| | | | Trabajo bajo Presión | - Disposición de tiempo - Adaptación al ritmo de Trabajo |

Anexo 3. Cuestionario de Gestión de talento humano

Objetivo: Identificar la gestión de talento humano en la Institución Educativa María y José, Los Olivos 2022.

Instrucciones: Estimado docente, reciba mis cordiales saludos, para posteriormente pedirle su participación y marque con un aspa (X) cada uno de los ítems según sea su criterio. Tenga en cuenta las alternativas posibles: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Admisión de personas | | | | | |
| 1 | La institución educativa recluta su personal docente de forma legal y siguiendo las normas establecidas. | | | | | |
| 2 | La institución educativa recluta personal capacitado para las áreas correspondientes. | | | | | |
| 3 | La institución educativa selecciona su personal docente mediante entrevistas a cada uno de los candidatos. | | | | | |
| 4 | La institución educativa selecciona su personal docente según las competencias del puesto. | | | | | |
| | Aplicación de personas | | | | | |
| 5 | La institución educativa por medio de RR.HH. diseña correctamente los puestos de selección. | | | | | |
| 6 | La institución educativa por medio de RR.HH. diseña correctamente las responsabilidades que adquiere cada personal docente. | | | | | |
| 7 | RR.HH. evalúa el desempeño de cada personal acorde a su nivel de trabajo. | | | | | |
| 8 | RR.HH. evalúa el desempeño de cada personal acorde a su experiencia como docente. | | | | | |
| | Compensación de personas | | | | | |
| 9 | Existen recompensas hacia el personal por sus logros y cumplimiento de metas | | | | | |
| 10 | Existen recompensas hacia el personal por su esfuerzo laboral. | | | | | |
| 11 | Existe remuneraciones hacia el personal por su cumplimiento de metas. | | | | | |
| 12 | Existe remuneración hacia el personal basado en sus habilidades y logros. | | | | | |
| 13 | Existen incentivos hacia el personal por sus logros realizados.. | | | | | |
| 14 | Existen incentivos hacia el personal por logros de proyectos o actividades. | | | | | |
| 15 | Existen beneficios hacia el personal por su desempeño sobresaliente. | | | | | |
| 16 | Existen beneficios hacia el personal por sus participaciones en actividades en la institución educativa. | | | | | |
| | Desarrollo de personas | | | | | |
| 17 | RR.HH. selecciona su personal por medio de su formación idealizada de maestro. | | | | | |
| 18 | RR.HH. selecciona su personal acorde a su desarrollo visual de valorar la docencia. | | | | | |
| 19 | RR.HH. brinda a su personal más oportunidades y capacitaciones para un desempeño eficiente. | | | | | |
| 20 | RR.HH. desarrolla la comunicación hacia el personal docente con el fin de obtener un buen ambiente laboral. | | | | | |
| | Mantenimiento de personas | | | | | |
| 21 | RR.HH. considera la higiene y seguridad dentro de la institución educativa. | | | | | |
| 22 | La institución educativa le da vital importancia a la calidad de vida que lleva cada personal docente dentro de la institución educativa. | | | | | |
| 23 | RR.HH. promueve buena relación y diálogo con el personal docente. | | | | | |
| | Evaluación de personas | | | | | |
| 24 | El personal docente siempre es evaluado por recursos humanos. | | | | | |
| 25 | RR.HH. posee un sistema de información administrativa. | | | | | |

Anexo 3. Cuestionario de Desempeño laboral docente

Objetivo: Identificar el desempeño laboral docente en la Institución Educativa María y José, Los Olivos 2022.

Instrucciones: Estimado docente, reciba mis cordiales saludos, para posteriormente pedirle su participación y marque con un aspa (X) cada uno de los ítems según sea su criterio. Tenga en cuenta las alternativas posibles: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD | | | | | |
| 1 | Asisto frecuentemente a mis labores como docente dentro de la Institución Educativa donde trabajo. | | | | | |
| 2 | Asisto frecuentemente a las actividades o festividades de la institución educativa donde trabajo. | | | | | |
| 3 | Me considero un docente puntual que llega a la hora programada para ejercer su labor. | | | | | |
| 4 | Me considero un docente puntual a la hora de presentar proyectos o actividades que me otorgaron como docente. | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 5 | Poseo habilidades que permiten generar mejor mis funciones para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. | | | | | |
| 6 | Me considero un docente con disposición a trabajar de forma inmediata. | | | | | |
| 7 | Me considero un docente con disposición a trabajar en horas extras en caso se requiera. | | | | | |
| | PRODUCTIVIDAD | | | | | |
| 8 | Exijo a máximo mi rendimiento como docente para bien del proceso enseñanza aprendizaje. | | | | | |
| 9 | Mi rendimiento va acorde con mi profesionalismo. | | | | | |
| 10 | Busco los recursos adecuados para realizar mis funciones dentro de la Institución educativa. | | | | | |
| 11 | Utilizó los recursos necesarios que necesito para mis funciones dentro de la institución educativa. | | | | | |
| 12 | Utilizo el tiempo adecuado para cada función que desempeño. | | | | | |
| 13 | Aprovecho el tiempo adecuado de cada participación en el proceso enseñanza aprendizaje. | | | | | |
| | RESPECTO Y RESPONSABILIDAD | | | | | |
| 14 | Acepto ideas y decisiones de mis compañeros aun estando en desacuerdo con ellos. | | | | | |
| 15 | Acepto cada idea y opiniones en el proceso enseñanza aprendizaje. | | | | | |
| 16 | Me considero una persona cordial con todos mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 17 | Demuestro ser cordial en el proceso enseñanza aprendizaje. | | | | | |
| | CALIDAD EN EL TRABAJO | | | | | |
| 18 | Desempeño mis funciones con una aceptable calidad. | | | | | |
| 19 | Desarrollo en la enseñanza aprendizaje un nivel de calidad acorde con mi personalidad. | | | | | |
| 20 | Mis logros alcanzados o cumplimiento de objetivos determinan mi calidad de trabajo. | | | | | |
| 21 | Mis logros alcanzados y esfuerzo profesional determinan mi calidad de trabajo. | | | | | |
| | TRABAJO BAJO PRESIÓN | | | | | |
| 22 | Cuento con disposición de tiempo para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 23 | Cuento con disposición de tiempo para capacitaciones o reuniones respectivamente. | | | | | |
| 24 | Me adapto inmediatamente al ritmo del trabajo. | | | | | |
| 25 | El ritmo de trabajo va acorde a mi desempeño profesional. | | | | | |

Anexo 4. Validez de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Kerwin Chávez Vera
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Gestión de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIERREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales | | | | x | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | x |

| | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|----|----|
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: | | | | x | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | x |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | x |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 20 | 25 |
| | | | | | 45 | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha LIMA, 13/06/2022



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Observación: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Kerwin Chávez Vera
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIERREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales | | | | x | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Merino Núñez, Mirko
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Gestión de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIÉRREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | x | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: | | | | | x |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | x |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|----|----|
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | x | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 20 | 25 |
| | | | | | | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

| |
|----|
| 45 |
|----|



Firma

Chiclayo, 21 de mayo de 2022

Observación: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Merino Núñez, Mirko
Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
Especialidad: Administración
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIÉRREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales | | | | | x |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | x | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: | | | | | x |

| | | | | | | |
|----------------------|--|----|--|----|----|---|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | x |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | x | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | 20 | 25 | |
| | | 45 | | | | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Chiclayo, 21 de mayo de 2022



Firma

Observación: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.
Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Gestión de Talento Humano
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIÉRREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|--|--|----|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | | | 24 | 20 |
| | | | | | | | | 44 | |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lugar y fecha Chiclayo, 27/05/2022



Dra. Africa Calanchez Urribarral
CE. 000573626
Docente investigadora

Observación: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA Y JOSÉ, LOS OLIVOS - 2022

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias.
Docente investigador Concytec
Instrumento de evaluación: Cuestionario Cuestionario Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s): YAN CARLOS GUTIERREZ ANSUALDO

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales | | | | x | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | x | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: | | | | | x |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | x |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: | | | | x | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|--|--|----|----|----|
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | 24 | 20 | |
| | | | | | | 44 |

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lugar y fecha Chiclayo, 27/05/2022



Dra. Africa Calanchez Urribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Observación: _____

Anexo 5. Carta de presentación



Carta de presentación

Lic. Juan Edilberto Díaz Vásquez

Director de la Institución Educativa Privada “María y José de los Olivos” - Lima

Presente. –

Estimado Director:

Reciba mis cordiales saludos, motiva la presente el agrado de presentar al Bachiller en Administración **Gutiérrez Ansualdo Yan Carlos**, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, quien desea ejecutar el proyecto de investigación titulado: **“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022”**

Dicho proyecto tiene como objetivo: **determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la institución educativa María y José - Los Olivos 2022**, mediante la aplicación de un instrumento de evaluación que tendrá una duración aproximada de 30 minutos.

Por tal motivo, agradeceremos a usted le brinde las facilidades del caso para realizar la evaluación respectiva en su Institución, previa coordinación con su persona.

Reconocidos por su alto espíritu de colaboración, nos suscribimos de usted.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gutiérrez Ansualdo Yan Carlos', written over a horizontal line.

Gutiérrez Ansualdo Yan Carlos
Investigador principal



Institución Educativa Privada

“María y José de los Olivos”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Los olivos 01 de junio de 2022

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sr. Bachiller Gutiérrez Ansualdo Yan Carlos

Alumno de Administración de la Universidad César Vallejo

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y a través del presente le manifiesto lo siguiente:

Que, en atención a la petición de desarrollar su investigación titulado **“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en una Institución Educativa María y José, Los Olivos – 2022”** que usted ha presentado y con el compromiso de usted de alcanzar a mesa de partes de esta institución la carta de presentación expuesta por la Universidad César Vallejo, mi despacho le otorga la autorización y el permiso correspondiente para aplicar el instrumento de evaluación a los docentes de esta institución, entendiéndolo que es exclusivamente con fines a su trabajo de investigación que lleva en curso.

Sin otro particular, me despido deseándoles éxitos en su próxima sustentación

Atentamente,

Juan Edilberto Díaz Vásquez
Director de la IEP “María y José de los Olivos”
DNI 08176586



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en una Institución Educativa María y José, Los Olivos - 2022", cuyo autor es GUTIERREZ ANSUALDO YAN CARLOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 20 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE DNI: 000573626 ORCID 000000292469927 | Firmado digitalmente por: DCALANCHEZBR el 25- 07-2022 11:26:57 |

Código documento Trilce: TRI - 0355142