



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano en tres Instituciones educativas del cono
este de Lima -2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Estupiñan Pelayes, Maria Elena (ORCID: 0000-0003-1473-8228)

ASESOR:

Dr. Perez Perez Miguel Angel (ORCID: 0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios por darme la oportunidad de cumplir mi sueño

A mi madre que desde el cielo me protege y guía mis pasos.

A mi familia por su apoyo incondicional a realizarme profesionalmente.

Agradecimiento:

A mi docente asesor de Posgrado de maestría por brindarme su apoyo y orientación para el desarrollo de este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	.iii
Índice de contenidos	.iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	.1
II. MARCO TEÓRICO	.6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	.22
3.7 Aspectos éticos	.22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. REFERENCIAS	.46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Confiabilidad cuestionario Gestión de talento humano	21
Tabla 2: Datos estadísticos gestión de talento humano	23
Tabla 3: Prueba de Normalidad	25
Tabla 4: Variable Gestión del talento humano – Prueba de hipótesis	26
Tabla 5: Estadística de Prueba. Variable Gestión de talento humano	27
Tabla 6. Dimensión Selección de personal – Prueba de hipótesis	28
Tabla 7: Estadística de Prueba. Dimensión Selección de personal	29
Tabla 8: Dimensión Capacitación del personal – Prueba de hipótesis	30
Tabla 9: Estadística de Prueba. Dimensión Capacitación del personal	31
Tabla 10: Dimensión Recompensas a las personas – Prueba de hipótesis	32
Tabla 11: Estadística de Prueba. Dimensión Recompensa a las personas	33
Tabla 12: Dimensión Desempeño laboral – Prueba de hipótesis	34
Tabla 13: Estadística de Prueba. Dimensión desempeño laboral	35

Índice de gráfico y figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Estadística descriptiva de la Gestión del talento humano.	24
<i>Figura 2.</i> Prueba de Kruskall-Wallis para muestras independientes- Variable	27
<i>Figura 3.</i> Prueba de Kruskall-Wallis para muestras independientes- Dimensión selección personas.	29
<i>Figura 4.</i> Prueba de Kruskall-Wallis para muestras independientes- Dimensión capacitación del personal.	31
<i>Figura 5.</i> Prueba de Kruskall-Wallis para muestras independientes- Dimensión recompensa a las personas.	33
<i>Figura 6.</i> Prueba de Kruskall-Wallis para muestras independientes- Dimensión desempeño laboral.	35

Resumen

La presente tesis titulada: "Gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021." Determinar el nivel de las diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Los modelos y teóricos que sustentan esta investigación en relación a la variable Gestión del talento Humano es: Chiavenato (2017), Vallejo (2016). La investigación fue de tipo básica, descriptiva comparativa de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal cuyo método es hipotético deductivo. Tuvo una población Censal de 30 docentes, esta investigación no tuvo una muestra ni un muestreo. Los instrumentos usados fueron adaptados a partir del cuestionario de Zelada (2017), determinado su confiabilidad. Luego de analizar el análisis estadístico se concluye que la variable de Gestión del Talento Humano, alcanzó una significancia de $p.sig: 0.000$ y la F es de 8.092 lo que indica que el $p.sig < 0.050$; por lo cual, se rechaza la H_0 y se asumen varianzas diferentes; es decir existen diferencias entre los grupos. Con base a ello, se aceptó la H_1 (Hipótesis alternativa general). Concluyendo que existen diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021

Palabras clave: Gestión, talento humano, comparativa.

Abstract

The present thesis entitled: "Management of 39 human talent in three Educational Institutions, of the eastern cone of Lima -2021." Determine the level of differences regarding the management of human talent in three Educational Institutions, in the eastern cone of Lima -2021. The models and theorists that support this research in relation to the variable Management of Human talent is: Chiavenato (2017), Vallejo (2016). The investigation was of a basic type, descriptive comparative with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design whose method is hypothetical deductive. It had a Census population of 30 teachers, this research did not have a sample or a sampling. The instruments used were adapted from the Zelada (2017) questionnaire, their reliability determined. After analyzing the statistical analysis, it is concluded that the Human Talent Management variable reached a significance of $p.sig: 0.000$ and the F is 8.092, which indicates that the $p.sig < 0.050$; Therefore, H_0 is rejected and different variances are assumed; that is, there are differences between the groups. Based on this, H_1 (General alternative hypothesis) was accepted. Concluding that there are differences regarding the management of human talent in three Educational Institutions, in the eastern cone of Lima -2021

Keywords: Management, human talent, comparative.

I.INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años transcurridos, el ser humano está en búsqueda de diversos medios o estrategias que le permitan direccionar las actividades que realizan con el fin de poder lograr metas que le permitan impulsar el crecimiento de la empresa o actividad a realizar. Considerando que dentro de las diversas instituciones educativas existe una o diversas personas que guían a un grupo humano y que tienen como fin cumplir con los parámetros establecidos por parte del estado y de la misma institución, para que puedan brindar un bienestar de la comunidad educativa. Estando en ellos la búsqueda el perfeccionamiento de su dirección, al tener en su cargo no solo a la administración de recursos materiales, sino de guiar a un grupo de personas que sus acciones generaran logros o fracasos a todo el plantel educativo, siendo hoy un arma de doble filo para el desarrollo idóneo de la escuela. Por lo que las empresas se han enfocado en orientar, preparar y fortalecer de las competencias de las personas, para que no solo puedan cumplir sus labores de forma individual, sino de forma colectiva, para adquirir el crecimiento y desarrollo educativo.

En relación a todo lo expresado se observa que toda la sociedad, de una u otra manera dirige, guía, a un grupo de colaboradores haciendo el uso de la gestión del talento humano, acompañándolos, desarrollando sus capacidades, impulsando sus logros, sobre todo captando nuevos talentos con el fin de cumplir los temas propuestos por el líder.

Se puede ver que muchas de las personas han pretendido crear medios y métodos para guiar a grupos de personas dentro de los centros de labores, pero aún se han presentado flaquezas, que han llevado a empresas a no cumplir con metas, a afectando a las personas que prestan de sus servicios y a la comunidad en sí, creando opiniones o una perspectiva negativa por parte del servidor, muchas veces rechazando, lo poco que le puede ofrecer.

A nivel internacional Maxwell (2016) expreso que cada persona es reconocida como un talento único, que se puede direccionar y disponer de forma acertada y a

discreción, con el fin de ayudar a al desarrollo y crecimiento de un trabajo o proyecto a realizar, y es el líder quien debe saber reconocer ello, y aprovecharlo de forma oportuna y responsable. Por otro lado, Arévalo et al (2017) indico que dentro de las instituciones educativas es fundamental fortalecer las capacidades de las personas a través de la capacitación para que así pueda aportar sus conocimientos, establecido que en sus investigaciones solo el 22 % de las personas determinaron que se da una acorde gestión de talentos debido a no preparar a sus trabajadores. Por su parte Deloitte (2018) comunico que el grupo de Gestión de Talento Humano a nivel latinoamericano aún carece de la capacidad necesaria para poder afianzar la calidad de vida de los trabajadores, considerando que a muchas de las empresas aún deben crear medios que retengan y ayuden a brindar beneficios a las personas con el fin de tener un bienestar y así poder estar preparado para aportar a la empresa.

A nivel nacional Jarvi y Khoreva (2020) mencionaron que la gestión del talento humano debe enfocarse en el desarrollo de las capacidades específicas de la persona, para que este a su vez pueda lograr la misión de la empresa y así dar beneficio al público, por lo que se debe hacer un seguimiento a los trabajadores para evitar situaciones de peligro que afecten a ambas partes. Osorio y Zaravia (2017) aludieron que la gestión del talento humano está orientado a la administración del personal que labora dentro de una empresa, la preparación de este en el desarrollo intelectual, y el involucramiento de ellos para el buen trabajo cooperativo. En sus investigaciones determino que el 46 % de personas solo consideran no tener dificultades en relación a la gestión del talento humano. Para Olivera (2018) encontró que los colaboradores de la agencia constructores del banco de comercio del Perú, expresan que las personas que dirigen el lugar de trabajo, no valoran y no consideran el trabajo de sus colaboradores, y que muchas veces ello les limita a realizar sus actividades de forma óptima, porque tienen dudas de que deben realizar en sí.

En relación a lo mencionado anteriormente, se puede observar que la problemática no está ajeno al ámbito educativo.

En base a la gestión del talento humano de las tres instituciones educativas del cono este de Lima, se ha observado que muchos de los directivos se esfuerzan por realizar diversas estrategias para fortalecer las competencias de los docentes, se capacitan e implementan algunas estrategias de retención del personal. Por su parte los maestros expresan que en ocasiones sienten la preocupación y el reconocimiento del valor que tienen como personas y trabajadores de sus instituciones, por parte del líder de la escuela, motivándose en realizar sus responsabilidades. A pesar de ello ha surgido distintos problemas al momento de cumplir con las funciones a causa la falencia al dar las orientaciones para la realización de designaciones, creando conflicto con la comunidad educativa, por lo que en ocasiones muchos han preferido realizar sus actividades de forma personal, dejando de lado el logro de metas comunes, perjudicando tanto a los padres de familia, alumnos y la comunidad. Por otro lado existe la valoración o reconocimiento del trabajo de los pedagogos, pero de forma preferencial, donde algunos maestros expresan su incomodidad, las capacitaciones o guías por parte de los directivos son pocas, y muchas veces aún no hay compromiso de los pedagogos de poder involucrarse de forma autónoma, cabe agregar que muchos de los directivos realizan la evaluación del desenvolvimiento pedagógico, basándose en los lineamientos dados por el Ministerio de Educación, pero en ocasiones los maestros expresan no ser evaluados de forma adecuada, o que no conocen la realidad del trabajo en aula, por lo que genera incomodidades, a su vez que observo que muchos de los directivos no seleccionan bien a sus maestros, ni los evalúan en ocasiones solo hace que los docentes mismos se evalúen, sin tener control de ello. De continuar con esta situación en los planteles, el crecimiento de estas será mínima, lo cual también afectará a las evaluaciones y seguimientos dadas por la UGEL, a los las personas que reciben el servicio educativo.

En base a lo analizado surgió diversos problemas, para el problema general ¿Cuáles son las diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?, en relación a los problemas específicos: ¿Cuáles son las diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?, ¿Cuáles son las diferencias respecto capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?,

¿Cuáles son las diferencias respecto a la recompensa en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?, ¿Cuáles son las diferencias respecto a la evaluación del desempeño en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?

Para la justificación teórica de la pesquisa, tuvo como soporte diversos teóricos, que den soporte a la investigación en relación a la gestión del talento, citando a Chiavenato (2017), Vallejo (2016), es necesario enfatizar que se tomaron en cuenta autores nacionales e internacionales, respetando los parámetros de una pesquisa, con el fin de poder incrementar el conociendo en base al tema a tratar, permitiendo que otros dar aportes a nuevas investigaciones.

En relación a la justificación metodológica, se trabajó una investigación descriptiva- comparativa con el propósito de conocer las diferencias que puedan existir en diversas instituciones, con la finalidad rescatar las fortalezas resaltadas. Por otro lado, es de en enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, al no ser manipulada los datos obtenidos y ser extradida en un solo momento. La técnica para el obtener los datos fue la encuesta, a través del cuestionario, que paso por un proceso de validación y determinar el grado de confiabilidad. Contribuyendo a nuevas análisis y uso de datos estadísticos en relación a la comparación de estos, y brindando nuevos instrumentos validaos para otras investigaciones al ser estas, validadas y tener un nivel de confiabilidad.

Por otro lado, para la justificación práctica permitirá que las personas que están a cargo de diversos grupos humanos dentro de la una entidad educativa o diversos rubros, conocer diversas estrategias o conocimientos que le permitan dirigir, orientar y valorar a las personas que forman parte de su equipo, con el fin de poder obtener logros personales y comunes con el fin del crecimiento y revaloración de la empresa, tanto a nivel interno como externo. A su vez rescatar puntos de fortaleza que presentan y seguir fortaleciendo ello, e ir descartando las amenazas y debilidades que aún tienen, para poder guiar a las personas a cargo dentro de una empresa. Finalmente, en relación a lo educativo, contribuirá en la

mejora de las relaciones laborales de los docentes, que serán beneficiados toda la comunidad educativa y el reconociendo de diferentes entes.

Cabe agregar que la justificación social de este estudio es que el análisis de todo este conocimiento ayudara que los lectores puedan aplicar diversas estrategias o formas de cómo administrar los recursos humanos, valorando los talentos y dando hincapié sobre la importancia de este en el crecimiento de la empresa. Siendo su aportación de ayuda para las diversas empresas, porque discriminaran que acciones deben de hacer para seguir fortaleciendo su gestión del talento humano, y contribuir no solo a su comunidad si no todo un país.

Como término de la investigación se determinó como objetivo general: Determinar el nivel de las diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, por su parte para los objetivos específicos tenemos a: Determinar las diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, Determinar las diferencias respecto capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, Determinar de las diferencias respecto a la recompensa en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, Determinar las diferencias respecto a la evaluación del desempeño en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

En relación con el problema se estableció como Hipótesis general: Existen diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Para las hipótesis específicas: Existen diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Existen diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Existen diferencias respecto a la recompensa del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Existen diferencias respecto a la evaluación del desempeño del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021

II.MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales tenemos Cunalata (2019) Su objetivo de estudio fue reconocer si existe una asociación de las variables. Fue una pesquisa de nivel descriptiva-explicativa, con un diseño no experimental de corte transaccional, la muestra fue de 44 colaboradores, usando la técnica de la encuesta, para ambas variables. Sus resultados dieron a conocer que los participantes indicaron que los siguientes puntos son malos en un: 57%, en la variable gestión del talento; en las dimensiones en un 47,73% en la selección, 45% en la capacitación, 68,18% en reconocimiento. Concluyendo que, por falta de una adecuada selección y capacitación del personal, carecen de una óptima dirección del personal.

Arias (2018) La meta de la tesis fue determinar la asociación que exista en ambas variables. Siendo una pesquisa de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. El sub grupo de la población consto de 105 docentes. En sus resultados en relación a la variable se encontró un nivel regular de 80,95% en la gestión del talento humano. En relación a sus dimensiones se determinado que se encuentran en un nivel regular de un 68,6 % en reclutamiento; un 63,81 % en selección; y en un nivel alto del 56,19 % en capacitación, 73,33% en entrenamiento.

En cuanto a Valencia (2018) Su propósito de su investigación fue comparar el talento humano que existe en las pequeñas y medianas empresas. El estudio fue de nivel descriptivo-comparativo, de enfoque cualitativo. La muestra fue de un total de 204 Pymes, considerados en la provincia de Pichincha, y están incluidas en la venta de productos de equipos al por menor, las empresas fueron 305 pequeñas y 69 medianas, donde se consideró un muestreo probabilístico. Su técnica fue la encuesta, a través de un cuestionario, sus resultados dieron a conocer después de la comparación de datos que no existe una formalización de la gestión del talento humano de un 71% en la mediana y 80% en la pequeña empresa, la cual ha generado que exista dificultades en el área de dirección, falta de designación de actividades, preparación del grupo de colaboradores y evaluación de estos. En relación al reclutamiento del personal ambas utilizan los mismos medios digitales,

en un 67% pequeña y 62% mediana; en relación al reconocimiento se observó el 47% pequeña y el 37% mediana, expresaron que se da de forma anual.

Teimouri et al (2017) presento la meta de conocer la asociación que pueda existir entre la eficacia de las conductas de la gestión del recurso humano y la prontitud organizacional. Siendo una pesquisa descriptiva, obteniendo los datos a través el análisis de campo y la presentación de cuestionarios. Su muestra fue determinada por un muestreo, que le permitió tener 310 personas del 12 banco Melli en Isfahán, Irán. Donde mencionaron que una agilidad organizacional en el desarrollo y cumplimiento de las metas, está ligada con la adecuada gestión del talento humano, considerando la selección, evaluación, compensación y reclutamiento.

Flores et al (2017) Su meta de su pesquisa fue determinar si existía una incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Siendo un estudio de enfoque cualitativo, de un nivel descriptivo, presentando una muestra de 39 personas, los instrumentos para el recojo de la información se dio a través de la creación de cuestionarios. Llegando a la conclusión que el 54,4 % que el nivel de selección y reclutamiento no es lo adecuado al no dar a conocer la eficiencia por parte de los lideres directivos.

En relación a los antecedentes nacionales se da a conocer a Garcés (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú Consejo departamental Piura, 2020. Su fin fue determinar la asociación de las variables. Fue una pesquisa de nivel descriptiva- correlacional con un diseño no experimental de corte transaccional, la muestra fue de 52 colaboradores, usando la técnica de la encuesta, donde el instrumento fue un cuestionario que contaron con 29 ítems, para ambas variables. Sus resultados dieron a conocer que el 69, 3% mencionaron que existe una adecuada y alta gestión del talento humano.

Anastasio et al. (2020) El fin de su estudio fue saber la relación que hay entre las dos variables, por su parte fue una investigación de nivel descriptivo- correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 165 participantes, los instrumentos fueron creados por el autor, que pasaron por un

proceso de validación, cuestionarios que tenían entre 16 y 18 ítems. Concluyendo que del talento humano influye en la motivación laboral, es decir que si se relacionan.

Moza y Rojas (2019) Presento como meta fue reconocer como la gestión del talento humano influye el rendimiento laboral, en base a su investigación fue de nivel descriptivo- correlativa, con un enfoque cuantitativo y su diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 30 participantes, para eso se usó el muestreo probabilístico, los instrumentos fueron creados por los tesisistas, que pasaron por un proceso de validación, cuestionarios que tenían 18 ítems. Sus resultados expresaron que el 56,67% indicaron que la gestión del talento humano es alta.

Alvines y Bendezú (2018) tuvo como meta reconocer como influye el talento humano en la productividad de una empresa financiera. Siendo un estudio de nivel descriptivo- explicativo, con un diseño no experimental de corte transaccional. El grupo de estudio fue de 36 personas, se utilizó instrumentos validados para cada variable, donde presentaron 15 y 10 ítems según corresponde. Donde concluyeron que el 65,39 % consideraron que la empresa presenta una gestión de talento humano adecuado y altamente adecuado, el 42% están de acuerdo que se da una selección del personal, el 65,37% expresan que, si hay capacitación en su empresa, 41,15% están de acuerdo que hay incentivo.

Rojas y Vílchez (2018) Tuvo como finalidad determinar la relación entre ambas variables, su investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental nivel correlacional, presento una población censal de 50 participantes. Su técnica fue la observación, considerando la encuesta dada por un cuestionario. En sus resultados determinaron que el 50 % de participantes manifiestan tener una buena gestión del talento humano, el 48 % expresan que están de acuerdo con la capacitación del personal, por otro lado, el 60% están de acuerdo con la selección.

Asencios (2016) en su estudio presento como meta analizar la gestión del talento humano, tuvo como sustento retórico a Chiavenato (2009), un estudio correlacional, cuantitativo no experimental con una muestra de 100 colaboradores, sus técnicas para recolectar información pasaron por validación y confiabilidad.

Concluyendo que existe una relación adecuada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, cuanto mejor sea el uso de estrategias para gestionar el talento humano, permitirá que los colaboradores se sientan valorados y reconocidos, realizando así mejor su trabajo.

Para sustento teórico, de la variable gestión del talento humano tenemos a Chiavenato (2017) expreso que la gestión del talento humano es el conjunto de acciones orientadas en políticas y prácticas esenciales, que permiten orientar o direccionar a personas que tengan roles directivos y que tengan a cargo grupos humanos, que impulsen el logro de las metas de la empresa.

En relación a ello se dimensiono la variable.

Dimensión 1: selección: orientado a evaluar y escoger al personal más competente, que los candidatos ya reclutados, que puedan desempeñar el trabajo designado, manteniendo su eficacia.

Dimensión 2: capacitación: enfocado en brindar preparación al personal para que pueda estar apto para el desempeño de su labor dentro y fuera de la empresa, fortaleciendo sus competencias y ganando otras.

Dimensión 3: recompensa: Se orienta al incentivo que realiza el empleador o la persona que lidera al grupo humano, y ello es manifestado a través de aumentos salariales, entrega de bienes, diplomas, felicitaciones, que permitan dar a conocer al trabajador la gran labor que realiza.

Dimensión 4: evaluación del desempeño, Es el conjunto de procedimientos que permiten dar a conocer si el talento humano está logrando con las metas grupales de la empresa, a su vez permitirá motivar e incentivar a la mejora de sus flaquezas, con el fin de mejorar la productividad, las relaciones entre los trabajadores. Cabe agregar que en ocasiones indicará, cuando ya el personal no deberá ser retenido dentro de la empresa.

Cabe agregar también que Chiavenato (2017) considero que administrar el talento humano se basa en el conjunto de decisiones que permiten guiar a los trabajadores a ser más eficaces en sus labores, y para ello se debe de motivar, valorar, preparar, premiar y retener personal en base a sus habilidades,

considerando que el personal es el elemento clave para todo éxito de una empresa, al dar dinamismo, competitividad y que con sus acciones permitirá que la empresa sea vista y valorada no solo por quienes lo conforman sino también, por aquellos que perciben sus servicios.

Indicando por otro lado que el talento humano presenta características propias basadas: (a) conocimiento, orientado en saber adquirir nuevos conocimientos, transmitir lo que sabe, expandir su aprendizaje, compartir con otros lo que conoce;(b) habilidades, enfocado en lo que sabe realizar en cuanto al trabajo cooperativo, liderazgo, motivar a otros y mantener una comunicación adecuada con otros; (c) juicio, donde se considera la capacidad de generar un equilibrio dentro del lugar que labora, actúa con criterio, determina sus prioridades y evaluar las situaciones que se le presenta; (d) actitud, se caracteriza cuando la persona presenta innovación al realizar sus labores, asume retos, orientado a la realización propia y es una persona que precia el cambio para el bien de toda la empresa.

Por otro lado, Chiavenato (2017) dio a conocer que el talento humano es considerado un patrimonio que debe estar en una constante revaloración, para el desarrollo de la competitividad.

Vallejo (2016) indicó que la gestión del talento humano, es aquella especialidad que está orientada en cumplir con las metas propuestas por la empresa, y ello va depender de la estructura organizacional y el trabajo conjunto de los colaboradores.

En este sentido Vallejo (2016) expresó que las empresas tienen como fin no solo en responder a necesidades empresariales si no también en brindar una buena calidad del producto que ofrece, con el fin de ser valorado por los consumidores y reconocidos por las empresas que están enfocadas al mismo rubro y así conseguir nuevos clientes. Y es por ello que la institución debe ser conocedor de las metas personales de cada personal que labora en su empresa y poder satisfacer algunas de sus metas individuales tales como: una mejor calidad de vida, un mayor ingreso, estabilidad laboral, ocasión de crecimiento laboral, libertad, reconocimiento y valoración, para que este pueda así identificarse con la empresa y usar sus mejores competencias en el logro de las metas empresariales.

Por otro lado, Vallejo (2016) preciso que el talento humano engloba diversas características del hombre tales como: sus conocimientos adquiridos durante sus años de experiencia, su deseo, intereses, las habilidades y competencias.

Asimismo Vallejo (2016) dijo que existen metas al momento de gestionar el talento humano entre ellas se tiene a: (a) cumplimiento que sueños y metas de la institución,(b) desarrollar habilidades en el trabajador para mejorar su productividad,(c) buscar y elegir los mejores candidatos para que puedan ejercer su labor dentro de la empresa, manteniendo su motivación hasta el final, (d) mantener a los trabajadores satisfechos para que puedan todo de si en el lugar donde laboran, (e) crear un ambiente de trabajo free de presiones, con un clima laboral adecuado,(f) generar cambios para evitar la rutina y así preparar al colaborador a estar preparado a los nuevos cambios que se pueda dar dentro de la empresa por cambios tecnológicos, políticos o de salud,(g) mantener que las políticas éticas dentro de la empresas sean las idóneas, (h) crear una misma meta para los de gerencia y colaboradores con el fin de trabajar de forma corporativa para que todos ganen, (i) impulsar el reconocimiento de la labor de cada personal, (j) evaluar el papel que esta cumplimiento el trabajador con el fin de fortalecer sus habilidades.

Por ello Vallejo (2016) acoto que es fundamental el talento humano para evitar personas insatisfechas que limiten el crecimiento de la empresa, afectando también a otros personales, siendo como prioridad para las personas a cargo de esta especialidad estar en una constante observación para que sea el vínculo entre gerentes y trabajadores.

Tenemos a Ruiz et al (2017) establecieron que dentro de la gestión del talento humano existe diversas funciones, pero que la selección del personal es aquella que está en primer lugar, y las personas encargadas de esta función han presentado diversas falencias al seleccionar a un colaborador, por causa de contar con demasiada información y la presión que se invierte tiempo y dinero por parte de la empresa para que se pueda dar ese proceso, por ello presentan ideas claves de que debe tener toda persona al seleccionar a una persona porque su rol es de suma importancia: (a) Conducta no ética: el individuo debe ser consciente que su accionar en contra de su ética profesional, puede ir en contra de su persona.(b) Concepto

general de la selección: se debe tener la idea bien precisa la función del cargo de la persona que ingresara al puesto, considerando que los postulantes pueden ser nuevos, que aún desconocen de la política de la empresa y deberán adecuarse más para dar resultados próximos pero que trae consigo nuevas experiencias, por otro lado está el grupo de personas , aquellos que ya han trabajado en la empresa y desean reintegrarse.(c) Recepción anticipada de solicitudes, se basa que el encargado debe de prever los medios y documentos con el cual va evaluar al nuevo postulante, a través de una lista de integrantes, pruebas psicológicas, actividades en el trabajo que demuestre como se desarrollara.(d) La entrevista: se debe de realizar con el fin de dar a conocer a la persona la forma de trabajo y las propuestas a ellos, generando confianza en todo momento, descartando que solo es para obtener datos.(f) resultados y retroalimentación: se debe estar en constante observación al trabajador con el fin de poder brindar el desarrollo de sus competencias, y del ser el caso evaluara en un cierto tiempo va conocer su desempeño.

Indicaron por su parte que las personas deben presentar ciertas características para que ejerzan una labor dentro de un trabajo, siendo ingenioso, creativo, con experiencia, concentración mental, capacidades físicas, confiable, innovador. Por otro lado, que se capaz de aprender a aprender donde pueda ser capaz de adquirir más conocimientos y pueda ejercer en su profesión, aprender a ser con el fin de demostrar sus valores morales y éticos, aprender hacer para que pueda ejercer todo lo que sabe, aprender a convivir, punto muy importante porque permitirá el trabajo colaborativo dentro de la institución para que pueda cumplir con los fines de la empresa, a partir del respeto y el clima laboral óptimo.

Es preciso dar a conocer a otros autores que dan sustento a la variable gestión del talento humano.

Mohammed (2021) comunico que el proceso de captar, retener y capacitar personas habilidosas en su profesión es conocido como la gestión del talento humano.

Gallardo et al (2020) afirmo que la gestión del talento humano es un medio que permite entablar relaciones fuertes entre la empresa y sus trabajadores, con el fin

de lograr objetivos, y para ello debe estar en un constante cambio, basado a los cambios internacionales, para que pueda ser más dinámico y competitivo.

Mohammed et al (2019) la gestión de talento humano trae un efecto victorioso tanto para la calidad de vida del trabajador, como de la empresa al ser reconocida por la calidad de producto que ofrece y como esta impacta en la sociedad.

Ariza y Barboza (2017) indicaron que la gestión del talento humano es un sector muy importante dentro de la institución, porque está orientado en preparar al personal para que pueda presentar una disposición al momento de realizar sus actividades y ello esta desde el reclutamiento y la elección del personal, brindando mejores beneficios a la empresa y colaboradores.

Mientras que Astudillo et al (2017) expreso que la gestión del talento humano está orientada a organizar, preparar, desarrollar y llevar a cabo la auditoria de los trabajadores a partir de la evolución de su desempeño, para lograr el crecimiento de la empresa.

Ganie y Haque (2017) expresaron que la gestión del talento humano está enfocada en disminuir las dificultades que puedan presentarse entre los colaboradores, con el fin de que todos trabajen de forma amena. A si mismo observar las fortalezas que grupo de trabajo y hacer uso de ellas para que la empresa pueda crecer.

En ese mismo sentido Majab (2016) recalco que las actividades de recreación son medios que se debe aplicar al momento de gestionar los talentos del hombre dentro de su trabajo, para que así tenga a trabajadores aceptados, motivados y deseosos de crecer juntamente con la empresa. Cabe agregar a Pérez (2016) menciona que la gestión del talento humano es un medio que permite administrar de forma óptima los recursos humanos, y siempre estará en un constante cambio debido a la globalización.

Así mismo la gestión del talento humano para Ibáñez (2011) es el grupo de técnicas que están dirigidas a buscar lo mejor para la empresa, orientados al desarrollo de las capacidades, competencias, conocimientos y habilidades del personal existente y los que recién llegan, y puedan estar preparados para el

presente y futuro. Siendo responsable de manejar de forma idónea los recursos humanos. (citado por Aoun,2017).

Thunnissen (2016) preciso que la gestión del talento humano está orientada en capacitar no solo a los que requieran sino a todo el personal con el fin de aprovechar todas esas capacidades para el éxito de la empresa.

Yap (2016) explico que la gestión del talento humano busca un desarrollo integral del colaborador.

Sparrow y Makram (2015) señalo que es necesario que dentro de la gestión del talento humano se debe establecer tareas específicas para cuidar el talento humano, ya que este trae ventajas indirectas en las entidades.

La gestión del talento humano permite el éxito de toda empresa, considerado como un recurso necesario dentro de toda entidad por que le empuja a ser más competitiva. (Moayed yVaseghi,2016; Wu, Nurrhadi y Zahro,2016; Mohan y Annakis, 2015).

La gestión del talento humano se desarrolla en las diferentes empresas ya sean públicas o privadas y en los diferentes rubros, en cuanto a la educación tenemos algunos autores que se expresaron tales como:

Espín (2017) aludió que la gestión del talento humano es un conjunto de estrategias, usadas por un área de la empresa con el fin de conseguir trabajadores competentes que se desenvuelvan dentro de las instituciones Educativas, es por ello que en el rubro de la educación son seleccionados en base al desempeño directivo y docente. En ese sentido Kasemsap (2017) manifestó que dentro de las escuelas es importante la gestión del talento humano, porque permite el crecimiento y el desarrollo de la escuela. Hazelforn (2017) el desarrollo del talento humano es clave para el éxito de una institución educativa, generando mayor competitividad. En cuanto a Storn (2015) expreso que las personas deben presentar diversas habilidades que sean innatas en el ámbito intelectual y creativa, para aportar a la educación, y está en los lideres educativos hacer un buen uso de la gestión del talento humano para que se logre ello.

Mohammed et al (2020) menciona que las universidades o centros de estudios deben siempre estar capacitados en perfeccionar el área de gestión del talento humano especialmente en la atracción, desarrollo y permanencia del personal. Horseman (2018) recomienda que dentro de las escuelas deben considerar estrategias de colegios líderes con el fin de retener a los maestros talentosos en las escuelas siendo así motivación para otros. Por ello también Walker (2017) indicó que en las escuelas se debe dar un empoderamiento de los maestros para que estos se sientan motivados al realizar sus actividades y así se sientan identificados con su institución enfocados en el logro de la visión y misión que esté presente.

En relación a estos párrafos anteriores se puede determinar que la gestión del talento humano permite que las empresas puedan cumplir con sus metas, teniendo como prioridad el desarrollo de habilidades, competencias y calidad de vida del trabajador.

Por otro lado, otros autores expresaron algunos consejos para potencializar la gestión del talento humano tal como Collings et al (2019) precisó que fundamentalmente conocer los avances sobre la gestión del talento humano ya sea a nivel internacional y nacional para que pueda responder a las necesidades sociales, culturales y empresariales. Buttiens (2016) informó que la gestión del talento humano debe estar en un constante análisis al momento de seleccionar talentos, porque de ello dependerá el crecimiento de la empresa.

Como parte final del marco teórico se consideró necesario dar a conocer más del origen de estas variables de estudio, para ello se indicó a la epistemología, para la pesquisa Bernal (2010) quien indicó que es el estudio y análisis del origen de un total conocimiento en relación con diversas materias. Esta materia permite que las personas que investigan más sobre un tema, puedan ser conocedores como se dio el origen de este conocimiento, partiendo así con el enriquecimiento de la investigación, y estar preparados para crear más conocimientos o dar aporte al existente. Por otro lado, Ñaupás (2018) se pronunció dando a conocer que la epistemología es el denominado como el conocimiento verdadero, la cual recoge el saber de tal manera que no influye la idea del hombre, siendo este no cambiante y percibido por las personas como se desea mostrar, cabe agregar que este conocimiento puede ser comprobado por cualquier hombre, no es cambiante, por

qué ha pasado por pruebas y fundamentos que difícilmente pueden determinar que es inválido.

En conclusión, se entiende que la epistemología ayuda a poder tener una noción global del origen del conocimiento y preparar a más investigadores a estar preparados en el tema.

Reyes y Molina (2016) mencionaron que la gestión del talento humano se dio inicio en los años 90, y la función que ha ido cumpliendo desde esas épocas el poder realizar distintos procesos que permitan el ingreso de nuevos colaboradores dentro de una empresa y fortalecer a los que ya que encuentran, en el transcurrir de los años los términos a usar han ido cambiando pero la esencia del rol que cumple es el mismo, al desear que la empresa logre con sus metas y fines a través del apoyo del trabajador que está caracterizado por tener habilidades y competencias muy sobresalientes que puedan hacer uso de ellas y estén al nivel del avance de la empresa.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio de tipo básica es aquella que se enfoca en adquirir más conocimientos, en relación a diversos temas, considerando el análisis de diversos sucesos reales, pero que sus resultados no son empíricos ni próximos. (CONCYTEC,2018). Por otro lado, Baena (2017) expreso que es aquella que busca constatar los conocimientos ya existentes, aplicándolo a la realidad, pero no de forma inmediata, incrementando nuevos conocimientos.

En relación con estos conceptos se determina que este estudio fue de tipo básica, al desear buscar nuevos conocimientos, pero sus respuestas no son prácticos, y en un tiempo rápido.

Diseño de investigación

Esta pesquisa utilizo el diseño no experimental, porque no se manipulo las variables de forma voluntaria. Por otro lado, se recogió la información en un tiempo y espacio determinado (Hernández, 2014). Mientras que Hernández y Mendoza (2018) explicaron que se enfoca en el análisis a través de la observación sin manejar las variables.

En relación al nivel de la investigación es de tipo descriptivo comparativo, que tiene como fin determinar las características y cualidades de las variables enfocada en comparar una o más información de diferentes muestras, determinando el comportamiento de esta. (Hernández y Mendoza ,2018). Mientras que Cordero (2019) menciono que es aquella que tiene como fin especificar la realidad, en todos sus partes.

Para el enfoque Sánchez, Reyes y Mejía (2018) indicaron que un enfoque cuantitativo, es aquella que hace el uso de una estadística que se enfoca en medir de forma numérica.

Se dio uso al método hipotético deductivo, basándose en Bernal (2010) quien explico que consiste en dar expresiones que den respuestas supuestas de las

hipótesis planteadas en la investigación, y en base al análisis de los resultados estas serán aprobadas o rechazadas.

En relación a todo ello, este trabajo es de investigación básica, por que busca nuevos conocimientos, de nivel descriptiva comparativa, al dar un análisis a las diversas muertas, de diseño experimental porque no se manipulara las variables, de enfoque cuantitativo al hacer el uso del análisis estadístico de forma numérica y el uso del método hipotético deductivo, al plantear afirmaciones en base a interrogantes planteadas y corroborar está en base a las réplicas dadas después del análisis de cada instrumento.

3.2 Variables y operacionalización

Variable

Carballo y Gulmes (2016) indicaron que aquel símbolo que indica un elemento en relación a un grupo de elementos es conocido como variable. Permitiendo conocer lo que se va estudiar.

Julca (2020) aludió que una variable es la característica de un suceso, objeto o persona, y que estas han sido recogidas el contexto, y manifestadas de forma tangible. A través de ella se puede determinar las dimensiones e indicadores.

Variable gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) expreso que la gestión del talento humano es el conjunto de acciones orientadas en políticas y prácticas esenciales, que permiten orientar o direccionar a personas que tengan roles directivos y que tengan a cargo grupos humanos, que impulsen el logro de las metas de la empresa.

Operacionalización

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) expresaron es el desarrollo de las variables, y que pasan de estar en un estado abstracto a otro real o concreto. Permitiendo conceptualizar la variable de estudio de forma precisa y concreta.

Definición operacional

Gestión del talento humano: La operacionalización se basa en las dimensiones planteadas por Chiavenato (2017) donde explica que la variable gestión de talento humano, está conformada por cuatro dimensiones: selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño. Los indicadores están en torno a 5 y 6 por dimensión, y está conformada por 24 ítems.

Se dio el uso de la escala ordinal para determinar la posición de la información en base a las características de la población. Y la escala de tipo Likert que permite conocer cuan conforme o desconforme esta la muestra, o población censal. (Ñaupas, 2018)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población de estudio

Ñaupas et al (2018) explicaron el grupo total de la unidad de análisis es conocida como la población, y presentan determinadas características entre ellas. Siendo los individuos, cosas, sucesos o fenómenos una unidad de análisis. Estos autores a su vez citaron a Valdivia (2009) quien explico que la población es el conjunto de hechos o personas que presentan cualidades particulares y que serán medibles. Mejía (2013) indico que la población cuando es contada o utilizada a todos los integrantes de dicho grupo, es analizado a través del censo, y se le conoce como una población censal al considerar a todos los que conforman la unidad de análisis. A mismo Sánchez, Reyes y Mejía (2018) expresaron que la población censal es cuando que obtiene los datos de toda la población.

En consecuencia, el censo estuvo conformado por 30 maestros de las tres IE del cono este de Lima.

Muestra

Ñaupas et al (2018) indicaron que es el subgrupo de toda la unidad de análisis, es decir de toda la población, que presenta una peculiaridad entre todos, y permitirá obtener resultados que pueden ser generalizados.

En esta investigación no se consideró la muestra ya que se aplicó el censo.

Muestreo

Ñaupas et al (2018) determinaron que es una técnica que ayuda a la selección de la muestra, para así poder recolectar la información requerida para la investigación. Existiendo dos tipos de muestreo la probabilista y la no probabilística. En cuanto a Mendoza (2018) explico que es un conjunto de procedimientos que permite obtener la muestra.

El muestreo para este estudio es no probabilístico.

Unidad de análisis

Ñaupas et al (2018) expresaron que son aquellos que particularidades que comparten los fenómenos o personas con el fin de medir la variable de investigación.

La unidad de análisis fueron los docentes para esta investigación.

Criterio de inclusión

-Maestros del nivel primario

Criterio de exclusión

-Maestros del nivel secundario

-Área administrativa

-Directivos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Baena (2017) la técnica es un medio que da soporte al estudio, al ser práctica, direcciona o permite conocer la estructura de la investigación, permitiendo definir el uso de instrumentos, para obtener los datos, encargándose de la medición los datos. En esa dirección se tiene como técnica a la encuesta que se usa para investigaciones cuantitativas, y que se encarga de utilizar cuestionarios para solicitar información a la población. Cordero (2017) indico que la encuesta permite conocer información en relación a conductas, actitudes u opiniones y con esta se puede utilizar la entrevista o el cuestionario.

En esa misma dirección Baena (2017) expuso que estas son de apoyo para las técnicas con el fin de cumplir, para lo que es creado, y estas serán aplicadas en la

muestra o población. Por lo que Hernández y Mendoza (2018) expusieron que el cuestionario es un instrumento, que está conformado por un legajo de interrogantes, enfocadas en medir las variables. Y finalmente para Gómez (2012) preciso que el cuestionario es el medio que permite reducir el límite de la información, en relación al tema a investigar, permitiendo ser precisos en el objeto del estudio.

En conclusión, este estudio ha considerado la técnica de la encuesta, al ser un estudio de enfoque cuantitativo, que recolectara datos a través de opiniones de los encuestados, y el uso del cuestionario.

El instrumento de esta pesquisa paso por el proceso de validación según Ñaupas et al (2018) indicaron que es el proceso en la cual se determina que el instrumento mide lo que está enfocado a medir, con el fin de determinar resultados adecuados. Ello también afirmo Mendoza (2018) quien aludió que la validez de un instrumento determina que este cumple el rol para lo cual fue creado.

En relación a estas expresiones el instrumento de estudio fue validada, por diversos especialistas, por el autor de este. Zelada (2017)

El formato de la validación se encuentra en los anexos.

En referencia a la confiabilidad según Ñaupas et al (2018) indicaron que consiste en conocer y determinar cuan confiable puede ser un instrumento, a pesar de usarlo con diversas personas y en distintos tiempos. Existiendo autores que han creado, diversos pasos matemáticos, entre ellas se tiene el Alfa de Cronbach que oscilan entre 0 a 1.

En relación a ello el nivel de confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano fue de 0,969, para sus 24 elementos (Zelada,2017).

Tabla 1

Confiabilidad cuestionario Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	30

3.5 Procedimientos

Para esta pesquisa se dio la realización de diversos pasos la cual inicio primero con el trabajo de campo, donde se solicitó a tres directoras la autorización de poder aplicar los instrumentos, para ello se procedió en presentar la carta brindada por la casa de estudios. Luego se dialogó a través de herramientas tecnológicas con los maestros, con la meta de dar a conocer la importancia del trabajo y los beneficios que se obtendrá. Y así se procedió a enviar los cuestionarios virtuales a cada uno de los maestros, para proceder con el recojo de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizo el programa Excel para recaudar la información, luego se procedió a al uso del software SSPS Vrs. 26 para obtener los resultados descriptivos, para ello se usó la estadística descriptiva que se enfoca presentar los resultados de forma adecuada en relación con las características de la población) y para determinar la correlación se usó la estadística inferencial que da a conocer el grado de asociación de las variables , donde para hallar la distribución de los datos se empleó la Prueba Shapiro Wilk (utilizada cuando son menos de 50 personas) y para establecer si las diferencias entre los grupos eran significativas o no significativas se empleó la Prueba U de Mann Withney.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se respetó los parámetros dados por la universidad, las normas APA, que permitió recolectar información respetando la propiedad intelectual de los diversos autores, a través de las citas. Este estudio de caracteriza por su originalidad al presentar investigaciones actuales, y aportes por el autor. Por otro lado, se respetó a todos los miembros que participaron y brindaron sus datos, sin revelar su identidad, y sin ninguna discriminación.

IV.RESULTADOS

4.1.- Resultados estadística descriptiva

Tabla 2.

Datos estadísticos gestión de talento humano

Dimensión	Instituciones Educativa	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
1- Selección de personas	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	26.66	5.5	3	10
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	27.01	5.1	3	10
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	27.19	5.2	3	10
<i>Media General:27.17</i>						
2- Capacitación del personal	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	22.98	4.5	4	10
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	23.69	4.1	4	10
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	23.46	4	4	10
<i>Media General:23.67</i>						
3- Recompensa a las personas	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	19.4	3.9	3	10
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	19.46	3.8	3	10
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	19.09	3.7	3	10
<i>Media General: 19.43</i>						
4- Evaluación del desempeño	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	24.56	4.8	5	10
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	24.6	4.7	5	10
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	24.78	4.6	5	10
<i>Media General: 24.57</i>						

Nota: Base de datos

Figura 1.

Estadística descriptiva Gestión de talento humano



Nota: Base de datos

Se puede observar en la tabla 2, y figura 1; la diferencia que existe entre las medias de cada dimensión que componen la variable de gestión de talento humano; como lo son: 1- Selección de personas IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado": 26.66: IEN152 "José Carlos Mariátegui": 27.01 y IEN150 "Héroes del Cenepa": 27.19; 2- Capacitación del personal IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado": 22.98: IEN152 "José Carlos Mariátegui": 23.69 y IEN150 "Héroes del Cenepa": 23.26; 3- Recompensa a las personas IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado": 19.04: IEN152 "José Carlos Mariátegui": 19.46 y IEN150 "Héroes del Cenepa": 19.09 y 4- Evaluación del desempeño IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado": 24.56 IEN152 "José Carlos Mariátegui": 24.6 y IEN150 "Héroes del Cenepa": 24.78. Para la primera dimensión la media fue de 27.17 teniendo como valor mínimo 10 y máximo 30. La segunda dimensión tuvo una media de 23.67; un valor mínimo de 12 y un valor máximo de 30. Con relación a la tercera dimensión la media fue de 19.43; con un valor mínimo de 13 y máximo de 30. Finalmente, la dimensión cuarta, tuvo una media de 24.57 con un valor mínimo de 13 y máximo de 30.

Se observa un gran rango de datos entre los rangos de valores y la diferencia entre las dimensiones, asimismo con relación a la desviación estándar está más cerca de cero.

4.2.- Resultados de la estadística inferencial

4.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 3.
Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personas.	.730	30	.002
Capacitación del Personal.	.882	30	.001
Recompensas a las personas.	.846	30	.000
Evaluación del desempeño	.786	30	.001

Nota: Base de datos

A nivel estadístico, cuando la muestra según su tamaño es ≥ 50 , se selecciona el Test de Kolmogorov de Smirnov para hallar la normalidad de la misma. De lo contrario cuando el tamaño de la muestra es < 50 , se selecciona el Test de Shapiro Wilk, el cual es el caso en esta muestra. Y se establece que si el P. Sig ≤ 0.05 , Los datos proceden de una Muestra no normal, se rechaza la H_0 en la cual se señalan que las Varianzas no son iguales.

Los resultados de la tabla 3, señalan que el P.Sig en la totalidad de las dimensiones dió 0.002, 0.001, 0.000 y 0.001. Todos ≤ 0.05 . Por lo cual la muestra no tiene Normalidad, se rechaza la H_0 señalando las varianzas no son iguales y se debe aplicar la Prueba Estadística para la Comprobación de Hipótesis No Paramétrica.

En este caso son tres grupos independientes por lo cual se selecciona la Prueba Estadística No Paramétrica Kruskal Wallis, para variables cualitativas y ordinales

4.2.2 Prueba Estadística -Comprobación de Hipótesis – Kruskal Wallis

Para la prueba estadística de comprobación de hipótesis, se realizó por cada dimensión de la variable Gestión del talento humano (Dimensiones: selección de personas, capacitación del personal, recompensa a las personas y evaluación del desempeño), y luego en general.

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existen diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ha: Existen diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Tabla 4.

Variable Gestión del talento humano – Prueba de hipótesis

	Grupo-Colegios	N	Rango promedio
Total de la Variable- Gestión del Talento Humano	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	18.75
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	14.65
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	13.10

Nota: Base de datos

En la tabla 4, se aprecia el Total de la variable Gestión del Talento Humano, se puede señalar que el colegio IEN150 "Héroes del Cenepa" tiene casi un punto de diferencia con respecto al colegio IEN152 "José Carlos Mariátegui", con un valor de 14.65, señalando una mínima diferencia, y a su vez con el colegio IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado", tienen una diferencia de 4 a 5 puntos en su promedio.

Tabla 5.
Estadística de Prueba. Variable Gestión de talento humano

Total de la Variable- Gestión del Talento Humano	
Chi-cuadrado	8.209
gl	2
Sig. asintótica	.013
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: Grupo-Colegios	

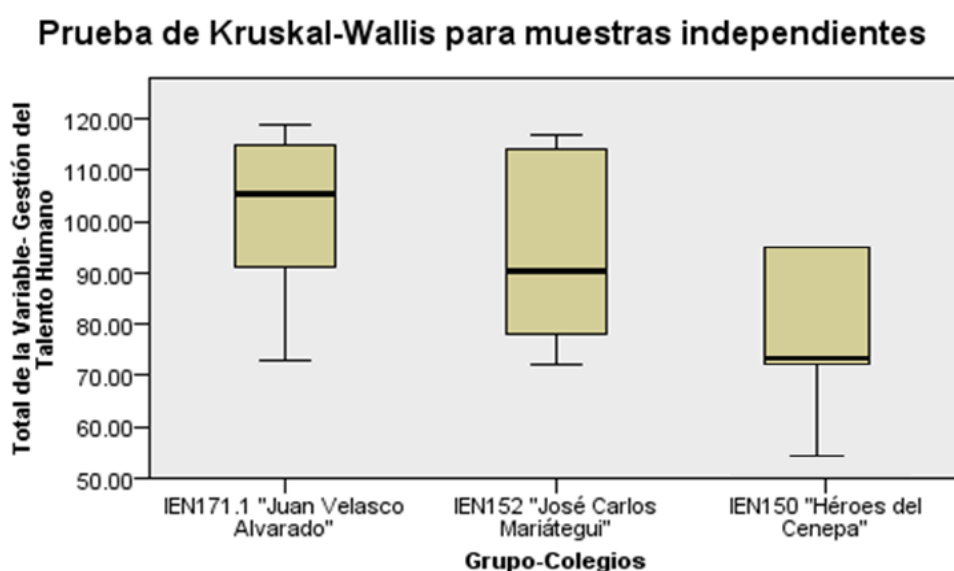
Nota: Base de datos

En la tabla 5; se recogen los valores de la estadística de la prueba de la variable Gestión de talento humano; se puede apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.013, que en el valor de porcentaje representa el 1.31% como un porcentaje bajo dado el dato obtenido con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,31%, se dice que existen diferencias significativas respecto a la Gestión de talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ello se comprueba en la siguiente figura 2.

Figura 2.

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes-Variable



Gestión del Talento Humano

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existen diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ha: Existen diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

1.- Dimensión Selección de personal

Tabla 6.

Dimensión Selección de personal – Prueba de hipótesis

Total, Dimensión

	Grupo-Colegios	N	Rango promedio
Selección de personas	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	27.45
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	19.40
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	10.15

Nota: Base de datos

Con respecto a la dimensión selección de personas de la variable Gestión del talento humano, se puede apreciar en la tabla 6, que el colegio IEN150 "Héroes del Cenepa" tiene el menor valor y es diferentes con respecto al colegio IEN152 "José Carlos Mariátegui", señalando gran diferencia, y a su vez con el colegio IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado", una diferencia 9 y 17 puntos en los promedios.

Tabla 7.

Estadística de Prueba. Dimensión Selección de personal

Total, Dimensión 1- Selección de personas	
Chi-cuadrado	9.052
gl	2
Sig. asintótica	.010

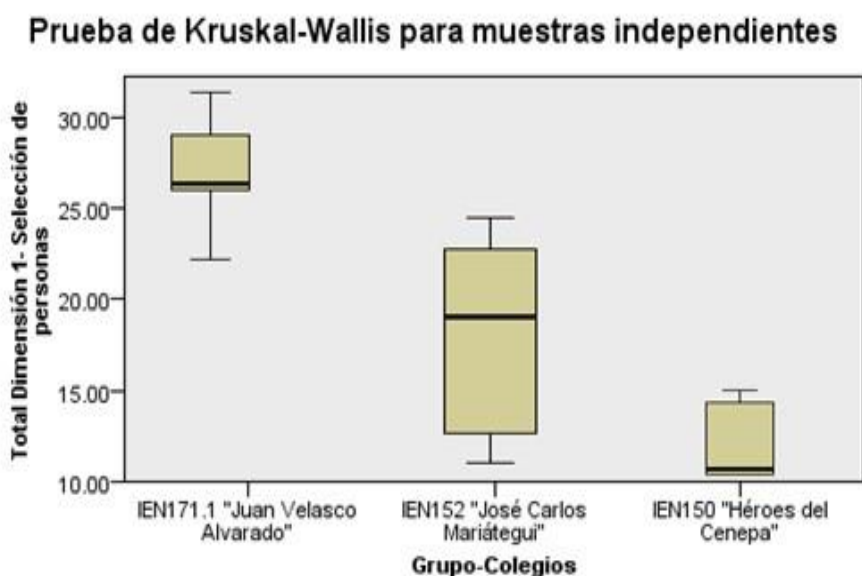
a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo-Colegios

En la tabla 7; se recogen los valores de la estadística de la prueba de la dimensión selección de personal; se puede apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.010, que en el valor de porcentaje representa el 1,07% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,07%, se dice que existen diferencias significativas respecto a la selección de personas en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima - 2021. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa. Ello se comprueba en la figura 3.

Figura 3.

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes-Dimensión selección personas.



En la figura 3, las estadísticas se ajustan para empates.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existen diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ha: Existen diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

2.- Dimensión Capacitación del personal

Tabla 8.

Dimensión Capacitación del personal – Prueba de hipótesis

Total Dimensión

	Grupo-Colegios	N	Rango promedio
Capacitación del personal	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	22.05
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	19.55
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	12.10

Nota: Base de datos

Con respecto a la dimensión capacitación del personal de la variable Gestión del talento humano, se puede apreciar en la tabla 8, que los colegios IEN150 "Héroes del Cenepa" y IEN152 "José Carlos Mariátegui", tienen casi el mismo valor, señalando un poco de diferencia, y a su vez con el colegio IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado", una diferencia de caso 10 puntos en su promedio.

Tabla 9.

Estadística de Prueba. Dimensión Capacitación del personal

Total Dimensión 2- Capacitación del personal	
Chi-cuadrado	7.480
gl	2
Sig. asintótica	.022

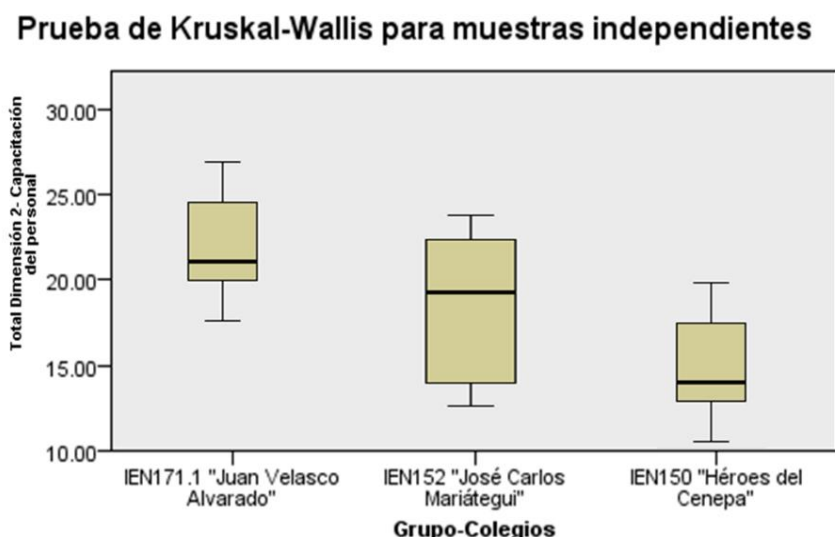
a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo-Colegios

En la tabla 9; se recogen los valores de la estadística de la prueba de la dimensión capacitación del personal; se puede apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.022, que en el valor de porcentaje representa el 2,29% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 2,29%, se dice que existen diferencias significativas respecto a la capacitación del personal en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa. Ello se comprueba en la figura 4.

Figura 4.

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes-Dimensión capacitación del personal.



Nota: Base de datos

En la figura 4, las estadísticas se ajustan para empates.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No existen diferencias respecto a la recompensa del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ha: Existen diferencias respecto a la recompensa del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

3.-Dimensión Recompensas a las personas

Tabla 10.

Dimensión Recompensas a las personas – Prueba de hipótesis

Total, Dimensión

	Grupo-Colegios	N	Rango promedio
Recompensa a las personas	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	19.15
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	12.75
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	15.60

Nota: Base de datos

Con respecto a la dimensión recompensa a las personas de la variable Gestión del talento humano, se puede apreciar en la tabla 10, que el colegio IEN150 "Héroes del Cenepa" tiene casi tres puntos de diferencia con respecto al colegio IEN152 "José Carlos Mariátegui", con un valor de 15; en este caso el colegio IEN152 "José Carlos Mariátegui" es el de menor valor con 12.75, señalando una diferencia, y a su vez con el colegio IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado", tienen una diferencia de 4 a 7 puntos en su promedio.

Tabla 11.

Estadística de Prueba. Dimensión Recompensa a las personas

Total, Dimensión 3- Recompensa a las personas	
Chi-cuadrado	8.868
gl	2
Sig. asintótica	.019

a. Prueba de Kruskal Wallis

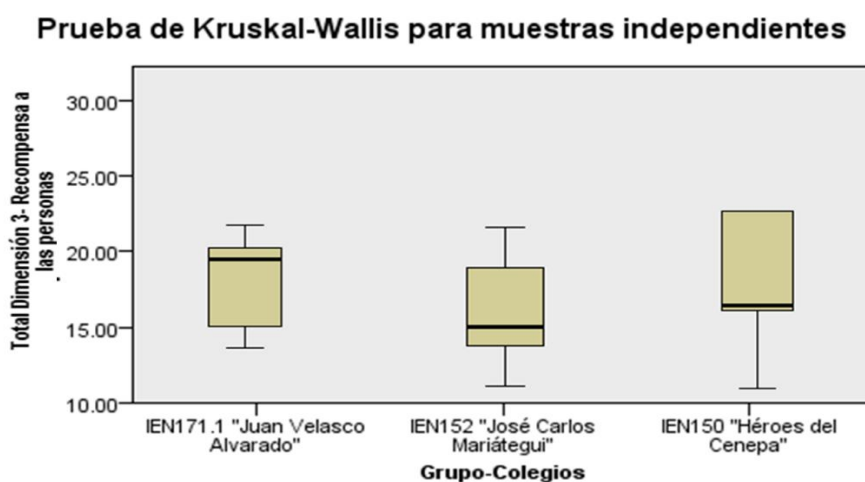
b. Variable de agrupación: Grupo-Colegios

Nota: Base de datos

En la tabla 11; se recogen los valores de la estadística de la prueba de la dimensión recompensa a las personas; se puede apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.019, que en el valor de porcentaje representa el 1.98% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,98%, se dice que existen diferencias significativas respecto a la recompensa a las personas en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Ello se comprueba en la figura 5.

Figura 5.

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes-Dimensión recompensa a las personas.



Nota: Base de datos

En la figura 5, las estadísticas se ajustan para empates.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: No existen diferencias respecto a la evaluación del desempeño del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Ha: Existen diferencias respecto a la evaluación del desempeño del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

4.- Desempeño laboral

Tabla 12.

Dimensión Desempeño laboral – Prueba de hipótesis

Total, Dimensión

	Grupo-Colegios	N	Rango promedio
Evaluación del desempeño	IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado"	10	24.55
	IEN152 "José Carlos Mariátegui"	10	16.00
	IEN150 "Héroes del Cenepa"	10	12.95

Nota: Base de datos

Con respecto a la dimensión desempeño laboral de la variable Gestión del talento humano, se puede apreciar en la tabla 12, que el colegio IEN150 "Héroes del Cenepa" tiene casi cuatro puntos de diferencia con respecto al colegio IEN152 "José Carlos Mariátegui", con un valor de 16.00, señalando un poco de diferencia, y a su vez con el colegio IEN171.1 "Juan Velasco Alvarado", tienen una diferencia de 4 a 5 puntos en su promedio.

Tabla 13. *Estadística de Prueba. Dimensión desempeño laboral*

Total, Dimensión 4- Evaluación del desempeño	
Chi-cuadrado	7.441
gl	2
Sig. asintótica	.024

a. Prueba de Kruskal Wallis

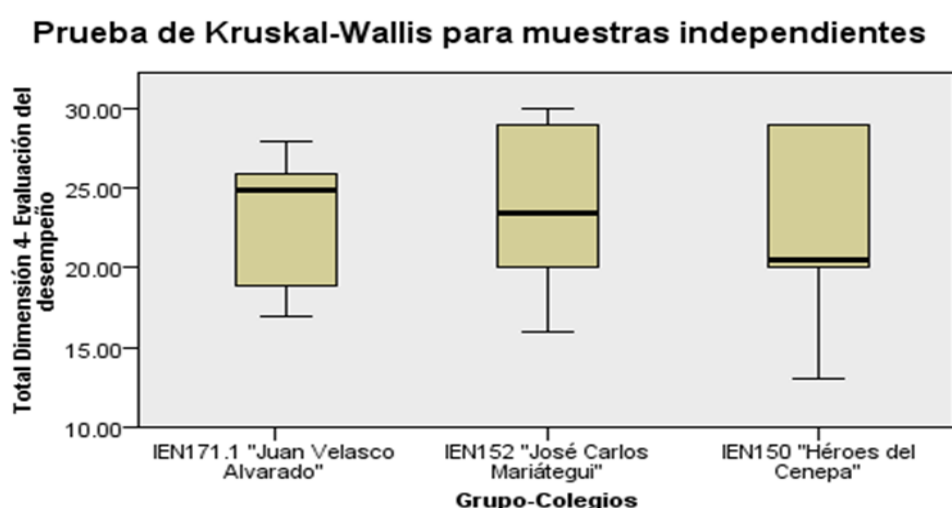
b. Variable de agrupación: Grupo-Colegios

Nota: Base de datos

En la tabla 13; se recogen los valores de la estadística de la prueba de la dimensión evaluación del desempeño; se puede apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.024, que en el valor de porcentaje representa el 2.45% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 2.45%, se dice que existen diferencias, pero nada significativas respecto al desempeño laboral en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Es la segunda dimensión que menos diferencia presenta. Ello se comprueba en la figura 6.

Figura 6.

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes-Dimensión desempeño laboral



Nota: Base de datos

En la figura 5, las estadísticas se ajustan para empate.

V.DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación determinaron que la variable Gestión del Talento Humano, alcanzó una Sig. Asintótica con un valor de 0.013, dicho valor de porcentaje representa el 1.31% como un como un porcentaje bajo dado el dato obtenido con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,31%, concluyendo que existen diferencias significativas respecto a la Gestión de talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima - 2021

A partir de estos resultados se evidencia que en tres Instituciones Educativas del cono este de Lima existen diferencias en la gestión de talento humano, lo cual implica que cada institución presenta diferentes modelos y procedimientos de gestión aplicados a los colaboradores de cada una de las instituciones, tales como la medida de su desempeño, proceso de selección o reconocimientos. Cabe destacar que de acuerdo a Chiavenato (2017), la gestión del talento humano es el conjunto de acciones orientadas en políticas y prácticas esenciales, que permiten direccionar a personas que tengan roles directivos además de tener a cargo grupos humanos, que impulsen el logro de las metas de la empresa. Por lo tanto, se puede decir que cada institución presenta departamentos de gestión de talento humano con prácticas diferenciadas para la administración de su personal, pero en todos los casos con la finalidad de alcanzar sus objetivos.

Asimismo, esta investigación se relaciona con la presentada por Valencia (2018), y su estudio comparativo del talento humano existente entre pequeñas y grandes organizaciones, determinando que la conformación de una institución puede generar diferencias en la gestión de talento, dado que las necesidades y capacidad de disposición de recursos es diferencial por lo cual el área de recursos humanos tendrá que tomar estrategias de acuerdo al entorno, por otro lado, Teimouri, et al (2017) mencionan en su investigación que el cumplimiento de metas y el nivel de desarrollo organizacional depende directamente a la gestión de talento humano, por lo cual la presente investigación se asemeja a las investigaciones citadas. Por lo cual se observa claramente que no todas las organizaciones optan por las mismas estrategias, debido a que los directivos realizan gestiones de acuerdo a los objetivos

pautados por cada institución, asimismo, el desarrollo no se da de la misma manera, dado que los recursos de la organización generan mayor o menor competitividad e impulsan de diferente manera al desarrollo de sus colaboradores y estudiantes. En este planteamiento se reconocen las coincidencias encontradas entre los antecedentes y los resultados obtenidos.

Por otro lado, se tiene que la significancia de la Selección de personal, pudiendo apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.010, que en el valor de porcentaje representa el 1,07% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,07%. Concluyendo entonces que existen diferencias significativas respecto a la selección de personas en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa

De acuerdo a los resultados obtenidos se constató las diferencias en el proceso de selección del personal en cada una de las tres Instituciones Educativas del cono este de Lima, lo cual se traduce en que las personas encargadas de la selección consideran distintos criterios al evaluar el potencial de un candidato para determinados roles o funciones, así como Ruiz, et al (2017), indican que entre las diversas funciones de gestión del talento humano, la selección del personal está en primer lugar, y que la ética, el conocimiento por parte del individuo del rol que asumirá, la documentación, la entrevista y la observación del trabajador son claves que se deben considerar en todo proceso de selección ya que el papel de todo trabajador es de suma importancia.

Asimismo, estos datos presentan coincidencias con lo planteado por Flores et al (2017), quienes presentaron un estudio sobre la existencia de una incidencia en la gestión del talento humano y en el desempeño laboral, en el que pudo determinar que los procesos de selección y reclutamiento dependen de la eficiencia de los líderes directivos a cargo en identificar las capacidades de los postulantes de acuerdo a las necesidades preexistente de la Institución, de igual manera Rojas y Vílchez (2018) dieron a conocer mediante su investigación que la selección del personal se orienta en pro de la búsqueda de un perfil específico acorde al rol o funcionamiento que desempeñará dentro de la institución. Por ende, queda evidenciado que la selección del personal varía de acuerdo a la necesidad de perfil específico que busque la

institución Educativa, además, mediante la selección adecuada del personal se genera armonía en el ambiente laboral lo que facilita una buena gestión del personal humano, cabe mencionar que en el proceso de reclutamiento muchas veces también se encuentran entrevistas con los directivos o jefes directos, por lo cual, el proceso de selección puede variar de acuerdo a los intereses de los jefes inmediatos. Los resultados obtenidos coinciden con los antecedentes mencionados, por lo cual podemos observar que esta situación es relativamente recurrente.

Respecto al análisis de la capacitación del personal se pudo apreciar que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.022, que en el valor de porcentaje representa el 2,29% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 2,29%. Concluyendo que existen diferencias significativas respecto a la capacitación del personal en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa

Obtenidos los resultados se puede evidenciar que la capacitación tiene un papel importante dentro de la institución, es decir, está relacionada directamente a las competencias y habilidades de los docentes. Asimismo, el concepto de capacitación se refiere a brindar preparación al personal para que pueda estar apto para el desempeño de su labor dentro y fuera de la empresa, fortaleciendo sus competencias y ganando otras. Por lo que se puede conocer que el desempeño del docente y de los cargos administrativos dependerá de cuan recurrente sean las capacitaciones dentro de la institución educativa, lo cual será reflejada en los objetivos organizacionales.

Se puede observar que, existe diferencias en el nivel de capacitación de las tres Instituciones Educativas, asimismo, se encontró coincidencias con los resultados de diferentes antecedentes, como el planteado por Cunalata (2019), que en el resultado de su investigación informó que el 45% de los colaboradores se encontraban mal capacitados, lo cual no permite una mejora en la calidad educativa por parte de los docentes hacia los estudiantes, esto debido a que en algunos casos no cuentan con los recursos para su aplicación, por otro lado, Arias (2018), como resultado de su tesis indica que la capacitación presenta un nivel alto en la institución, siendo 56.19% facilitado por la escuela donde trabajan, es por ello que se observa una diferencia clara entre las instituciones en el proceso de capacitación y mejora, de tal manera que se encuentran diferencias entre profesionales más capaces y productivos. De esta

manera se observa que la actividad de capacitación para la mejora de habilidades es variable según la Institución Educativa, esto dependerá básicamente de sus objetivos, estrategias y los recursos con los que cuente, sin embargo, es importante que la Institución Educativa pueda capacitar al personal, ya que esta es una actividad que permite la mejora en el desempeño de los colaboradores, sin embargo, muchas de estas acciones requieren del impulso de los directivos de la institución, los cuales deben tener como prioridad la promoción de los procesos de capacitación para la mejora de los docentes y administrativos.

Por otra parte, el análisis de los resultados de la dimensión recompensa al personal, determinó que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.019, que en el valor de porcentaje representa el 1.98% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 1,98%. Concluyendo que existen diferencias significativas respecto a la recompensa a las personas en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021

Dentro de las instituciones se aplican diferentes métodos que promueven y motivan a la mejora de los colaboradores en pro de un mejor desempeño y rendimiento, por lo cual, las recompensas son uno de los elementos aplicados para una mejora continua. La recompensa se orienta al incentivo que realiza el empleador o la persona que lidera al grupo humano, y ello es manifestado a través de aumentos salariales, entrega de bienes, diplomas, felicitaciones, que permitan dar a conocer al trabajador la gran labor que realiza. Esta actividad se realiza con la finalidad de que el colaborador se encuentre esforzándose constantemente para obtener resultados satisfactorios para la organización.

En tal sentido, los resultados de la investigación coinciden con los obtenidos por Alvines y Bendezú (2018), cuyo fin fue reconocer como influye el talento humano en la productividad de una organización financiera, donde se observa que existe una gestión de talento humano adecuada, asimismo, indican que si existen incentivos en la organización, lo cual permite que los colaboradores se encuentren motivados por medio de las comisiones o reconocimientos tales como el trabajador del mes, impulsando al cumplimiento de los objetivos, asimismo, Asencios (2016) en su análisis de la gestión de talento humano, concluye que el desempeño laboral mejora cuando los colaboradores se sienten motivados y reconocidos. Es importante mencionar que

cada institución presenta diferentes estrategias motivadoras, dado que algunos colaboradores valoran más el reconocimiento que los incentivos económicos, sin embargo, en todos los casos los incentivos motivan al colaborador a buscar mejoras constantes en su desempeño, asimismo, el área de gestión de talen humano, junto con los directivos pueden generar ciertas reuniones periódicas para el reconocimiento de los trabajadores con mayor desempeño.

Finalmente, el resultado obtenido en la dimensión Evaluación del desempeño, estableciendo que la Sig. Asintótica tiene un valor de 0.024, que en el valor de porcentaje representa el 2.45% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia. Con una probabilidad de error de 2.45%. Concluyendo que existen diferencias, pero nada significativas respecto al desempeño laboral en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.

Las evaluaciones de desempeño son de utilidad para medir la calidad del trabajo realizado, de tal manera que en base a los resultados se puedan tomar medidas correctivas. Estas se conceptúan como el conjunto de procedimientos que permiten dar a conocer si el talento humano está logrando las metas grupales de la organización, a su vez permitirá motivar e incentivar a la mejora de sus puntos críticos, con el fin de mejorar la productividad y las relaciones entre los trabajadores. Cabe mencionar que en ocasiones indicará cuando el personal no deberá ser retenido dentro de la empresa. De tal manera que sirve como un medidor organizacional que determina si los procedimientos se están realizando adecuadamente y permite tomar medidas correctivas en caso los resultados no sean adecuados.

En este contexto la investigación se relaciona con la de Garcés (2020), en el tema de Gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del colegio de ingenieros del Perú consejo departamental de Piura, 2020, donde se observó que el desempeño humano es medida a través de las evaluaciones que pueden cuantificarlo, además es importante mencionar que, estas evaluaciones varían de acuerdo a los elementos que hayan tenido resultados menos satisfactorios. Por otro lado, Anastasio et al. (2020), en su investigación concluyó que el talento humano representa una vital importancia en la motivación del colaborador, además esta es medida a través de logros obtenidos durante periodos de tiempo estimados. En función de lo mencionado, se conoce que la evaluación de desempeño puede variar

de acuerdo a los factores en los que se requiera de manera más necesaria, es así que en una Institución Educativa se puede medir el nivel de conocimientos del docente, mientras que en otra se mide el grado de aprendizaje de los estudiantes, asimismo, se puede medir la gestión realizada por los directivos, de esta manera se reconoce la diferencia en las evaluaciones de desempeño de cada institución educativa según sus intereses. Como se puede observar existen coincidencias entre los antecedentes mencionados y los resultados obtenidos de la investigación que permiten conocer que se encuentran diferentes intereses que generan variabilidad de las evaluaciones de desempeño.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Se cumplió con el objetivo general, dado que se encontraron diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de 0.013, que en el valor de porcentaje representa el 1.31% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia.

Segunda: Se cumplió con el primer objetivo específico, dado que se encontraron diferencias respecto a la selección del personal en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de 0.010, que en el valor de porcentaje representa el 1,07% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia.

Tercera: Se cumplió con el segundo objetivo específico, dado que se encontraron diferencias respecto capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de 0.022, que en el valor de porcentaje representa el 2,29% como un porcentaje por debajo al grado de error del 5% como nivel de significancia.

Cuarta: Se cumplió con el tercer objetivo específico, dado que se encontraron diferencias respecto a la recompensa en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de 0.019, que en el valor de porcentaje representa el 1.98% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia.

Quinta: Se cumplió con el cuarto objetivo específico, dado que se encontraron diferencias respecto a la evaluación del desempeño en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021, aceptando la hipótesis alterna, con un valor de 0.024, que en el valor de porcentaje representa el 2.45% como un porcentaje bajo con respecto al grado de error del 5% como nivel de significancia.

VII.RECOMENDACIONES

A los directivos de las Instituciones Educativas que forman parte de la presente investigación, se les recomienda:

Primera: El departamento de gestión de talento humano debe evaluar constantemente el proceso de gestión de talento humano, teniendo en consideración el proceso de selección de personas, la capacitación, el reconocimiento y la evaluación del desempeño, de tal manera que se identifique los logros alcanzados y le permita a la institución obtener oportunidades de desarrollo.

Segunda: Los directivos y el departamento de gestión de talento humano, deben analizar con mayor detalle las hojas de vida de los colaboradores como parte de la selección del personal, de esa forma alinear sus habilidades blandas y duras de acuerdo al perfil que están buscando, omitiendo los análisis generales que pueden ocasionar distorsión en el proceso de selección.

Tercera: Se recomienda a los directivos que, para mejorar la gestión de talento humano, se debe elaborar un plan de capacitación periódico que permita desarrollar las destrezas de los docentes, el cual debe incluir la mejora de habilidades blandas además de estrategias de enseñanza que impulsen el crecimiento integral dando como resultado una mejor calidad en el ejercicio de su docencia.

Cuarta: Los directivos y el área de gestión de talento humano, deben realizar actividades periódicas para incentivar a los colaboradores que hayan presentado un buen desempeño durante un periodo determinado, brindándole reconocimientos y recompensas como “el trabajador del mes” o facilidades especiales que permitan que reconozca su buen ejercicio y los motive a realizar su trabajo buscando mejoras constantes.

Quinta: Los directivos deben incentivar la comunicación con todos dentro de las instituciones, logrando que los educadores puedan exponer la realidad en la que se encuentran, de tal manera que se realicen evaluaciones de desempeño más adecuadas a la realidad existente en el aula.

REFERENCIAS

- Alvines, E. y Bendezú, M. (2018) *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018.* (Tesis de Pregrado). Universidad Tecnología del Perú. Perú.
- Anastacio, C. A., García, A. J. Ymego, O. (2019) *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque.* Rev. Tzhoecoen. Vol. 12 / N° 4, pp. 436-448-ISSN: 1997-8731.
- Aoun, L. (2017) *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017* (Tesis de Posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Arévalo, J., Bayona, R., y Rico, D. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas. *Revista Ciencias Estratégicas*, Vol. 25-No. 37;15-24.
- Arias, L. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de policía "general francisco de paula Santander"- Ecsan de Colombia, año 2017.* (Tesis de posgrado). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú.
- Ariza, A., & Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, *Innovar*, 29(74), 25-44.
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.* (Tesis de Maestría). Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Astudillo, Reinoso y Ortiz. (2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Economía Latinoamericana*, Observatorio ISSN: 1696- 8352, Cepel, par. 1.
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.).
- Bastar, S. G. (2012). *Metodología de la investigación.* Red Tercer Milenio

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ª ed.)*. Pearson Educación.
- Buttiens, D. (2016). *Talent management in de Vlaamse overheid* (tesis doctoral), KU Leuven .
- Carballo, M., & Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en la educación. *Revista Universidad y sociedad* [seriada en línea],8(1). pp.140-150.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Concytec (2018,25 de noviembre). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Diario Oficial El Peruano N°400-2018.
- Cordero, A (2019) Conociendo el proceso de la investigación, *Revista académica Universidad Nacional Abierta*. 4(8).
- Cunalata, A. (2019). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.
- Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (2017) Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí-Nicaragua 2017
- Gallardo, E; Thunnissen, M & Hugh, S. (2020) Talent management: context matters, *The International Journal of Human Resource Management*, 31: 4, 457-473.
- Ganaie, M., & Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2).
- Garcés, H. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020*. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú.

- Hazelkorn, E. (2017). *Rankings and Higher Education: Reframing Relationships within and Between States* (2398- 564X). Available from: www.researchcghe.org.
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill
- Järvi, K. & Khoreva, V. (2020). *The role of talent management in strategic renewal*", *Employee Relations*, 42 (1) 75-89.
- Julca, M. (2020) *La procrastinación y las habilidades sociales en los docentes de la I.E 171- 1 Juan Velasco Alvarado, SJL-2020*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Kasemsap, K. (2017), Investigating the roles of neuroscience and knowledge management in higher education. In: Mukerji, S., Purnendu T., editor. *Handbook of Research on Administration, Policy, and Leadership in Higher Education*. USA: IGI Global. p112-140.
- Majad, R., Musa, A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas, *Revista de Investigación*. 40(88), 148-165.
- Maxwell, J. (2016) *Desarrolle el líder que está en usted*, 7^{ma} ed., 001-200.
- Moayed, Z. & Vaseghi, M. (2016). *The effect of talent management on organizational success*. *Scinzer Journal of Accounting and Management*, 2(3), 16-20.
- Mohammed, AA , Baig, AH y Gururajan, R. (2019), The effect of talent management processes on knowledge creation: a case from Australian higher education , *Journal of Industry - University Collaboration* , vol. 1, núm. 3, págs. 132-152.
- Mohammed, AA , Baig, AH y Gururajan, R. (2020), " An examination of talent management processes in Australian higher education ", *International Journal of Productivity and Performance Management* ,vol. 69, núm. 6, págs.

- Mohammed,A; Gururajan, R; Hafeez,A (2021). Qualitative research to explore processes that are utilized for managing talent:A case Study in a Queensland Regional University. *Revista de la Academia: Australiana de Economía y Negocios*. [SI], v. 4, n. 3, pág. 188-200, julio de 2018. ISSN 2205-6726.
- Mohan, M., Muthaly, S. & Annakis, J. (2015). Talent culture's role in talent development among academics: insights from Malaysian government linked universities. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 21(1), 46-71.
- Moza, D y Rojas, R (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional arzobispo Loayza Lima 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de las Américas. Perú.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. (5° Ed.). Ediciones de la U.
- ollings, DG , Mellahi, K. y Cascio, WF (2019). Management and performance of global talent in multinational companies: a multilevel perspective. *Management magazine*,45 (2), 540 - 566 .
- Osorio,Y. Zravia, F. (2017) *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica – 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de los Andes. Perú.
- Pérez, O. (2016). Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. Blog PeopleNext
- Reyes, M. y Molina, A. (2016). *Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud*.
- Rojas, R y Vílchez, V (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de*

Jesús – Lima, enero 2018. (Tesis de Posgrado). Universidad Norbert Wiener. Perú.

Ruiz et al (2017). *Gestión de talento humano en la selección en la selección del personal administrativo*. Editorial Compas.

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.

Sparrow, PR y Makram , H. (2015), “What is the value of talent management? Creation of values-driven processes within a talent management architecture ”, *Human Resource Management Review*, vol. 25,núm.3, págs.249-263

Storm, L.K. (2015), *Talent Development in Scandinavian Elite Sport as Seen from a Cultural Perspective*. (PhD PhD). Odense, Denmark: University of Southern Denmark

Teimouri, H., Jenab, K., Moazeni, H. R., & Bakhtiari, B. (2017). Studying Effectiveness of Human Resource Management Actions and Organizational Agility. *Information Resources Management Journal*, 30(2), 61–77.

Thunnissen, M. (2016), *Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice*. *Employee Relations*, 38(1), 57-72.

Valencia, M (2018) *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. (Tesis de Posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

Vallejo, L (2016) *Gestión del talento humano*. Editorial ESPOCH.

Vera, B., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 25.

Walker, S.K. (2017), *Retention Strategies for Reducing Voluntary Turnover in a Higher Education Institution*. (Doctorate of Philosophy). USA: Walden University

- Wu, M., Nurhadi, D. & Zahro, S. (2016). Integrating the talent management program as a new concept to develop a sustainable human resource at higher educational institutions. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146-161.
- Yap, Y.Y. (2016), *Relationship Between Employees Engagement, Career Development, Organisational Culture, Psychological Ownership and Staff's Talent Management in Service Industry*. (Master). Universiti Tunku Abdul Rahman Malaysia.
- Zelada, J (2017) *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2017) expreso que la gestión del talento humano es el conjunto de acciones orientadas en políticas y prácticas esenciales, que permiten orientar o direccionar a personas que tengan roles directivos y que tengan a cargo grupos humanos, que impulsen el logro de las metas de la empresa.	La operacionalización se basa en las dimensiones planteadas por Chiavenato (2017) donde explica que la variable gestión de talento humano, está conformada por cinco dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño. Los indicadores están en torno a 4 y 5 por dimensión, y está conformada por 44 ítems.	Selección	Evaluar	1,2,3,4 5,6	ESCALA DE LIKER Ordinal El cuestionario está compuesto por 44 reactivos 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Escoger		
				Competente		
				Candidatos		
				Eficacia		
			Capacitación	Preparación	7,8,9,10,11,12	
				Apto		
				Desempeño		
				Fortalecer		
			Recompensa	Incentivo	13,14,15,16,17,18	
				Aumento salarial		
				Felicitaciones		
				Labor		
			Evaluación del desempeño	Procedimientos	19,20,21,22,23,24	
				Metas		
				Productividad		
Retención						
Motivación						

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: Gestión del talento humano			ESCALA	NIVELES Y RANGOS
			DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?,</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son las diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?,</p> <p>¿Cuáles son las diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?,</p> <p>¿Cuáles son las diferencias respecto a la recompensa en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el nivel de las diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de las diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021</p> <p>Determinar el nivel de las diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021</p> <p>Determinar el nivel de las diferencias respecto a la recompensa en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existen diferencias respecto a la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existen diferencias respecto a la selección en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.</p> <p>Existen diferencias respecto a la capacitación en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.</p> <p>Existen diferencias respecto a la recompensa del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.</p>	<p>D 1: selección</p> <p>D 2: capacitación</p> <p>D 3: recompensa</p> <p>D4: evaluación del desempeño</p>	<p>Evaluar Escoger Competente Candidatos Eficacia</p> <p>Preparación Apto Desempeño Fortalecer</p> <p>Incentivo Aumento salarial Felicitaciones Labor</p> <p>Procedimientos Metas Productividad Retención Motivación</p>	<p>1,2,3,4 5,6</p> <p>7,8,9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16,17,18</p> <p>19,20,21,22,23,24</p>	<p>ESCALA DE LIKER</p> <p>Ordinal</p> <p>El cuestionario está compuesto por 24 reactivos</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	

<p>¿Cuáles son las diferencias respecto a la evaluación del desempeño en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021?</p>	<p>Determinar el nivel de las diferencias respecto a la evaluación del desempeño en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021</p>	<p>Existen diferencias respecto a la evaluación del desempeño del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021.</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>					
<p>TIPO: Básico DISEÑO: No experimental – Transversal NIVEL: Descriptivo-Compartivo MÉTODO: hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN CENSAL: 30 MUESTRA: No aplica en esta investigación MUESTREO: No aplica en esta investigación</p>	<p>Variable 1: Procrastinación Técnica: Encuesta Instrumentos: Autor: Zelada Cuestionario -Año:2017 Ámbito de aplicación: Docentes de tres instituciones educativas del Cono este de lima-2021 Forma de Administración: Virtual</p>					



ANEXO 3: Cuestionario Gestión del talento Humano

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo y; 5. Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS		Valoración				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.					
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.					
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico.					
4	Considera que haber ocupad un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido.					
5	Considera Ud. que el puesto que ocupa se debe a la buena selección en la organización.					
6	Considera que sus habilidades profesionales han sido el mérito para ocupar el puesto.					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
7	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.					
8	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.					
9	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.					
10	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados.					
11	Has recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
12	Considera que sus conocimientos adquiridos le han permitido desempeñarse de manera competitiva.					
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
13	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
14	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
15	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.					

16	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
17	En la empresa existe un sistema de reconocimiento de los logros y los esfuerzos del personal.					
18	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
19	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.					
20	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.					
21	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.					
22	Siento que contribuyo a la misión de la organización desde mi puesto de trabajo					
23	En la empresa continuamente adoptamos nuevos y mejores métodos para hacer bien el trabajo					
24	Se evalúa en la empresa su desempeño de manera constante en el área donde labora.					

Gracias por su participación



ANEXO 4: FICHA TÉCNICA: Gestión del talento Humano

1. NOMBRE:	Gestion del Talento Humano.
2. AUTOR:	Zelada Minaya, José.
3. FECHA:	2017
4. ADAPTADO:	Por Maria Estupiñan Pelayes.
5. FECHA DE ADAPTACIÓN:	2021
6. OBJETIVO:	Diagnosticar de manera individual el nivel de la Gestión del talento humano, para las dimensiones: selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño.
7. APLICACIÓN:	Docentes de tres IE. Del cono este.
8. ADMINISTRACIÓN:	Individual
9. DURACIÓN:	20 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS:	Enunciados
11. No DE ÍTEMS:	20
12. ESACALA:	1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
13: NIVELES Y RANGOS:	

ANEXO: 5

Base de datos de la variable Gestión de talento

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Grupo	Numérico	8	0	Grupo-Colegios	{1, IEN171...	Ninguno	24	Izquierda	Ordinal	Entrada
2	It1D1	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	It2D1	Numérico	8	0	Se considera U...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	It3D1	Numérico	8	0	Se realiza evalu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	It4D1	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	It5D1	Numérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	It6D1	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	It7D2	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	It8D2	Numérico	8	0	Ha participado ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	It9D2	Numérico	8	0	El personal cap...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	It10D2	Numérico	8	0	Luego de una c...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	It11D2	Numérico	8	0	Has recibido ca...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	It12D2	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	It13D3	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	It14D3	Numérico	8	0	Las recompens...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	It15D3	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	It16D3	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	It17D3	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	It18D3	Numérico	8	0	Aquí las person...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	It19D4	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	It20D4	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	It21D4	Numérico	8	0	Te agrada traba...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	It22D4	Numérico	8	0	Siento que cont...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	It23D4	Numérico	8	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	It24D4	Numérico	8	0	Se evalúa en la...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	TDim1	Numérico	8	0	Total Dimensió...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
27	TDim2	Numérico	8	0	Total Dimensió...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
28	TDim3	Numérico	8	0	Total Dimensió...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
29	TDim4	Numérico	8	0	Total Dimensió...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
30	TTGTH	Numérico	8	0	Total de la Vari...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada

ANEXO 6: Carta de presentación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima SJL, 22 de marzo del 2021

N°Carta P. 009 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Ibis Paredes Paredes

Directora.

I.E. N° 171-1 Juan Velasco Alvarado.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ESTUPIÑAN PELAYES MARIA ELENA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTUPIÑAN PELAYES MARIA ELENA** identificado(a) con DNI N.°31653247 y código de matrícula N° 7000323885; estudiante del Programa de MAESTRIA EN EDUCACION quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CONO ESTE DE LIMA, 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,
Administrativo (DFHO)

RECIBIDO



U.C.V. Lima Sur
Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima SJL, 23 de marzo del 2021

N°Carta P. 011– 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Mgtr. Gilberto Llaja Maslucan

Director.

I.E. N° 152 Jose Carlos Mariategui.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ESTUPIÑAN PELAYES MARIA ELENA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESTUPIÑAN PELAYES MARIA ELENA** identificado(a) con DNI N.°31653247 y código de matrícula N° 7000323885; estudiante del Programa de MAESTRIA EN EDUCACION quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CONO ESTE DE LIMA, 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE


Mg. Gilberto Llaja Maslucan
DIRECTOR

Cc. Interesado, Administrativo (DFHO)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



ANEXO 7: Validación del Instrumento.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del talento humano.

OBJETIVO:

Determinar el nivel de las diferencias respecto de la gestión del talento humano en tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestiona del talento Humano

DIRIGIDO A:

A tres Instituciones Educativas, del cono este de Lima -2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Perez Perez Miguel Ángel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 07636535