



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal
docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali,
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Perez Ruiz, Jhon Christian (orcid.org/0000-0003-4869-0410)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo mi ser a Dios porque en su grande amor me permitió culminar con éxito este gran paso en mi vida. A mi esposa y mis hijos quienes en mi ausencia supieron comprender y demostrar cuanto me aman. A mis padres quienes siempre desean lo mejor para mí. A todos mis amigos y conocidos quienes con buenos ojos y buenos deseos me apoyaron a lo largo de este objetivo.

Agradecimiento

A mi docente y asesor Segundo Vicente Sánchez Vásquez que para mí es un gran docente y experto en elaboración de tesis quien gracias a la paciencia única que tuvo hacia mi persona pude lograr culminar con éxito la tesis. A mis grandes amigas: Amparo, Nora y Lidia, quienes con su opinión de expertas me ayudaron con la validación de mis instrumentos. A los directivos y docentes de la institución educativa en donde se desarrolló el presente estudio quienes fueron los que aportaron con datos para la obtención de los resultados.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.3.1 Población.....	18
3.3.2 Muestra.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.4.1 Técnicas.....	19
3.4.2 Instrumentos.....	19
3.4.3 Validez y confiabilidad.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
Referencias	50
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Procesamiento descriptivo de los datos de la variable 1: Gestión del Talento Humano.</i>	23
Tabla 2. <i>Procesamiento descriptivo de los datos de la variable 2: Desempeño Laboral.</i>	24
Tabla 3. <i>Variable 1: Gestión del Talento Humano.</i>	25
Tabla 4. <i>Dimensión: Conocimiento</i>	25
Tabla 5. <i>Dimensión: Habilidades</i>	26
Tabla 6. <i>Dimensión: Motivación</i>	27
Tabla 7. <i>Dimensión: Actitudes</i>	27
Tabla 8. <i>Variable 2: Desempeño Laboral</i>	28
Tabla 9. <i>Dimensión: Cumplimiento de Tareas</i>	29
Tabla 10. <i>Dimensión: Cooperación</i>	29
Tabla 11. <i>Dimensión: Disciplina Laboral</i>	30
Tabla 12. <i>Dimensión: Superación Personal</i>	31
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a las variables estudiadas.</i> ...	32
Tabla 14. <i>Valores para definir el nivel de relación entre los datos, según el coeficiente de correlación de Spearman.</i>	33
Tabla 15. <i>Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.</i>	34
Tabla 16. <i>Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de Tareas.</i>	35
Tabla 17. <i>Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación.</i>	36
Tabla 18. <i>Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Disciplina Laboral.</i>	37
Tabla 19. <i>Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Superación Personal.</i>	38

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental transversal correlacional causal. Se utilizó una muestra censal de 27 docentes aplicándose dos cuestionarios on-line correspondientes a cada variable de estudio obteniendo como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.724 y un nivel de significancia de $p=0.000019 < 0.05$, indicando en conclusión que existe una correlación considerable entre las variables y así mismo estas son lineales (una variable depende de la otra) es decir, a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, habilidades, motivación, cooperación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the teaching staff of an educational institution in Atalaya, Ucayali region, 2022. It has a quantitative approach, of an applied type, descriptive correlational level and with a design non-experimental cross-sectional correlational causal. A census sample of 27 teachers was used, applying two online questionnaires corresponding to each study variable, obtaining as a result of the hypothesis test a Spearman's rho correlation coefficient of 0.724 and a significance level of $p=0.000019 < 0.05$, indicating In conclusion, there is a considerable correlation between the variables and likewise these are linear (one variable depends on the other), that is, the greater the management of human talent, the greater the work performance.

Keywords: human talent management, job performance, skills, motivation, cooperation.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo está cambiando drásticamente encontrándonos en tiempos de alta competitividad en el que se observa que las organizaciones ponen un fuerte énfasis en mejorar el servicio por lo que identifican los puestos clave que les dan una ventaja entre las demás (Mostafa y Chittheer 2021). En este sentido y para lograr buenos resultados, toda institución estatal no sólo se centra en tener más presupuesto, la mejora de las herramientas tecnológicas e infraestructura en la que brinda el servicio, sino también que invierte tiempo y presupuesto por gestionar adecuadamente su capital humano, recurso importante que posee un valor significativamente grande, en un contexto tan competitivo. De esta manera Stephen y Kalman (2016) afirman que las personas que integran una institución tienen que estar acomodadas de acuerdo a sus talentos para funcionar de manera óptima.

Sen (2019) expresa que a nivel mundial las organizaciones están desafiadas a seleccionar los individuos más talentosos para constituir su fuerza laboral, sin embargo, existe una carencia importante de estos. Sólo que en este proceso las antiquísimas estrategias de gestión del talento ya se encuentran fuera de contexto debido a los cambios actuales (Edward, 2017). Una buena gestión del talento enrumbará a una institución a poseer un ambiente laboral competitivo y con cultura de aprendizaje (Kareem et al., 2021).

Por este motivo las empresas más exitosas institucionalizan estrategias de gestión del talento para no sólo contratar sino también retener a los empleados más hábiles y lograr sus objetivos (Nnenna et al., 2021). Es por ello que se libra una pelea entre las grandes empresas con la finalidad de atraer y conservar los talentos, pues esto significa la diferencia entre ganar o desaparecer (Thunnissen y Gallardo-Gallardo, 2017). A esto se suma la gran crisis generada por la COVID-19 que aceleró el gran desafío de adquirir talentos para los líderes de cada institución (Luthia, 2022). Sin embargo, actualmente en las instituciones existe demasiada administración y casi nada de gestión del talento humano (Pandy, 2017).

Muchas instituciones a la vanguardia de la gestión de los recursos humanos, han observado que con una buena gestión del talento humano repercute directa y positivamente en el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los empleados la cual es importante para lograr los objetivos institucionales y los resultados

esperados (Dzimbiri y Molefi, 2021).

De esta manera Fredrick (2017) consideró la importancia de la Gestión del Talento como la multiplicación de las tres (3) “C”: Competencia laboral, compromiso institucional y contribución a la empresa. Investigaciones actuales concluyeron que las personas que poseen un alto rendimiento laboral, fueron cuatro veces más productivas que el promedio (Shet, 2020). Por ello, cuando se aplicó la gestión adecuada del talento de los trabajadores, el aumento de la productividad en la organización es inminente (Abas y Autheb, 2021). De este modo, conviene modernizar la gestión institucional teniendo en cuenta la gestión del talento humano y así lograr buenos resultados, pues está relacionada con el entrenamiento, la motivación, la empatía y el trabajo en equipo.

En este contexto mundial nuestro país no ha sido la excepción en la implementación de mejoras para la gestión pública. Debido a que por mucho tiempo resaltó la información del bajo desempeño de las instituciones estatales, se vino haciendo esfuerzos para mejorar cada uno de los componentes que forman parte del aparato estatal. De tal manera que en el año 2013 se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública la misma que trata de responder a la necesidad de un Estado peruano moderno y articulado que centre sus esfuerzos en la persona que requiere el servicio y para lo cual establece lineamientos y cinco pilares, uno de ellos, el sistema de gestión del conocimiento, el cual incide en la gestión de los recursos humanos con evaluación pertinente para la obtención de resultados que ayuden a mejorar las prácticas en el espacio laboral.

Los problemas públicos en nuestro país también abarcan el sistema educativo que en la última evaluación internacional (PISA) figuramos, a nivel de Latinoamérica, últimos, debajo de Colombia y Argentina en comprensión lectora, mientras que en matemáticas figuramos a mitad de la tabla (sexto lugar) de once (11) países participantes. Esto hace pensar que el servicio en las instituciones educativas sea vista como de baja calidad y se conviertan en el foco actual de muchas críticas, empeorándolo más con el trabajo remoto que se desarrolló en los años 2020 y 2021 por causa de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

En esta línea las Evaluaciones Censales arrojan resultados poco satisfactorios en la mayoría de las instituciones educativas. Mucha de la

responsabilidad de los bajos resultados cae sobre los hombros del personal que labora en la institución educativa cuyo trabajo como mínimo comprende dos caras de una misma moneda: el trabajo netamente en aula con estudiantes, la que posee un horario laboral definido de treinta horas pedagógicas semanales, y el trabajo extracurricular, desde su hogar, que comprende la planificación anual, mensual y diaria de las actividades a desarrollar con los estudiantes y otras que según la institución forman parte de su currícula.

El potencial humano de una institución educativa son sus docentes, quienes se desempeñan laboralmente en la enseñanza, de tal manera que el resultado de su trabajo se ve reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes. Por consiguiente, una buena gestión del talento de parte de los directivos de las instituciones educativas conllevará a un alto rendimiento académico en los estudiantes.

La institución educativa en la que se desarrolló el estudio poseía veintisiete (27) docentes, dos (2) subdirectores y un (1) director. Se tiene información de esta institución educativa, de acuerdo al historial de los resultados de la última Evaluación Censal de Estudiantes del nivel primaria del año 2018, en la que se observan resultados muy bajos. En la evaluación de Comprensión Lectora, solamente el 16.5% de estudiantes se encuentran en nivel Satisfactorio, el 23.9% se encuentran en Proceso, mientras que el 59.6% no comprenden lo que leen. En la evaluación de Matemática los resultados son aún más bajos, observándose al 7.3% de estudiantes en el nivel “satisfactorio”, el 22.0% se encuentran “en proceso”, mientras que el 70.6% no pueden resolver problemas matemáticos.

Así, al observar los resultados institucionales de la escuela en la que se llevó a cabo el presente estudio, referido al rendimiento académico de los estudiantes en la Evaluación Censal 2018, se pudo deducir que no se está llevando a cabo una buena gestión del talento en los docentes, de tal manera que su desempeño cause impacto en el aprendizaje de los estudiantes, es decir, no se gestionan capacitaciones de acuerdo a las necesidades formativas de los docentes, poco desarrollo de habilidades e innovación y el afrontar riesgos para el cumplimiento de metas. Estos resultados insatisfactorios evidencian el desempeño que los docentes tienen con respecto al trabajo para lo cual están contratados.

Por lo expuesto en párrafos anteriores, pretendo responder la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?

En este sentido, para responderlo es necesario considerar las siguientes preguntas específicas: primero, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022? Segundo, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022? Tercero, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022? Y, por último, cuarto, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?

Teóricamente, el presente estudio se justifica por su contribución para futuros estudios en el campo de la gestión pública, la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el contexto de una institución educativa de la región de Ucayali, la misma que aportará datos cuantitativos fiables para un mejor análisis. Viéndolo desde la práctica, la investigación servirá a las instituciones educativas del ámbito local y regional exponiendo la relevancia de la gestión del capital humano hacia el logro de cada objetivo institucional y por consecuencia en la calidad educativa. Por último, se justifica metodológicamente debido a que los instrumentos a utilizados fueron validados por expertos los cuales arrojaron datos acerca de cada una de las variables y su relación entre ellas facilitando la interpretación de resultados para una mejor conclusión.

El objetivo general que se pretendió con la presente investigación es el siguiente: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Para ello persiguió cuatro objetivos específicos, los cuales se enumeran de la siguiente manera: primero, establecer la relación entre la gestión

del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Segundo, establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Tercero, establecer la relación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Y cuarto, establecer la relación entre la gestión del talento humano y la superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

El supuesto básico que se buscó fue el siguiente: existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Para ello se planteó las siguientes hipótesis específicas: primero, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Segundo, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Tercero, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Y cuarto, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de los estudios internacionales referente a la temática investigada en el presente estudio, se consultó los siguientes autores.

Vera et al. (2022) plantearon el objetivo de mejorar la atención de las empresas, ubicadas y registradas en la jurisdicción del cantón Tena, en Ecuador, que brindan sus servicios turísticos mediante el desarrollo de estrategias de Gestión del Talento para su crecimiento empresarial y el desarrollo económico de la zona, teniendo en cuenta el grado de instrucción y el compromiso de los trabajadores con la empresa. El estudio fue una investigación aplicada, la misma que se desarrolló en un nivel descriptivo teniendo como muestra a un total de 132 empresas, de diseño no experimental y transversal, con resultados y análisis de datos cualitativos a profundidad. En la conclusión se establece que existe en los trabajadores un pobre desarrollo del talento que poseen para beneficio de las empresas, a esto se suma el bajo nivel de estudios superiores y su compromiso con la empresa lo cual afecta grandemente su sostenibilidad a futuro.

Díaz y Quintana (2021) estableció por objetivo el análisis de la importancia de la gestión del talento y la forma como se refleja esta variable en la producción de la empresa, la misma que fue bajo un enfoque de coherencia y orden. La investigación se basó en la recopilación de información de material bibliográfico y estudios de carácter descriptivo, con datos cualitativos y con un nivel correlacional. La conclusión principal enuncia la importancia de la incorporación de indicadores de gestión en el que se tengan en cuenta la productividad del empleado en relación al talento humano para promover la competitividad. Además, que los conflictos que puedan darse en el transcurso de este proceso han de ser considerados como acciones para la mejora de las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Capital Humano (2020) hizo una investigación cuyo objetivo fue conocer cuál es el valor, que los directivos de empresas importantes en España y América Latina tienen acerca de los paradigmas modernos en la Gestión del Talento correspondiente al año 2020, lo cual evidenciaría la actual situación de la mirada a los recursos humanos en este país en comparación con la forma como lo desarrolla la empresa Latam. De esta manera se logró generar una guía en la que se visualizan prácticas que elevaron la satisfacción de los que colaboran en la

consecución de objetivos como en toda la organización. El estudio de tipo aplicado se desarrolló de forma descriptiva, con resultados y análisis de datos cuantitativos. La conclusión expresa que existen mejoras en la Gestión de la Diversidad (tanto en género, en cultura y en edad), pero no son lo suficientemente importantes por lo que aún queda un camino por recorrer.

Rubio y García (2019) se propusieron como objetivo identificar como se relaciona la Gestión Humana con el grado de compromiso hacia el trabajo, del personal que labora en las empresas que proveen servicio en cinco departamentos de Colombia, durante el año 2018, y de este modo incrementar el conocimiento de los procesos y prácticas que viene generando comportamientos positivos para el cumplimiento de metas y el desarrollo de la empresa. El estudio fue correlacional, con un diseño no experimental, de tipo aplicada, con enfoque para el análisis de datos cuantitativos. La conclusión que derivó del estudio fue la existencia de la relación fuerte entre las variables estudiadas y en especial la dimensión referida a la formación y dedicación por lo que las practicas, así como los procesos que se implementan en las empresas juegan un rol decisivo al momento del compromiso en el trabajo.

Bernal y Vargas (2017) plantearon el objetivo de conocer cómo influye el factor cultural de una organización empresarial centrada en la Gestión del Talento Humano para influir en sostenibilidad de las Pymes de Zacatecas, en México. Para ello pretende identificar los elementos, así como las estrategias que permiten que la empresa no cese en su producción o servicio. El estudio de tipo aplicado se desarrolló de forma observacional y descriptiva teniendo como fuente de datos el instituto de estadística nacional, de diseño no experimental y transversal, con resultados y análisis de datos cuantitativos. La conclusión afirma que la sostenibilidad de las Pymes en Zacatecas obedece a dos factores importantes, uno de los cuales implica el no tener la cultura empresarial de gestionar el talento humano y el pobre desarrollo de la innovación empresarial, lo que además del cierre de la empresa lleva a un efecto negativo en la economía de la población.

Majad (2016) desarrolló su trabajo con el objetivo principal de conocer más de cerca, en el municipio de San Cristóbal, la Gestión del Talento intentando fortalecer en mayor medida el trabajo de forma corporativa para las organizaciones

educativas públicas de Táchira, en el país de Venezuela. En este sentido, se propuso realizar el diagnóstico situacional orientado a conocer el trabajo que realizan, así como la determinación de la estructura en la que está organizada cada una de ellas y, por último, proponer un modelo de gestión del talento contextualizado a la realidad en la que se encuentran las instituciones focalizadas para el estudio. El estudio estuvo desarrollado de forma descriptiva, bajo el tipo de investigación aplicada, con resultados y análisis de datos cuantitativos. La conclusión a la que llegó fue que quedó demostrado el mal funcionamiento de la selección de los recursos humanos en las organizaciones educativas.

Como parte de las investigaciones del ámbito nacional se consultó a los siguientes autores:

Mestas et al. (2021) desarrolló un estudio con el objetivo centrado en determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, teniendo en cuenta las dimensiones de selección del personal, capacitación al trabajador y la calidad de trabajo realizado por éste. De esta manera desarrolló su trabajo en el ámbito de una investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional, haciendo uso de un diseño no experimental con enfoque cuantitativo de la investigación. El investigador concluyó que existe una correlación positiva de altamente significativa entre las variables estudiadas, por lo que afirma que la gestión del talento influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de aquella municipalidad.

Vásquez (2020) que tuvo como objetivo la propuesta final de una forma de gestión del talento que mejore el rendimiento de los docentes que trabajan en organizaciones educativas del modelo Jornada Escolar Completa, desarrollando acciones de diagnóstico situacional de los trabajadores e identificando factores que mejoran y menguan su desempeño laboral. La investigación fue de campo en el nivel correlacional causal, de corte transversal haciendo uso de un análisis cuantitativo de datos. La conclusión del estudio fue que se viene aplicando de forma incorrecta las estrategias que ayudan a mejorar el desempeño docente por lo que es sumamente importante y urgente el diseño de un plan estratégico de gestión de

talento que se adapte a la realidad de las instituciones educativas que pertenecen a la Jornada Escolar Completa, en Cajamarca.

García (2019) se propuso determinar la relación entre la gestión del talento y el rendimiento laboral de los docentes de dos instituciones educativas identificando el grado de gestión del talento, el desempeño, la preparación previa al dictado de clases del docente, compromiso con la institucionalidad, el crecimiento profesional y el desarrollo de los recursos humanos. La investigación fue aplicada en el nivel correlacional, de corte transversal haciendo uso de un análisis cuantitativo de datos. La conclusión del estudio fue que se observa una correlación mínima entre la variable independiente y el desempeño de los docentes, lo cual refleja de igual manera la misma relación mínima con las dimensiones estudiadas.

Jara (2018) hizo su estudio con el objetivo de determinar el nivel en el que incide la gestión del talento en la mejora de la gestión pública, así como su incidencia en el desempeño de los empleados de la sede administrativa del Ministerio de Salud en el Perú, teniendo en cuenta la forma del reclutamiento, la dinámica de selección, la frecuencia de capacitación, los reconocimientos al buen trabajo y la evaluación del desempeño. La investigación estuvo enmarcada en un diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo con datos cualitativos y con un nivel correlacional. La conclusión indica que la gestión del talento es un factor importante para mejorar la gestión pública en cada una de sus dimensiones, es decir, desde el reclutamiento hasta la evaluación final sobre el trabajo desarrollado durante el periodo de estudio.

Cuentas (2018) se propuso por objetivo la identificación de las principales estrategias que usan los directivos para gestionar adecuadamente el talento de los docentes y la percepción que tienen estos sobre las estrategias desarrolladas en la Universidad de Lima. El estudio de tipo aplicado se desarrolló bajo el nivel exploratorio por ser poco estudiado, de diseño no experimental y transversal, con resultados y análisis de datos mixtos en la que existen resultados cuantitativos y cualitativos. El estudio concluye que la institución carece de un plan de gestión de recursos que centre sus esfuerzos en mejorar el potencial humano, esto se evidencia al colocarlos como elementos secundarios en el proceso de planificación y ejecución. Además, la institución no posee un plan de formación continua para

sus docentes que les permita estar actualizados para un mejor desarrollo de sus funciones.

Entre las teorías que sustentan el presente trabajo se encuentran la Teoría del Campo de Kurt Lewin, el cual indica que el comportamiento del individuo es moldeado de acuerdo al entorno o campo (Burnes y Bargal, 2017). Esto a su vez genera dos fuerzas psíquicas muy fuertes e imprescindibles que se oponen entre sí y que deben ser gestionadas de manera adecuada para el logro de objetivos. La primera fuerza (fuerza motivadora) se encuentra relacionada con los sentimientos que conllevan a todo individuo a motivarse de manera natural con la mirada hacia objetivos firmes en cualquier área de la vida. La segunda fuerza y no menos importante (fuerza inhibidora), está íntimamente relacionada con el temor y producen sentimientos de rechazo hacia el logro de cualquier meta (Langemeyer, 2017).

La teoría de la disonancia cognitiva, plateada por L. Festinger, expresa que los pensamientos de todo individuo deben permanecer en completa armonía (coherencia), es decir sus actitudes, creencias y razonamiento estarán siempre en un equilibrio constante para no causarle estrés. Sólo cuando este equilibrio se rompe y, por ejemplo, las actitudes no concuerdan con el sistema de creencias, es que se ve forzado al autoengaño, medida que por lo general le regresa a su estado de calma. Es así que un trabajador al ver que otros ganan mejor sueldo que él aun trabajando del mismo modo, se genera la idea de que necesita esforzarse más para lograr estar en iguales condiciones (Ploger et al., 2021).

La teoría de los dos factores de Herzberg, el cual explica que toda persona siempre necesita dos factores fundamentales para desarrollarse adecuadamente en el puesto de trabajo y en ellas se debe prestar especial atención: el primero es el que tiene que ver con las condiciones de trabajo (conocido también como factores de higiene), es decir externos al individuo pero que son fuente de motivación, por ejemplo, sus honorarios, las utilidades, ascensos laborales, espacios seguros, comodidad en los ambientes, ambiente laboral, entre otros que dan como resultado un espacio de trabajo tranquilo y sin incomodidades o por el contrario son el origen de la insatisfacción del trabajador. El segundo está relacionado con la motivación interna que tiene el trabajador para el cumplimiento

de objetivos y se relacionan directamente con las tareas que realiza, lo cual le generan sentimientos de valor y autorrealización (Thant y Chang, 2021).

La teoría X y la teoría Y propuesta por McGregor en donde se polarizan las concepciones que tienen los individuos con respecto al trabajo. En la primera se considera que todas las personas poseen una actitud innata negativa hacia el trabajo por lo que siempre buscarán el modo de huir de las actividades laborales. De esta manera, para lograr resultados en la empresa, se debe ejercer mucho control, manipulación, ejercer temor y recurrir a las amenazas que conlleven a sanciones. La segunda teoría se orienta al pensamiento de que el ser humano posee una actitud positiva hacia las actividades laborales, como si jugar o divertirse se tratara. Es así que se tiene muchas expectativas positivas de los trabajadores y se le permite formar parte activa de las decisiones. No es necesario que se ejerza control sobre ellos, pues son ellos mismos los que por su constante motivación buscan de forma constante perfeccionarse en los que hacen (Brahma, 2018).

La teoría de las expectativas de Vroom, nos dice que los individuos realizan sus actividades laborales con la mirada en el beneficio que recibirán al cumplirlo competentemente. Esto quiere decir que el trabajo no es un fin en sí mismo, sino que se convierte en un medio para obtener un beneficio económico, un sueldo o salario adecuado. Y por consiguiente el sueldo que adquiere, le va permitir alcanzar la meta que él desea. Por lo que no es correcto tener como factor secundario para conseguir las metas de la organización, al salario, sino como un factor de gran importancia debido a su capacidad adquisitiva. En suma, una persona mejorará su desempeño de acuerdo a lo que él piensa que le brindará mejores beneficios (Lloyd y Mertens, 2018).

La Gestión del Talento se refiere a todo el conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera (Dahiya y Rath, 2021). Todas ellas persiguen el fin fundamental de cuidar y dotar con habilidades para volver competentes a los trabajadores. Por ello, todo empleado se convierte en un elemento importante de la empresa, y a su vez, pasan a formar parte de su valor intangible (aún más valioso

que cualquier otro recurso que posee la organización) y a los cuales se les atribuyen el logro de metas de la empresa. Estos logros no lo son sino por la inteligencia que poseen los trabajadores y que hacen que todos los demás activos produzcan el interés deseado (Chiavenato, 2009).

Dentro de las dimensiones que componen la gestión del talento humano, Rodríguez (2009) considera cuatro aspectos importantes que forman parte del componente interno o intrínseco de cada trabajador y que se convierten en referentes para su manejo en toda entidad: los conocimientos, las habilidades, los motivos y las actitudes.

Quintana (2006) explica que el conocimiento está compuesto por información veraz, experiencias vividas, saberes procedimentales, principios de conducta, y formas de pensar que conforman la estructura mental que posee el individuo y que condicionan su accionar.

Robbins y Coulter (2005) define la habilidad como la facultad que desarrollan las personas con la finalidad de realizar una acción determinada de manera eficiente, por lo tanto, se puede decir que es la acción desempeñada de forma tal que cumple o supera las expectativas de trabajo. Aquel que desarrolla una habilidad específica, ha logrado adquirir un modo, una técnica y una práctica eficiente en el desempeño de su labor (Villa et al., 2019).

Arias (2010), brinda el concepto de motivación como una fuerza que es capaz de originar una acción, dirigirla y mantener con respecto al logro de los objetivos propuestos en la organización. Esto es un impulso natural del ser humano que lo lleva a desempeñarse de manera adecuada para el cumplimiento de sus funciones. De esta manera los individuos muy motivados y con un compromiso laboral muestren un alto interés por su trabajo y por lo tanto vinculados con las metas (Abdullahi et al., 2021).

Arias et al. (2021) define a las actitudes como la valoración o juicios de valor de la condición entre aprobado o desaprobado referidos a situaciones, acciones o en su defecto personas. Li y Ali (2021) se refieren a las actitudes como un conjunto de predisposiciones y remanentes de experiencias previas que motivan el actuar de un individuo en la sociedad. Por ello, sólo se expresan en base a opiniones y/o

comportamientos que dan a entender su posición con respecto a lo evaluado previamente.

El desempeño laboral según Venkatesh y Goyal (2022) lo constituyen todas las acciones observadas en los trabajadores que están relacionados directamente al logro de metas y que a su vez se constituye en una de las fortalezas más importantes que posee la empresa. En otras palabras, es el desarrollo eficaz del trabajo que realiza el empleado cuando se le encomienda una tarea, aspecto necesario y fundamental para la subsistencia de la empresa, y la cual termina siendo una ventaja importante frente a los competidores. Las dimensiones que componen el desempeño laboral, según Perdomo (2011) son los siguientes: cumplimiento de metas, trabajo cooperativo, disciplina y superación personal.

Palmar y Valero (2014) indican que el cumplimiento de metas viene a ser la ejecución de una tarea u objetivo asignado, así como su respectiva finalización, esto en el marco de criterios previamente establecidos por la organización teniendo en cuenta la actividad final propiamente dicha, así como la calidad del trabajo concluido tanto para acciones planificadas como no planificadas.

Alles (2005) explica que la cooperación comprende el acto de colaborar con los demás que forman parte del equipo para lograr las metas propuestas, es decir, trabajar mancomunadamente uniendo esfuerzos para llegar a la meta, lo cual difiere del trabajo individual y aislado. Para lograr un trabajo cooperativo es necesario que los trabajadores conformen un equipo sólido y compenetrado en la consecución de tareas, en el que cada miembro sea considerado parte importante y pueda ser reconocido como tal.

Anomsari et al., (2021) define la disciplina laboral como la acción por la cual el trabajador se administra a sí mismo con relación a las normas y acciones que son aceptables para la institución. Esta definición tiene que ver con la conjunción del autocontrol y la autodisciplina personal. En síntesis, se puede decir que se refiere al control que un trabajador ejerce sobre sí mismo sin que haya la necesidad de que alguien lo esté vigilando.

Parra (2020) se refiere a la superación personal como la acción por medio del cual el trabajador trasciende su estado actual inferior (tanto en lo físico, lo social y cultural) a otro estado más elevado en su diario vivir. En este sentido se considera

como superación personal cuando el sujeto consigue deshacerse de aspectos negativos que menguan su calidad de vida, así como también la mejora en sus cualidades y/o habilidades al hacer uso de la inteligencia y esfuerzo físico. Remmerfelt et al., (2021) explica que la superación personal es el estado por el cual el individuo, con alto crecimiento personal, experimenta una sensación de continuo desarrollo, por lo que se observa a sí mismo en crecimiento constante y abriéndose a nuevas experiencias. Es consciente de su efectividad y mejoras en actitudes y comportamientos por lo que refleja un buen nivel de autoconocimiento.

III. METODOLOGÍA

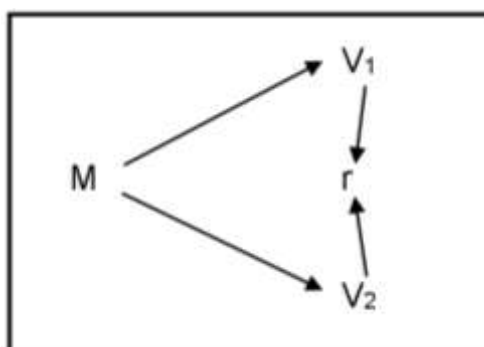
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo aplicada, pues se buscó la aplicación de teorías o conocimientos ya establecidos, para dar una solución innovadora al problema identificado en la institución educativa (Coad et al., 2021).

El diseño para obtener toda la información necesaria con el propósito de encontrar la respuesta al problema planteado y confirmar la hipótesis formulada, es no experimental debido a que no existe manipulación intencionada ni organización al azar. Así mismo el diseño es de clase transversal, pues la recopilación de la información se adapta en un solo periodo de tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo porque, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se han recolectado los datos necesarios de acuerdo a los instrumentos elaborados con la finalidad de corroborar la hipótesis planteada basándome en el tratamiento numérico de los datos y la técnica de análisis estadístico. Siguiendo la línea del autor mencionado, el nivel de investigación que se ha desarrollado es correlacional pues pretendo establecer el grado en el que están asociadas las variables de estudio en el contexto de una institución educativa.

El método de investigación fue el hipotético deductivo, pues se planteó una hipótesis para explicar la realidad problemática deduciendo de ellas consecuencias observacionales para luego, mediante el instrumento validado, recolectar datos y aprobarla o rechazarla según el análisis matemático inferencial (Calderón, 2016).



En el que:

M = Muestra

V₁= Gestión del Talento

V₂= Desempeño Laboral

r = Correlación de las variables V₁ y V₂

3.2 Variables y operacionalización

a) Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

- Definición Conceptual

Es el conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera (Dahiya y Rath, 2021).

- Definición Operacional

Cuestionario de elaboración propia del investigador en el que se recolectó los datos sobre la Gestión del Talento. Las dimensiones a desarrollar según Rodríguez (2009) son:

- Conocimiento
- Habilidades
- Motivación
- Actitudes

- Indicadores

- Identifica debilidades.
- Genera ideas.
- Desarrollo de capacidades.
- Innovación.
- Participación activa.
- Producción.
- Percepción.
- Toma riesgos.

- Escala de medición

Ordinal:

- | | |
|----------------|------------------|
| (1) Nunca | (4) Casi siempre |
| (2) Casi nunca | (5) Siempre |
| (3) A veces | |

b) Variable Dependiente: Desempeño Laboral

- Definición Conceptual

Son todas las acciones observadas en los trabajadores que están relacionados directamente al logro de metas y que a su vez se constituye en una de las fortalezas más importantes que posee la empresa (Venkatesh y Goyal, 2022).

- Definición Operacional

Cuestionario de elaboración propia del investigador en el que se recolectó los datos sobre el desempeño laboral. Las dimensiones según Perdomo (2011) son las siguientes:

- Cumplimiento de tareas
- Cooperación
- Disciplina laboral
- Superación personal

- Indicadores

- Ejecución de acciones.
- Cumple metas.
- Produce cambios.
- Trabajo en equipo.
- Adaptación.
- Gestión del tiempo.
- Eficiencia ante requerimientos.
- Capacitación y grados obtenidos.
- Realización profesional.

- Escala de medición

Ordinal:

- | | |
|----------------|------------------|
| (1) Nunca | (4) Casi siempre |
| (2) Casi nunca | (5) Siempre |
| (3) A veces | |

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de la Institución Educativa en el que se llevó a cabo el presente estudio se encuentra ubicada en la zona urbana de la ciudad de Atalaya, capital de la provincia del mismo nombre, cuyos docentes en su totalidad son titulados en la carrera de educación. Sin embargo, por el número de alumnos matriculados y el número de aulas, solamente posee 27 docentes que forman parte de esta institución educativa.

- **Criterios de inclusión**

Los trabajadores que formarán parte de la población cumplirán las siguientes condiciones:

- Realizar actividades pedagógicas y de gestión.
- Con título pedagógico.
- Con 30 horas a más de jornada laboral.

- **Criterios de exclusión**

Se exceptuarán como parte de la población para el presente estudio aquellos trabajadores que:

- Trabajen de personal de servicio.
- Su contrato sea por bolsa de horas.
- Se encuentren ocupando licencia.

3.3.2 Muestra

Siendo la cantidad de docentes relativamente baja y pudiendo aplicarse ambos cuestionarios a la totalidad de trabajadores que

laboran en la institución educativa, la muestra fue de tipo censal, por lo que se aplicó a los 27 docentes que conforman la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica que se usó para investigar la correlación entre las variables del presente estudio fue la encuesta, que por su aplicación estandarizada y su fácil manejo permitió una mejor aplicación del instrumento para la recolección de datos en la población seleccionada.

3.4.2 Instrumentos

Para efectos de un buen recojo de datos se utilizará el cuestionario como instrumento de fácil elaboración que contendrá los ítems o preguntas, la cual permite abordar la problemática de forma estandarizada y con buen nivel de precisión sobre los datos obtenidos. Estos cuestionarios se encuentran en el anexo 3 del presente informe.

3.4.3 Validez y confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos que midieron la correlación entre las variables se calculó y evaluó haciendo uso del “coeficiente alfa de Cronbach” (elaborado por J.L. Cronbach) el cual es aplicable a escalas politómicas, que se encarga de medir la consistencia interna o coherencia de cada cuestionario de elaboración propia del autor en una sola aplicación y determinar su nivel de aceptabilidad. (Durán-Pérez y Lara-Abad, 2021)

En este sentido se procedió a la aplicación de la “Prueba Piloto”, diseñando un formulario Google que estaba dividido en dos secciones con doce (12) preguntas en cada sección, los que correspondían a los instrumentos de cada variable con sus respectivos ítems de respuestas politómicas. Luego, se pidió a docentes de una institución educativa diferente, que desarrollaran el formulario en un total de diez (10) individuos.

De esta manera se procedió a asignar el puntaje de cada respuesta, con el valor de uno (1), dos (2), tres (3), cuatro (4) y cinco (5) según la escala de Likert establecida para el cuestionario. En este sentido, con los valores obtenidos se procedió a realizar el cálculo del “coeficiente alfa de Cronbach” mediante la siguiente fórmula y la escala de valores para la interpretación (Shepesh, 2019):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario.

k: Número de ítems del instrumento.

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t^2 : Varianza total del instrumento.

RANGO	CONFIABILIDAD
0.49 a menos	Inaceptable
0.50 a 0.69	Baja
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Buena
0.90 a 0.94	Excelente
0.95 a 1	Redundancia o duplicación

El valor calculado para la variable “Gestión del Talento Humano” de acuerdo al instrumento elaborado dio como resultado 0.72, lo cual quiere decir que posee una confiabilidad “aceptable”, y por ende su aplicación en el estudio arrojará resultados coherentes. Para la variable “Desempeño Laboral” se obtuvo como resultado 0.75, por lo que posee un nivel “aceptable” de confiabilidad del instrumento, indicando que el instrumento posee una adecuada consistencia interna para el estudio.

3.5 Procedimientos

Luego de haber sido aprobado el proyecto de investigación se procedió a desarrollar acciones de coordinación con el director de la institución educativa (cuyos docentes fueron considerados como la población y a su vez por su tamaño, se constituyen en una muestra censal), para comunicar a los docentes el trabajo de investigación que se va desarrollar, especificando que se aplicarán dos (2) cuestionarios anónimos, una por cada variable de estudio, validado por tres expertos con grado de maestro, y cuyos ítems poseen escala politómica. En este sentido, cabe indicar que se coordinó con el director el permiso respectivo y se realizó su formalización mediante la entrega por mesa de partes de la Carta de Presentación N° 0421-2022-UCV-EPG-SP.

3.6 Método de análisis de datos

Para la organización de los datos, en tablas de distribución de frecuencias con sus respectivos porcentajes, se utilizó el programa Microsoft Excel 2019. Así mismo, para el procesamiento de datos en el análisis descriptivo se utilizó el programa estadístico especializado SPSS. En cuanto a la prueba de normalidad para los datos según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, haciendo uso del programa estadístico especializado SPSS. Por último, para el análisis de correlación de las hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación se asumieron principios éticos de acuerdo al RCU N° 340-2021, Código de Ética en Investigación (2021) los mismos que a continuación se describen:

- Autonomía. Los docentes que forman parte de la muestra censal tuvieron pleno conocimiento del objetivo de la investigación por lo que participaron de manera voluntaria, pudiendo retirarse del estudio si así lo hubieran deseado.

- Competencia profesional y científica. Cada uno de los participantes de la muestra censal cumplió con el requisito de contar con estudios superiores concluidos, esto con la finalidad de garantizar el nivel de competencia de la investigación.
- Libertad. El desarrollo del estudio no tuvo motivaciones con ánimo de lucro, político o intenciones negativas para hacer daño a alguna entidad, sino por el contrario, estuvo motivada por la solución de una problemática que afecta el ámbito de la gestión pública.
- Respeto a la propiedad intelectual. La presente investigación se realizó en el marco de la originalidad y en caso se haya tomado ideas pertenecientes a otros investigadores, se realizó la referencia respectiva mediante la norma APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. *Procesamiento descriptivo de los datos de la variable 1: Gestión del Talento Humano.*

Medida	Valor
Media	36.7037
Mediana	36.0000
Moda	34,00 ^a
Rango	16.00
Mínimo	28.00
Máximo	44.00
Desviación	3.53896
Varianza	12.524
Asimetría	-.011
Curtosis	.249

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 1, que expresa valores del análisis de la variable independiente, posee una puntuación mínima de 28 y una máxima de 44. La moda o puntuación repetida constantemente en los datos es 34, lo cual quiere decir que se encuentra en la categoría regular. La mediana obtenida es de 36, lo que implica que la mitad de los datos se encuentran por arriba de ese valor, mientras que la otra mitad está por debajo. El promedio de los valores es aproximadamente 36.70, lo que quiere decir que la Gestión del Talento Humano se valora como regular. Así mismo, el 68% de los valores se desvían o se alejan del valor de la media aproximadamente en 3.54 puntuaciones, que representa un valor bajo de dispersión.

Tabla 2. *Procesamiento descriptivo de los datos de la variable 2: Desempeño Laboral.*

Medida	Valor
Media	34.5556
Mediana	34.0000
Moda	33.00
Rango	16.00
Mínimo	29.00
Máximo	45.00
Desviación	4.10753
Varianza	16.872
Asimetría	1.575
Curtosis	2.436

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 2, que expresa valores del análisis de la variable dependiente, posee una puntuación mínima de 29 y una máxima de 45. La moda o puntuación repetida constantemente en los datos es 33, lo cual quiere decir que se encuentra en un nivel medio. La mediana obtenida es de 34, lo que implica que la mitad de los datos se encuentran por arriba de ese valor, mientras que la otra mitad está por debajo. El promedio de los valores obtenidos es aproximadamente 34.56, lo que quiere decir que el Desempeño Laboral se encuentra valorado en un nivel medio. Así mismo, el 68% de los valores se desvían o se alejan del valor de la media aproximadamente en 4.11 puntuaciones, que representa un valor bajo de dispersión.

4.2 Distribución de frecuencias

Tabla 3. Variable 1: Gestión del Talento Humano.

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12 - 27	0	0.0
Regular	28 - 43	26	96.3
Buena	44 - 60	1	3.7
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 3, que expresa valores del análisis de la variable independiente se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, ningún docente se encuentra considerado en un nivel malo de Gestión del Talento Humano. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 26 docentes, que representan el 96.3%, se encuentran considerados en un nivel regular de Gestión del Talento Humano. Mientras que sólo un (1) docente, que representa el 3.7% del total de los encuestados, se encuentra considerado en un nivel bueno de Gestión del Talento Humano.

Tabla 4. *Dimensión: Conocimiento*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4 - 9	4	14.8
Regular	10 - 15	22	81.5
Buena	16 - 20	1	3.7
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 4, que expresa valores del análisis de la dimensión Conocimiento, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 4 docentes, que representan el 14.8% se encuentran considerados en un nivel malo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 22 docentes, que representan el 81.5%, se encuentran considerados en un nivel regular de Conocimiento. Mientras que sólo un (1) docente, que representa el 3.7% del total de los encuestados, se encuentra considerado en un nivel bueno de Conocimiento.

Tabla 5. *Dimensión: Habilidades*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3 - 7	1	3.7
Regular	8 - 12	25	92.6
Buena	13 - 16	1	3.7
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 5, que expresa valores del análisis de la dimensión Habilidades, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 1 docente, que representan el 3.7% se encuentra considerado en un nivel malo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 25 docentes, que representan el 92.6%, se encuentran considerados en un nivel regular de Habilidades. Mientras que sólo un (1) docente, que representa el 3.7% del total de los encuestados, se encuentra considerado en un nivel bueno de Habilidades.

Tabla 6. *Dimensión: Motivación*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	2 - 4	1	3.7
Regular	5 - 7	23	85.2
Buena	8 - 10	3	11.1
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 6, que expresa valores del análisis de la dimensión Motivación, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, sólo un (1) docente, que representan el 3.7% se encuentra considerado en un nivel malo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 23 docentes, que representan el 85.2%, se encuentran considerados en un nivel regular de Motivación. Mientras que 3 docentes, que representan el 11.1% del total de los encuestados, se encuentran considerados en un nivel bueno de Motivación.

Tabla 7. *Dimensión: Actitudes*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3-7	2	7.4
Regular	8-12	25	92.6
Buena	13-16	0	0.0
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano.

Interpretación

Observando la tabla 7, que expresa valores del análisis de la dimensión Actitudes, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 2 docentes, que representan el 7.4% se encuentran considerados en un nivel malo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 25 docentes, que representan el 92.6%, se encuentran considerados en un nivel regular de Conocimiento. Mientras que ningún docente se encuentra considerado en un nivel bueno de Actitudes.

Tabla 8. Variable 2: Desempeño Laboral

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12 - 27	0	0.0
Medio	28 - 43	24	88.9
Alto	44 - 60	3	11.1
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 8, que expresa valores del análisis de la variable dependiente se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, ningún docente se encuentra considerado en un nivel bajo de Desempeño Laboral. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 24 docentes, que representan el 88.9%, se encuentran considerados en un nivel bajo de Desempeño Laboral. Mientras que 3 docentes, que representan el 11.1% del total de los encuestados, se encuentran considerados en un nivel alto de Desempeño Laboral.

Tabla 9. *Dimensión: Cumplimiento de Tareas*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 - 7	3	11.1
Medio	8 - 12	23	85.2
Alto	13 - 16	1	3.7
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 9, que expresa valores del análisis de la dimensión Cumplimiento de Tareas, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 3 docentes, que representan el 11.1% se encuentran considerados en un nivel bajo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 23 docentes, que representan el 85.2%, se encuentran considerados en un nivel medio de Cumplimiento de Tareas. Mientras que sólo un (1) docente, que representa el 3.7% del total de los encuestados, se encuentra considerado en un nivel alto de Cumplimiento de Tareas.

Tabla 10. *Dimensión: Cooperación*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 - 7	2	7.4
Medio	8 - 12	24	88.9
Alto	13 - 16	1	3.7
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 10, que expresa valores del análisis de la dimensión Cooperación, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 2 docentes, que representan el 7.4% se encuentran considerados en un nivel bajo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 24 docentes, que representan el 88.9%, se encuentran considerados en un nivel medio de Cumplimiento de Tareas. Mientras que sólo un (1) docente, que representa el 3.7% del total de los encuestados, se encuentra considerado en un nivel alto de Cooperación.

Tabla 11. *Dimensión: Disciplina Laboral*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 - 7	4	14.8
Medio	8 - 12	23	85.2
Alto	13 - 16	0	0.0
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 11, que expresan valores del análisis de la dimensión Disciplina Laboral, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 4 docentes, que representan el 14.8% se encuentran considerados en un nivel bajo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 23 docentes, que representan el 85.2%, se encuentran considerados en un nivel regular de Disciplina Laboral. Mientras que ningún docente se encuentra considerado en un nivel alto de Disciplina Laboral.

Tabla 12. *Dimensión: Superación Personal*

Categoría	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 - 7	10	37.0
Medio	8 - 12	17	63.0
Alto	13 - 16	0	0.0
Total		27	100.0

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 12, que expresan valores del análisis de la dimensión Superación Personal, se percibe claramente que, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 10 docentes, que representan el 37.0% se encuentra considerado en un nivel bajo. Así mismo, de los 27 docentes que conforman la muestra censal, 17 docentes, que representan el 63%, se encuentran considerados en un nivel medio de Superación Personal. Mientras que ningún docente, que representan el 11.1% del total de los encuestados, se encuentran considerados en un nivel alto de Superación personal.

4.3 Prueba de normalidad

De acuerdo al tamaño de la muestra, la cual es menor a 50 encuestados, para el presente estudio se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, haciendo uso del programa estadístico especializado SPSS. En este sentido, se planteó la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1):

H_0 : Los datos son normales

H_1 : Los datos no son normales

Teniendo como valor para $\alpha = 0.05$, el cual representa el nivel de significancia. De esta manera si los resultados para p-valor (sig) $< \alpha$, se rechaza la H_0 . Así mismo, si los resultados para p-valor (sig) $> \alpha$, se acepta la H_0 (Aslam, 2021).

Tabla 13. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk a las variables estudiadas.

	Prueba de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.968	27	.550
Desempeño laboral	.802	27	.00015

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Observando la tabla 13, se identificó que para la variable Gestión del Talento Humano el p-valor es de $.550 > 0.05$ por lo cual se acepta la H_0 , entendiéndose que la distribución de datos es normal. Así mismo se identifica que para la variable Desempeño Laboral el p-valor es de $.00015 < 0.05$ por lo cual se rechaza la H_0 , entendiéndose que la distribución de datos no es normal.

4.4 Análisis de correlación

De acuerdo a la prueba de normalidad se tuvo como resultado, para la variable independiente, una distribución de datos normales, mientras que, para la variable dependiente la distribución de los datos no son normales, por lo que se utilizará el coeficiente de correlación rho de Spearman haciendo uso del programa estadístico especializado SPSS y de acuerdo a los valores de la tabla 14.

Tabla 14. *Valores para definir el nivel de relación entre los datos, según el coeficiente de correlación de Spearman.*

RANGO	RELACIÓN
0,00	No existe correlación
0.01 - 0.10	Correlación debil
0.11 - 0.50	Correlación media
0.51 - 0.75	Correlación considerable
0.76 - 0.90	Correlación muy fuerte
0.91 - 1.00	Correlación perfecta

4.4.1 Prueba de Hipótesis General

Para realizar la contrastación de la hipótesis general, así como de las específicas se elaboró la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1). Así mismo, se toma como valor para $\alpha=0.05$, el cual representa el nivel de significancia. De esta manera si los resultados para p-valor (sig) $< \alpha$, se acepta la H_1 . Así mismo, si los resultados para p-valor (sig) $> \alpha$, se rechaza la H_1 .

H_0 : No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Tabla 15. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Correlaciones				
			Gestión del talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,724**
		Sig. (bilateral)		.000019
		N	27	27
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000019	
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación considerable entre las dos variables ($r_s = 0,724$). Así mismo, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, resultó que $p = 0.000019 < 0.05$, por lo cual ambas variables se correlacionan de forma lineal, aceptando la H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

4.4.2 Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Tabla 16. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de Tareas.

Correlaciones				
			Gestión del talento Humano	Cumplimiento de Tareas
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,422*
		Sig. (bilateral)		.028
		N	27	27
	Cumplimiento de Tareas	Coeficiente de correlación	,422*	1.000
		Sig. (bilateral)	.028	
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel medio ($r_s = 0,422$). Así mismo, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, resultó que $p = 0.028 < 0.05$, por lo cual ambas variables se correlacionan de forma lineal, aceptando la H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

4.4.3 Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

H₁: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Tabla 17. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación.

Correlaciones					
			Gestión del talento Humano	Cooperación	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,567**	
		Sig. (bilateral)		.002	
		N	27	27	
		Coeficiente de correlación	,567**	1.000	
	Cooperación	Sig. (bilateral)		.002	
		N	27	27	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel medio ($r_s = 0,567$). Así mismo, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, resultó que $p = 0.020 < 0.05$, por lo cual ambas variables se correlacionan de forma lineal, aceptando la H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la Cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

4.4.4 Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

H₁: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Tabla 18. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Disciplina Laboral.

Correlaciones				
			Gestión del talento Humano	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,430*
		Sig. (bilateral)		.025
	Disciplina Laboral	N	27	27
		Coefficiente de correlación	,430*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel medio ($r_s = 0,430$). Así mismo, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, resultó que $p = 0.025 < 0.05$, por lo cual ambas variables se correlacionan de forma lineal, aceptando la H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

4.4.5 Prueba de hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Tabla 19. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y la Superación Personal.

Correlaciones				
			Gestión del talento Humano	Superación Personal
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,479*
		Sig. (bilateral)		.012
		N	27	27
	Superación Personal	Coeficiente de correlación	,479*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	
		N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Valores obtenidos mediante el cuestionario a docentes para conocer la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

Interpretación

Mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación de nivel medio ($r_s = 0,479$). Así mismo, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, resultó que $p = 0.012 < 0.05$, por lo cual ambas variables se correlacionan de forma lineal, aceptando la H_1 : Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la superación personal en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente espacio de discusión se encuentra basado en el procesamiento de información que fue recogido a través de los instrumentos de elaboración propia del autor para la variable gestión del talento humano y desempeño laboral en la que se circunscribió la investigación. Cada ítem de los instrumentos fue validado por tres expertos con grado de maestro relacionado con el estudio, los mismos que dieron la aprobación para su aplicación. En este sentido se procedió a aplicar los cuestionarios en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, mediante el uso del formulario Google, el mismo que arrojó una hoja de cálculo Excel con el que facilitó el procesamiento de los datos. Esta investigación busca determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral centrado en el personal docente de una institución educativa.

Los resultados que se obtuvieron luego de aplicado los instrumentos y procesado los datos para ambas variables muestran al respectivo coeficiente rho de Spearman, en el análisis inferencial de correlación de la hipótesis general, con un valor igual a 0.724 junto a un $p=0.000019 < 0.05$ indicando que presentan una correlación considerable y un nivel de significancia alto, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por ello se procede a aceptar la hipótesis alterna (H_1) y se establece que existe una asociación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.

Estos resultados son congruentes con lo encontrado por Diaz y Quintana (2021) quienes en su estudio identificaron que la gestión del talento humano se correlaciona muy estrechamente con la productividad de la entidad, por lo que es necesario definir el perfil de cada puesto para que los trabajadores puedan desempeñarse de acuerdo a las expectativas y exigencias de la organización. Sin lugar a dudas la importancia de una buena gestión del talento está expresada primordialmente por el valor productivo que las personas, con un buen desempeño, le dan a la empresa desde cada área, llevándola a obtener resultados satisfactorios, progresivos y sostenibles en el tiempo, en el marco del cumplimiento de metas y objetivos de la organización,

y con gran impacto en la población usuaria que son el motivo de ser una institución.

Un resultado diferente lo obtuvo Vera et al. (2022) al realizar su estudio enmarcado en mejorar el servicio que brindan los comercios en la zona turística de un sector del cantón Tena, llegando a determinar que un 59% de la población encuestada afirma que la gestión del talento no adquiere la importancia ni el desarrollo que debería tener para poder mejorar el servicio. De esta manera, concluye que existe un nivel muy precario de la gestión del talento en los trabajadores, lo cual termina por afectar su desempeño y productividad reflejándose en una mala calidad de servicio a los usuarios. El insuficiente manejo de los recursos humanos, por parte de entidades que ven a sus trabajadores como sujetos autosuficientes, termina afectando el valor de la entidad y haciendo que el ambiente laboral se convierta en un espacio poco motivador y sin expectativas de crecimiento personal y profesional.

Así mismo, un resultado contrario con correlación inversa lo obtuvo el investigador García (2019) quien desarrolló su estudio sobre gestión del talento en dos instituciones educativas y en la que luego de procesar los datos muestran al respectivo coeficiente rho de Spearman, en el análisis inferencial de correlación de la hipótesis general, con un valor igual a -0.380 junto a un $p=0.029<0.05$ indicando que presentan una correlación negativa de nivel medio y un nivel de significancia alto, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra pero de modo inverso. Por ello se infiere que, a mayor desarrollo de la gestión del talento por parte de los directivos, menor desempeño laboral de los docentes de la institución educativa, contraviniendo de esta manera con los resultados del presente estudio.

En los resultados para la hipótesis específica número uno (1) sobre la gestión del talento y el cumplimiento de tareas se observa que hay un valor de correlación rho de Spearman igual a 0.422 y así mismo con un valor para $p=0.028<0.05$, indicando que presentan una correlación media y un nivel de significancia alto, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por ello se procede a aceptar la hipótesis alterna (H_1)

y se establece que existe una asociación entre la gestión de talento humano y el cumplimiento de tareas en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Así mismo, en esta dimensión, para el análisis porcentual, el valor más elevado se concentró en la categoría medio con un 85.2%, mientras que el menor valor estuvo en la categoría alto, con 3.7% y con un 11.1% para la categoría bajo.

En este sentido, un buen desempeño en los trabajadores con su consecuente cumplimiento de metas es fruto de una buena gestión del talento, tal y como se observa en los resultados similares de Rubio y García (2019) en su estudio obtuvieron para $p= 0.0077 < 0.05$, encontrando una correlación significativa alta entre la gestión del talento y el compromiso laboral, por lo que se establece una linealidad entre sus variables. De esta manera concluye en su estudio que cuando la entidad se enfoca en trabajar y desarrollar los recursos humanos de manera firme y en el que se busque promover el talento del trabajador para el cumplimiento de las metas, los empleados experimentan cambios consecuentes en sus habilidades y muestran finalmente un alto compromiso con sus funciones el mismo que es el pilar para el buen desempeño.

En los resultados para la hipótesis específica número dos (2) sobre la gestión del talento y la cooperación se observa que hay un valor de correlación rho de Spearman igual a 0.567 y así mismo con un valor para $p= 0.002 < 0.05$, indicando que presentan una correlación media y un nivel de significancia alto, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por ello se procede a aceptar la hipótesis alterna (H_1) y se establece que existe una asociación entre la gestión de talento humano y la cooperación en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Así mismo, en esta dimensión, para el análisis porcentual, el valor más elevado se concentró en la categoría medio con un 88.9%, mientras que el menor valor estuvo en la categoría alto, con 3.7% y con un 7.4% para la categoría bajo.

De manera congruente y con resultados similares fueron los resultados expresados por Bernal y Vargas (2017) en su estudio centrado en conocer el

grado de influencia que tiene la gestión del talento como parte su institucionalización en la organización en el que llegan a la conclusión que las empresas que funcionan en el ámbito de la ciudad de Zacatecas, que formaron parte de su estudio, desaparecen del mercado debido a que fundamentalmente éstas no poseen una cultura empresarial que esté enmarcada en la gestión del talento humano. De esta manera resulta en un problema difícil de abordar y un perjuicio muy grande para los trabajadores que dependen de éstas para su supervivencia, incrementando paulatinamente el nivel de desempleo en la población por cierre o cese de actividades de la empresa.

En los resultados para la hipótesis específica número tres (3) sobre la gestión del talento y la disciplina laboral se observa que posee un valor de correlación rho de Spearman igual a 0.430 y así mismo con un valor para $p=0.025<0.05$, indicando que presentan una correlación media y un nivel de significancia alto entre ellas, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por ello se procede a aceptar la hipótesis alterna (H_1) y se establece que existe una asociación entre la gestión de talento humano y la disciplina laboral en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Así mismo, en esta dimensión, para el análisis porcentual, el valor más elevado se concentró en la categoría medio con un 85.2%, mientras que el menor valor estuvo en la categoría alto, con 0% y con un 14.8% para la categoría bajo.

Resultados similares lo obtuvo Majad (2016) cuyo estudio fue enfocado hacia la gestión del talento docente en las instituciones educativas de Tachira, Venezuela, concluye fundamentalmente que, al no desarrollarse en las empresas una adecuada gestión del talento humano, pues concentran la gran mayoría de sus recursos en acciones medianamente importantes que muy poco ayudan al logro de los objetivos de la institución, se pueden observar serias deficiencias en la calidad de los talentos que los trabajadores poseen para cumplir con sus funciones, así como en el trabajo organizado para el logro de las metas, lo cual sumerge a la institución educativa en un estado de

lentitud para afrontar el cambio de la educación actual y desempeñar una gestión educativa de alto impacto.

En los resultados para la hipótesis específica número cuatro (4) sobre la gestión del talento y la superación personal se observa que hay un valor de correlación rho de Spearman igual a 0.479 y así mismo con un valor para $p=0.012<0.05$, indicando que presentan una correlación media y un nivel de significancia alto entre ellas, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por ello se procede a aceptar la hipótesis alterna (H_1) y se establece que existe una asociación entre la gestión de talento humano y la superación personal en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Así mismo, en esta dimensión, para el análisis porcentual, el valor más elevado se concentró en la categoría medio con un 63.0%, mientras que el menor valor estuvo en la categoría alto, con 0% y con un 37.0% para la categoría bajo.

Guardando cierta afinidad a estos resultados, Mestas et al. (2021) desarrolló su investigación sobre la gestión del talento y el rendimiento en el trabajo, con el objetivo de identificar los motivos por el que no se logra un alto desempeño en los trabajadores de un municipio y en el que obtuvo una correlación positiva alta de (0.756) y con un valor de alta significancia para $p<0.01$, es decir que en la práctica las variables son lineales, una dependiendo de la otra. Por lo que es sumamente importante que se preste atención a la selección del personal a ocupar una determinada función que debe estar enmarcado en cada una de las características del puesto, así como también su capacitación permanente de acuerdo a las necesidades identificadas mediante un diagnóstico para mejorar su rendimiento y lograr una atención de calidad a los usuarios.

Sin lugar a dudas la metodología utilizada enmarcada en el enfoque cuantitativo que se utilizó para identificar la correlación entre las variables, se constituyó en la principal fortaleza del presente estudio debido a su carácter deductivo (desde el análisis teórico de las variables y dimensiones y que producto de este razonamiento nacieron las hipótesis que fueron probadas), secuencial lógico (porque avanza estrictamente siguiendo un proceso, lo cual

permite que los resultados posean un nivel de confiabilidad aceptable para la comunidad científica) y fundamentado en el análisis estadístico inferencial (con la respectiva prueba de normalidad de los datos y la prueba de las hipótesis planteadas) que particularmente no lo posee otra metodología y el cual resultaría una desventaja para la consecución de los objetivos planteados.

La principal debilidad de la metodología utilizada para la presente investigación se centró en la cantidad de docentes que trabajan en la institución educativa y que formaron parte del estudio (número reducido de trabajadores entre contratados y nombrados, en un total de veintisiete). Esta debilidad en el número de participantes está relacionada directamente a la cantidad de alumnos matriculados de manera oficial para el presente año (de acuerdo a las nóminas de matrícula y las nóminas adicionales), así como a las limitaciones en infraestructura educativa (con solamente veinticuatro aulas) que son parte de la escuela en mención, pese a estar ubicado en la zona urbana y además capital de la provincia y ser considerado una institución educativa estatal emblemática, moderna y de no muy pocos años de haber sido inaugurada.

Así mismo, el presente estudio es muy relevante debido a que se constituye en el primero en toda la provincia de Atalaya enfocado a las variables estudiadas y desarrollado en una institución educativa del área geográfica antes mencionada, por lo que se constituye en un antecedente para futuros estudios de la misma naturaleza. Además, los resultados son de gran beneficio para propia institución educativa, que de acuerdo a las recomendaciones pueden implementar acciones en miras al desarrollo de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores y así generar aprendizajes de calidad para la población estudiantil que ha sido muy golpeada por los efectos de la emergencia sanitaria (aislamiento social y desarrollo de trabajo virtual durante los años 2020 y 2021) causada por la pandemia de la COVID-19.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022, establecido de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0.724$) y un nivel de significancia muy alto ($p = 0.000019 < 0.05$) indicando que las variables son lineales, una variable depende de la otra, es decir, a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral.
2. Existe relación considerable entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022, esto de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0.422$) y un nivel de significancia muy alto ($p = 0.028 < 0.05$) indicando que las variables son lineales, una variable depende de la otra, es decir, a mayor gestión del talento humano mayor cumplimiento de tareas.
3. Existe relación considerable entre la gestión del talento humano y la cooperación en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022, esto de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0.567$) y un nivel de significancia muy alto ($p = 0.002 < 0.05$) indicando que las variables son lineales, una variable depende de la otra, es decir, a mayor gestión del talento humano mayor cooperación en el personal docente.
4. Existe relación considerable entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022, esto de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0.430$) y un nivel de significancia muy alto ($p = 0.025 < 0.05$) indicando que las variables son lineales, una variable depende de la otra, es decir, a mayor gestión del talento humano mayor disciplina laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al personal directivo de la institución educativa, poner más énfasis en el desarrollo de acciones enmarcado en la gestión del talento humano teniendo en cuenta que un buen desempeño laboral depende mucho de ella para así obtener resultados satisfactorios en el aprendizaje de los estudiantes.
- 2.** Al personal directivo de la institución educativa, que priorice constantemente la formación continua y en servicio de sus docentes, con talleres, seminarios, grupos de interaprendizaje, actualizaciones, pasantías, etcétera, la misma que en un buen grado, mejorará los conocimientos que necesita cada docente para desarrollar adecuadamente su función.
- 3.** Al personal directivo de la institución educativa, permitir que los docentes desarrollen sus habilidades promoviendo y facilitando las buenas prácticas institucionales, innovando con ideas creativas formas nuevas de enseñar teniendo en cuenta las Competencias del Currículo Nacional de Educación Básica, en beneficio de los estudiantes.
- 4.** Al personal directivo de la institución educativa, motivar siempre a los docentes mediante diversos mecanismos como los reconocimientos públicos y así mismo a través de documentos que formen parte de su currículum vitae, esto cuando los docentes realicen alguna acción que resalte entre las demás y contribuya a la mejora de la gestión administrativa y/o de los aprendizajes.

Referencias

- Abas, O. M., & Autheb, A. F. (2021). Role of Talent Management on Achieving Organizational Excellence by Mediating Administrative Transparency. *Review of International Geographical Education Online*, 11(12), 1543–1552. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.12.140>
- Abdullahi, M. S., Adeiza, A., Ahmed, U., Khalid, N., Gwadabe, Z. L., & Fawehinmi, O. (2021). Talent Management Practices on Employee Engagement: Empirical Perspective from Institution of Higher Learning. *Jurnal Pengurusan*, 63, 1–14. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2021-63-10>
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del Talento Humano: Basado En Competencias*. Editorial Granica.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work from Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Accounting & Finance / Oblik i Finansji*, 94, 91–98. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-4\(94\)-91-98](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-4(94)-91-98)
- Arias García, J. R., Fernández Díez, B., & Valdés González, R. (2021). Actitudes hacia la Expresión Corporal en el ámbito de la asignatura de Educación Física: Un estudio con alumnado de Educación Secundaria Obligatoria. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 41, 596–608. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.83296>
- Arias, F. (2010). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. (5ta ed.). Editorial Trillas de C. V.
- Aslam, M. (2021). Analysing Gray Cast Iron Data using a New Shapiro-Wilks test for Normality under Indeterminacy. *International Journal of Cast Metals Research*, 34(1), 1–5. <https://doi.org/10.1080/13640461.2020.1846959>
- Bernal Elías, E. I., & Vargas-Hernández, J. G. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven*, 16, 109–126.
- Brahma, G. (2018). The Theory Of X Men And Y Men. *Human Capital*, 21(11), 8–9.

- Burnes, B., & Bargal, D. (2017). Kurt Lewin: 70 Years on. *Journal of Change Management*, 17(2), 91–100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1299371>
- Calderón, J. E. (2016). The Hypothetical-Deductive Method or the Inference to the Best Explanation: The Case of the Theory of Evolution by Natural Selection. *Ludus Vitalis*, 23(45), 127–133.
- Capital Humano, R. de. (2021). La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020. *Capital Humano*, 362, 83–101.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión De Talento Humano*. (3ra ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Coad, A., Segarra-Blasco, A., & Teruel, M. (2021). ¿A bit of basic, a bit of applied? R&D strategies and firm performance. *Journal of Technology Transfer*, 46(6), 1758–1783. <https://doi.org/10.1007/s10961-020-09826-1>
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación XXVII*, 53, 57–72.
- Dahiya, S., & Rath, R. (2021). Talent Management and Its Impact on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Literature Review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 22–39.
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.
- Durán-Pérez, F. B. y Lara-Abad, G. E. (2021). Aplicación del coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson en una escala para la revisión y prevención de los efectos de las rutinas formadas durante el periodo de confinamiento a partir de la identificación del seguimiento de medidas de seguridad, de comida y de descanso. *Boletín Científico de la escuela Superior Atotonilco de Tula*, 8(15), 51-55.
- Dzimhiri, G. L., & Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *South African Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1513>

- Edward E. Lawler. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work*. Berrett-Koehler Publishers.
- Fredrick. M. Nafukho. (2017). *Talent Development and the Global Economy: Perspectives From Special Interest Groups*. Information Age Publishing.
- García Valdiviezo, Y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37649>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E. & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83, 740–760.
- Kareem, A. M., Sidiq, P. F., Othman, B., & Sabir, M. N. (2021). The Effect of Implementation Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance: Evidence from Kurdistan-Iraq. *Review of International Geographical Education Online*, 11(10), 2298–2309.
- Langemeyer, I. (2017). The Field Concept in Psychology, Gestalt Theory, Physics, and Epic Theatre - Brecht's Adaptations of Kurt Lewin. *Journal of New Frontiers in Spatial Concepts*, 9, 1–16
- Li, C., & Ali, K. (2021). Measuring attitude toward the ad: A test of using arbitrary scales and “p < .05” criterion. *International Journal of Market Research*, 63(5), 620–634. <https://doi.org/10.1177/1470785320949844>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Management Review*, 14(1), 24–37.
- Luthia, M. (2022). Reimagining Talent Management through Adaptive Performance in the Next Normal. *SDMIMD Journal of Management*, 13, 113–124.

<https://doi.org/10.18311/sdmimd/2022/29708>

Majad Rondón, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165.

Mestas, G., Cruz, A., Salguero C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar*, 1(2). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>

Mostafa, R. N., & Chitheer, S. H. (2021). The Impact of Strategic Foresight in Strategic Renewal: Mediating Role of Talent Management Process “An Exploratory Study in Central Bank of Iraq.” *Review of International Geographical Education Online*, 11(12), 189–202. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.12.19>

Nnenna Onwugbolu, M. C., & Mutambara, E. (2021). Talent Management Strategies and Employees’ Job Performance in the Retail Sector of KwaZulu-Natal, South Africa: A Structural Model. *African Journal of Business & Economic Research*, 16(3), 215–233. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2021/v16n3a11>

Palmar, R. y Valero, Jhoan. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios públicos*. 17 (39). <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pandy, A. W. (2017). Talent Value Management: Liberating Organisation Growth. *KR Publishing*.

Parra Saéz, J. (2020). Superación Personal Y Tecnología Cyborg: ¿Terapia O Mejoramiento? *Papeles Del CEIC*, 2020(2), 1–17. <https://doi.org/10.1387/pceic.20879>.

Perdomo Rosales V. (2011). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. Gestipolis.

Ploger, G. W., Dunaway, J., Fournier, P., & Soroka, S. (2021). The psychophysiological correlates of cognitive dissonance. *Politics & the Life Sciences*, 40(2), 202–212. <https://doi.org/10.1017/pls.2021.15>

- Quintana, Y. (2006). Gestión por el conocimiento en la carrera de Ingeniería Industrial. Administración de operaciones [tesis de maestría, Universidad de Matanzas]. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”. Cuba.
- RCU N° 340-2021. *Código de Ética en Investigación – UCV*. Vicerrectorado de Investigación.
- Remmerfelt, E., Nyberg, F., Osei-Tutu, A., Carlsson, J., & Norberg, J. (2021). Conceptualisations of personal growth in Ghanaian Orthodox Christians. *Mental Health, Religion & Culture*, 24(9), 887–898. <https://doi.org/10.1080/13674676.2021.1950131>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bilbao: Dos Santos.
- Rubio, L. A., & García Jiménez, O. F. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*.
- Sen, S. (2019). Talent Management. *Society Publishing*.
- Sheposh, R. (2019). Cronbach’s alpha. *Salem Press Encyclopedia of Science*.
- Shet, S. V. (2020). Strategic talent management – contemporary issues in international context. *Human Resource Development International*, 23(1), 98–102. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1650324>
- Stephen Frost, & Danny Kalman. (2016). Inclusive Talent Management: How Business Can Thrive in an Age of Diversity. *Kogan Page*.
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg’s Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>
- Thunnissen, M. & Gallardo-Gallardo, E. (2017). Talent Management in Practice : An Integrated and Dynamic Approach. *Emerald Publishing Limited*.
- Vásquez Murrugarra, C. (2020). Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca [tesis Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45099>

- Venkatesh, V., & Goyal, S. (2022). Impact of an Enterprise System Implementation on Job Outcomes: Challenging the Linearity Assumption. *Journal of Management Information Systems*, 39(1), 6–40. <https://doi.org/10.1080/07421222.2021.2023405>
- Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L., & Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24(1), 61–76.
- Villa, J. E. A., González, M. G., & de Jesús Lajara Cruz, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Revista Cubana de Educacion Superior*, 38(3), 72–81.

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022				
AUTOR: Perez Ruiz, Jhon Christian (ORCID:)				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?</p> <p>ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la cooperación en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en los docentes de una institución</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la cooperación en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en los</p>	<p>GENERAL: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>ESPECÍFICAS: HE1. Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de tareas en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>HE2. Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la cooperación en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>HE3. Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en los</p>	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
			Dimensiones	Indicadores
			Conocimiento	Identifica debilidades. Genera Ideas.
				¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?
				¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?
				¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?
				¿Estas sugerencias son frecuentes?
			Habilidades	Desarrollo de capacidades. Innovación.
				¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?
				¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?
				¿Desarrolla ideas creativas que permiten el aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa?
			Motivación	Participación activa. Producción.
				¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la institución educativa?
				¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?
				Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

<p>educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y superación personal en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022?</p>	<p>docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y superación personal en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p>	<p>docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p> <p>HE4 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y superación personal en los docentes de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022.</p>	Actitudes	Percepción. Toma riesgos.	¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?		
					¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?		
					¿Acepta su culpabilidad cuando incumple sus funciones como docente?		
			Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Cumplimiento de tareas	Ejecución de acciones. Cumple las metas.	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?	Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
							¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?
							¿Cuándo le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?
			Cooperación	Produce cambios. Trabajo en equipo. Adaptación.	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?		
							¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que el trabajo individual?
							¿Considera usted que ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?
			Disciplina laboral	Gestión del tiempo. Eficiencia ante los requerimientos.	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?		
							¿Usted acostumbra llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?

					¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?
			Superación personal	Capacitación y grados obtenidos.	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?
				Realización profesional.	¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?
					¿Considera usted que ha llegado a la mejor etapa de su vida con los logros profesionales y económicos alcanzados?
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO Y NIVEL Investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental, transeccional, correlacional causal.</p> <p>MÉTODO Cuantitativo, hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población de la institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022 es de 27 docentes.</p> <p>TIPO DE MUESTRA La muestra es de carácter censal por ser inferior a los cincuenta (50) individuos.</p> <p>TAMAÑO MUESTRA: 27 docentes.</p> <p style="text-align: right;">DE</p>	<p>Variable I: Gestión del talento humano Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Perez Ruiz, Jhon Christian. Año: 2022. Monitoreo: Junio - julio 2022. Ámbito de Aplicación: Una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable D: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Perez Ruiz, Jhon Christian. Año: 2022. Monitoreo: Junio - julio 2022. Ámbito de Aplicación: una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Forma de Administración: Directa</p>			<p>DESCRIPTIVA: Se realizará el tratamiento con la estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis.</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman y así determinar el grado de correlación de las variables.</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Es el conjunto de acciones y procedimientos que por su naturaleza e importancia están orientadas a la administración del capital y potencial humano, considerando dentro de ella a la atracción de talentos, elección de talentos, desarrollo de cualidades y la compensación financiera (Dahiya y Rath, 2021).	Cuestionario de elaboración propia del investigador en el que se recolectará los datos sobre la Gestión del Talento.	Conocimiento	Identifica debilidades.	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?	Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?	
			Genera Ideas.	¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?	
				¿Estas sugerencias son frecuentes?	
		Habilidades	Desarrollo de capacidades.	¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?	
				¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?	
			Innovación.	¿Desarrolla ideas creativas que permiten el aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa?	
				¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la institución educativa?	
		Motivación	Producción.	¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?	
				¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?	
		Actitudes	Percepción.	¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?	
				¿Acepta su culpabilidad cuando incumple sus funciones como docente?	
Toma riesgos.					

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Son todas las acciones observadas en los trabajadores que están relacionados directamente al logro de metas y que a su vez se constituye en una de las fortalezas más importantes que posee la empresa (Venkatesh y Goyal, 2022).	Cuestionario de elaboración propia del investigador en el que se recolectará los datos sobre el desempeño laboral.	Cumplimiento de tareas	Ejecución de acciones.	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?	Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?	
		Cooperación	Cumple las metas.	¿Cuándo le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?	
			Produce cambios.	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?	
			Trabajo en equipo.	¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que el trabajo individual?	
		Disciplina laboral	Adaptación.	¿Considera usted que, ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?	
			Gestión del tiempo.	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?	
				¿Usted acostumbra llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?	
		Superación personal	Eficiencia ante los requerimientos.	¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?	
			Capacitación y grados obtenidos.	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?	
				¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?	
				Realización profesional.	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO A DOCENTES PARA CONOCER LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es anónimo y tiene la finalidad de recoger su valoración sobre las preguntas que a continuación se presentan. Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas pues están consideradas como una opinión respetable.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Condición: Contratado () Nombrado ()

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CONOCIMIENTO						
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?					
2	¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?					
3	¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?					
4	¿Estas sugerencias son frecuentes?					
HABILIDADES						
5	¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?					
6	¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?					
7	¿Desarrolla ideas creativas que permiten el aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa?					
MOTIVACIÓN						
8	¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la institución educativa?					
9	¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?					
ACTITUDES						
10	¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?					
11	¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?					
12	¿Acepta su culpabilidad cuando incumple sus funciones como docente?					

Gracias.

CUESTIONARIO A DOCENTES PARA CONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es anónimo y tiene la finalidad de recoger su valoración sobre las preguntas que a continuación se presentan. Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas pues están consideradas como una opinión respetable.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Condición: Contratado () Nombrado ()

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CUMPLIMIENTO DE TAREAS						
1	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?					
2	¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?					
3	¿Cuándo le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?					
COOPERACIÓN						
4	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?					
5	¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que el trabajo individual?					
6	¿Considera usted que, ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?					
DISCIPLINA LABORAL						
7	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?					
8	¿Usted acostumbra llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?					
9	¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?					
SUPERACIÓN PERSONAL						
10	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?					
11	¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?					
12	¿Considera usted que ha llegado a la mejor etapa de su vida con los logros profesionales y económicos alcanzados?					

Gracias.

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

ENCUESTADOS	ITEMS												SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
D01	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	36
D02	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	35
D03	1	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	34
D04	3	5	2	4	2	4	2	5	3	5	3	5	43
D05	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	38
D06	1	5	2	4	2	5	2	1	3	3	2	3	33
D07	2	5	3	5	3	5	3	5	4	4	2	4	45
D08	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	40
D09	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	3	5	43
D10	2	5	2	4	3	5	2	3	3	4	3	4	40
VARIANZA	0.400	0.610	0.240	0.360	0.250	0.600	0.250	1.240	0.400	0.290	0.210	0.400	
SUMATORIA DE VARIANZAS	5.250												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	15.610												

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.724011415
k:	Número de ítems del instrumento	→	12
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	5.2500
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	15.6100

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE FIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

ENCUESTADOS	ITEMS												SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
D01	2	4	2	5	3	4	1	4	2	4	4	3	38
D02	2	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	2	43
D03	2	5	3	3	3	5	2	5	3	3	3	2	39
D04	3	5	3	3	2	4	3	4	5	5	4	2	43
D05	2	5	2	5	3	5	3	5	5	4	4	3	46
D06	2	4	2	5	2	5	2	5	5	5	4	2	43
D07	2	4	2	4	3	4	2	4	3	5	4	3	40
D08	1	5	2	4	2	4	3	4	5	5	4	2	41
D09	1	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	36
D10	1	4	2	4	2	1	3	1	2	2	2	3	27
VARIANZA	0.360	0.250	0.240	0.690	0.240	1.200	0.450	1.290	1.650	0.960	0.410	0.240	
SUMATORIA DE VARIANZAS	7.980												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	25.240												

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.746002017
k:	Número de ítems del instrumento	→	12
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	7.9800
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	25.2400

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. VALIDADOR 1:

a. Datos:

- Apellidos y Nombres: Santana Tenazoa, Amparo De Los Milagros.
- DNI: 00095062.
- Especialidad: Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación.

b. Grado de maestro o doctor registrado en SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANTANA TENAZOA, AMPARO DE LOS MILAGROS DNI 00095062	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 17/10/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
SANTANA TENAZOA, AMPARO DE LOS MILAGROS DNI 00095062	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 17/12/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
SANTANA TENAZOA, AMPARO DE LOS MILAGROS DNI 00095062	MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 10/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/07/2013 Fecha egreso: 09/03/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIONES / Items								
DIMENSIÓN 1: Conocimiento								
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?	X		X		X		
2	¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?	X		X		X		
3	¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?	X		X		X		
4	¿Estas sugerencias son frecuentes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Habilidades								
5	¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?	X		X		X		
6	¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?	X		X		X		
7	¿Desarrolla ideas creativas que permiten el aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación								
8	¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la institución educativa?	X		X		X		
9	¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Actitudes								
10	¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?	X		X		X		
12	¿Acepta su culpabilidad cuando incumple sus funciones como docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA EN CADA UNO DE LOS ITEMS.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg. **AMPARO DE LOS MILAGROS SANTANA TENAZOA** DNI: **0009506**

Especialidad del validador: **MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dos suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.

Firma del Experto Informante.

c. Instrumento validado y firmado por el experto.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?	X		X		X		
3	¿Cuándo le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cooperación							
4	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que el trabajo individual?	X		X		X		
6	¿Considera usted que ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Disciplina laboral							
7	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Usted acostumbra llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?	X		X		X		
9	¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Superación personal							
10	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que ha llegado a la mejor etapa de su vida con los logros profesionales y económicos alcanzados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA EN CADA UNO DE LOS ITEMS.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg: AMPARO DE LOS MILAGROS SANTANA TENAZOA** DNI: 0009506

Especialidad del validador: **MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.

 Firma del Experto Informante.

2. VALIDADOR 2:

a) Datos:

- Apellidos y Nombres: Acuña Torres, Lidia.
- DNI: 23018465
- Especialidad: Maestría en Gestión Pública.

b) Grado de maestro o doctor registrado en SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ACUÑA TORRES, LIDIA DNI 23018465	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
ACUÑA TORRES, LIDIA DNI 23018465	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 21/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ACUÑA TORRES, LIDIA DNI 23018465	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/08/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?	X		X		X		
2	¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?	X		X		X		
3	¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?	X		X		X		
4	¿Estas sugerencias son frecuentes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Habilidades	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?	X		X		X		
6	¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?	X		X		X		
7	¿Desarrolla ideas creativas que permiten el aprendizaje significativo en los estudiantes de la Institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Motivación	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la Institución educativa?	X		X		X		
9	¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?	X		X		X		
	DIMENSION 4: Actitudes	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?	X		X		X		
11	¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?	X		X		X		
12	¿Acepta su culpabilidad cuando incumple sus funciones como docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA EN CADA UNO DE LOS ITEMS.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LIDIA ACUÑA TORRES DNI: 23018465

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?	X		X		X		
3	¿Cuándo le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
4	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?	SI	No	SI	No	SI	No	
5	¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que el trabajo individual?	X		X		X		
6	¿Considera usted que ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?	X		X		X		
7	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Usted acostumbra llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?	X		X		X		
9	¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?	X		X		X		
10	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que ha llegado a la mejor etapa de su vida con los logros profesionales y económicos alcanzados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA EN CADA UNO DE LOS ITEMS.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. LIDIA ACUÑA TORRES** DNI: **23018465**

Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.


 Firma del Explotante Informante.

3. VALIDADOR 3:

a. Datos:

- Apellidos y Nombres: Ríos Layche, Nora Inés.
- DNI: 00021064.
- Especialidad: Docencia y Gestión Educativa.

b. Grado de maestro o doctor registrado en SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

RIOS LAYCHE, NORA INES DNI 00021064	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 22/12/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
RIOS LAYCHE, NORA INES DNI 00021064	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 02/10/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
RIOS LAYCHE, NORA INES DNI 00021064	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/06/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RIOS LAYCHE, NORA INES DNI 00021064	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 26/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

c. Instrumento validado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIONES / Items								
DIMENSION 1: Conocimiento								
1	¿Considera usted que posee el conocimiento necesario para desempeñarse adecuadamente en su cargo?	X		X		X		
2	¿Ha identificado que carece de algunos conocimientos que le permitirían mejorar su desempeño en el cargo?	X		X		X		
3	¿Realiza usted sugerencias para mejorar la gestión institucional?	X		X		X		
4	¿Estas sugerencias son frecuentes?	X		X		X		
DIMENSION 2: Habilidades								
5	¿Las habilidades que posee actualmente le permiten hacer su trabajo de manera competente?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera que le faltan habilidades para mejorar su trabajo y tener logros?	X		X		X		
7	¿Desarrolla ideas creativas que permitan el aprendizaje significativo en los estudiantes de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSION 3: Motivación								
8	¿Participa de forma activa en las actividades que se generan como parte de los acuerdos en la institución educativa?	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Se considera usted un personal productivo e importante dentro de la institución educativa?	X		X		X		
DIMENSION 4: Actitudes								
10	¿Considera usted que en muchas ocasiones su forma de pensar le impide mejorar su desempeño laboral?	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Cree usted que el trabajo que viene realizando merece una mejor compensación?	X		X		X		
12	¿Acepta su culpabilidad cuando incumpla sus funciones como docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Nora Inés Ríos Layche** DNI: **00021064**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Considera usted que cumple con sus funciones de forma eficiente?	X		X		X		
2	¿Hace entrega de los documentos que le solicitan en el tiempo establecido?	X		X		X		
3	¿Cuando le asignan una responsabilidad en adición a sus funciones, se esmera por hacerlo de la mejor manera?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cooperación							
4	¿En el desarrollo de su trabajo, se han notado cambios a nivel institucional?	X		X		X		
5	¿Considera que el trabajo en equipo le produce más rendimiento a la institución que al trabajo individual?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera usted que ante los cambios en educación, es capaz de adaptarse de manera rápida?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Disciplina laboral							
7	¿Considera usted que es necesario que alguien lo vigile o controle para así mejorar su rendimiento?	X		X		X		
8	¿Usted acostumbraría llegar temprano a la institución educativa para realizar su trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Ante la solicitud de algún documento o acción a su persona, espera el último momento para entregarlo o ejecutarlo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Superación personal							
10	¿Se capacita y/o actualiza anualmente para mejorar su desempeño en el cargo?	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Posee estudios de segunda especialidad, maestría, doctorado o estudios en otras carreras profesionales?	X		X		X		
12	¿Considera usted que ha llegado a la mejor etapa de su vida con los logros profesionales y económicos alcanzados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Nora Inés Ríos Layche** DNI: **00021064**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Atalaya, 06 de mayo del 2022.



 Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0421-2022-UCV-EPG-SP



Lima, 23 de mayo de 2022

Carta P. 0421-2022-UCV-EPG-SP

LIC.
JULIO CESAR MEZA OSCO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64721

De mi mayor consideración:


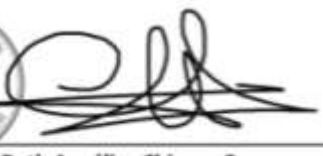
Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ RUIZ JHON CHRISTIAN; identificado(a) con DNI/CE N° 42023982 y código de matrícula N° 7002637637; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022", cuyo autor es PEREZ RUIZ JHON CHRISTIAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID 0000-0001-6882-6982	Firmado digitalmente por: SSANCHEZVA01 el 29- 07-2022 11:51:02

Código documento Trilce: TRI - 0330090