

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA, PUCALLPA – 2023.

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

JUAN CARLOS GONZALES MESIA

Pucallpa – Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO Nº 4

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 8:00 horas, del día 05 de DICIEMBRE, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por:

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACRES Presidente
DRA: LIESICA SORIA RAMIREZ Secretario
DRA: GEMELERME TAFUR FLORES Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
EDUCACION

Mención: DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA
Don(ña) JUAN CARLOS GONZALES MESA

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA LOS LIBERTADORES DE AMERICA
PUCALLPA - 2023

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciseis (16)
 Equivalente a APROBADO por lo que se recomienda

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:10 horas del 05 de DICIEMBRE del 2024..

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0426-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA, PUCALLPA – 2023"

Autor(es) : GONZALES MESIA, JUAN CARLOS
Escuela : POSGRADO
Maestría : DOCENCIA Y PEDAGOGÍA.
Asesor(a) : Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un **porcentaje de similitud de 8%**, verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.**

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 26/08/2024



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Juan Carlos Gonzales MesiaAutor de la tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa-2023"Sustentada el año 2024Asesor(a): Dr. Pineda Aguilar, Walter Fernando

Escuela de Posgrado

Maestría: Docencia y Pedagogía Universitaria

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

TOTAL

☒
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05/12/2024

Email: JCGmcompany@hotmail.com Firma: [Firma]
 Teléfono: 945914212 DNI: 40385983

DEDICATORIA

A dios por guiarme y permitir terminar
con mis estudios de maestría.

Dedico a mi familia por su apoyo y
comprensión durante mis estudios.

Juan Carlos

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dr. Walter Pineda por haberme brindado las orientaciones oportunas.

Agradezco a los directivos de la institución por haberme permitido realizar la investigación.

Agradezco al equipo de validadores que revisaron mis instrumentos.

Juan Carlos

RESUMEN

En la investigación se ha formulado el objetivo general que fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023; el tipo de investigación fue aplicada; el diseño de investigación utilizado fue correlacional; la muestra de estudio fueron 67 colaboradores; se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la gestión del talento humano y desempeño laboral; los resultados en la gestión del talento humano, el 53.73% indican los colaboradores que hay buena gestión; mientras que en el desempeño laboral, el 79.10% opinan que es regular; la investigación concluye señalando que la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.083, siendo positiva débil; el $p = 0.504$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Gestión, Talento, Desempeño, Laboral.

ABSTRACT

The research has formulated the general objective of determining the relationship between human talent management and the work performance of the employees of the Educational Institution Libertadores de América, Pucallpa - 2023; the type of research was applied; the research design used was correlational; the sample of the study was 67 collaborators; two questionnaires were used to assess human talent management and work performance, the results in human talent management, 53.73% of employees indicate that there is good management; while in work performance, 79.10% think it is regular; the research concludes that Human Talent Management and Work Performance, according to Rho de Spearman, the degree of correlation was 0.083, being weak positive; $p = 0.504$ is greater than 0.05, there is no significant direct relationship, so the null hypothesis is accepted.

Keywords: Management, Talent, Performance, Work.

INTRODUCCIÓN

La investigación se enmarca en el estudio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Estas son dos variables importantes que participan en las instituciones educativas en cualquiera de los niveles educativos.

En la gestión del talento humano los empleados talentosos asumen decisiones originales, cuando desarrollan funciones asignadas Majad, citado por Alanya, Collantes, Chambi y Rojas (2021); considerando la definición los colaboradores de la institución se desarrollan en diferentes funciones. El desempeño laboral considerando a Hose (citado por Valle 2019), “es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz”. (p. 15). Considerando ambas definiciones guardan relación ambas variables.

La investigación fue estructurada al esquema del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la universidad: Capítulo I, Problema de investigación, este capítulo comprende: descripción del problema, formulación del problema, formulación de objetivos, formulación de hipótesis, variables, justificación e importancia de la investigación, viabilidad de la investigación y limitaciones; Capítulo II, Marco teórico, comprende: Antecedentes y las bases teóricas; Capítulo III, Metodología, comprende: Tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, definición operativa del Instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV, Resultados, comprende: Trabajo de campo y contrastación de las hipótesis; Capítulo V, discusión de resultados y contrastación de la hipótesis; Capítulo VI, Conclusiones; Capítulo VII, Sugerencias; Capítulo VIII, Referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Descripción del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivo General y objetivos específicos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....	18
1.3.1. Hipótesis general.....	18
1.3.2. Hipótesis específicas.....	18
1.5. Variables.....	18
1.6. Justificación e importancia.....	22
1.7. Viabilidad.....	22
1.8. Limitaciones.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Fundamentos filosóficos.....	32

2.4. Definiciones conceptuales.....	32
2.5. Bases epistémicas.....	33
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	34
3.3. Población y muestra.....	34
3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	37
4.1. Resultados del trabajo de campo.....	37
4.2. Contrastación de las hipótesis.....	43
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo.....	50
5.2. Contrastación de la hipótesis general.....	51
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. V1: Gestión del talento humano_____	20
Tabla 2. V2: Desempeño laboral_____	21
Tabla 3. Distribución de colaboradores de la Institución Educativa Los Libertadores de América del distrito de Callería, Pucallpa 2023_____	35
Tabla 4. Puntaje de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023_____	37
Tabla 5. Puntaje porcentuales de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023_____	38
Tabla 6. Puntajes del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023_____	40
Tabla 7. Puntajes porcentuales del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023_____	41
Tabla 8. Relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral_____	43
Tabla 9. Relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral_____	44
Tabla 10. Relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral_____	45
Tabla 11. Relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral_____	46
Tabla 12. Relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral_____	47
Tabla 13. Relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral_____	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Puntaje porcentuales de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores_____	39
Figura 2. Puntajes del Desempeño Laboral de los colaboradores_____	42
Figura 3. Relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral_____	43
Figura 4. Relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral_____	44
Figura 5. Relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral_____	45
Figura 6. Relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral_____	46
Figura 7. Relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral_____	47
Figura 8. Relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral_____	48

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Quiroz y Torres (2019). La época actual encuentra a la humanidad viviendo un acelerado proceso de cambios que abarcan todos los aspectos de la vida social, científica, cultural, económica, etc. Todo cambia y los productos también, pues, con mucha rapidez se convierten en obsoletos. En estas condiciones, el éxito de las organizaciones depende de los cambios acelerados, la inestabilidad, el pluralismo, la competitividad, las relaciones laborales, etc. (p. 157)

Freedman, citado por Majad (2016). El papel de las personas en la sociedad del conocimiento, es fundamental porque, transmite, crea y utiliza las condiciones.

Majad, citado por Alanya, Collantes, Chambi y Rojas (2021). En el mundo, se bien produciendo el interés de la gestión del talento humano, para ser más efectivo el trabajo, mantener el nivel de motivación y otorgar la capacitación adecuada. Cuando los empleados son talentosos permiten lograr los objetivos de la institución, considerando decisiones originales, en las funciones asignadas.

Caicedo & Acosta, citado por Vallejo y Portalanza (2017). Hoy en día en las organizaciones es considerado, el ser humano como el artífice de cambio, mejora y desarrollo en las instituciones. Este enfoque deja atrás el enfoque tradicional y se asume que las personas sean concebidas como seres con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones. Esto indica que con una adecuada gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno competitivo. (p. 146)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Qué relación hay entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Cómo se relaciona Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la Formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Qué relación hay entre la Medición del desempeño y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Evaluar la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Determinar la relación entre la Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Analizar la relación entre la Formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Evaluar la relación entre la Medición del desempeño y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Analizar la relación entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.
- Existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

- **Gestión del talento humano (V1)**

Chiavenato citado por Torres (2017), considera “Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos

reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 21).

- **Desempeño laboral (V2)**

Chiavenato citado por Dios (2020), manifiesta que el desempeño laboral es el “conjunto de hechos o conductas en los individuos para conseguir el éxito dentro de la organización”. (p. 21)

1.5.2. Definición operacional

- **Gestión del talento humano (V1)**

La gestión del talento humano, se va a medir utilizando un cuestionario a los colaboradores de las instituciones educativas; este cuestionario esta compuesto por dimensiones y cada dimensión por conjunto de ítems que va permitir que expresen su opinión.

- **Desempeño laboral (V2)**

La variable se va medir utilizando un cuestionario organizado por dimensiones e ítems, por lo que deberán opinar los trabajadores en relación al desempeño laboral.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

V1: Gestión del Talento humano

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
		<u>Intervalos</u>
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	Bueno Regular Deficiente
		<u>Intervalos</u>
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
		<u>Intervalos</u>
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
		<u>Intervalos</u>
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	Bueno Regular Deficiente
		<u>Intervalos</u>
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	Bueno Regular Deficiente

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 48).

Tabla 2*V2: Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	<u>Intervalo</u>
	Muestra responsabilidad permanentemente.	Bueno Regular Deficiente
Capacidades Administrativas	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	<u>Intervalo</u>
	Usa técnicas y métodos apropiados.	Bueno Regular Deficiente
	Propone pautas claras y concretas sobre el manejo administrativo.	
	Promueve el trabajo participativo y activo constantemente en los colaboradores.	
	Muestra empatía frecuentemente.	
Emocionalidad	Muestra actitud positiva.	<u>Intervalo</u>
	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.	Bueno Regular Deficiente
	Brinda información oportunamente.	
Relaciones interpersonales	Conducta dinámica pertinentemente.	<u>Intervalo</u>
	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	Bueno Regular Deficiente
	Da pautas claras y precisas.	
Resultados de su labor administrativa	Revisa las labores oportunamente.	<u>Intervalo</u>
	Elabora documentos Pertinentes.	Bueno Regular Deficiente
	Evalúa su labor eficientemente.	

Fuente: Adaptado las dimensiones e indicadores de Aller (2019, p. 23).

1.6. Justificación e importancia

El estudio de investigación es importante porque estudiará la variable gestión del talento humano, la variable desempeño laboral y su relación entre ambas en la institución educativa los Libertadores de América.

La gestión del talento humano es considerada en la actualidad el recurso más importante que dan vida y desarrollo en una organización depende de estos colaboradores su desarrollo en los aspectos: gestión educativa, desempeño docente, logros de aprendizajes en los estudiantes y otros.

El desempeño laboral, se refiere al conjunto de acciones que realiza cada colaborador de acuerdo a la función que desempeña, estos últimos años ha sido muy cuestionado el desempeño laboral sobre todos en las instituciones educativas.

La investigación pretende hacer el aporte en el aspecto pedagógico:

- ✓ Hacer un diagnóstico sobre la gestión del talento humano y sobre desempeño laboral.
- ✓ Dar a conocer los aspectos que requieren fortalecer tanto en la gestión del talento humano como desempeño laboral.
- ✓ Sugerir al equipo directivo incorporar en su plan de capacitación temas de gestión de talento humano como desempeño laboral.

1.7. Viabilidad

Porque la muestra de estudio es accesible para realizar la investigación.

Se cuenta con los recursos: económicos, humanos y tecnológicos para realizar la investigación.

1.8. Limitaciones

Factor clima institucional impide la recolección de los datos de manera oportuna.

Algunos colaboradores no participan en la investigación.

No se puede reunir a todos los colaboradores se tuvo que entregar los cuestionarios de manera individual.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 60 personas, las conclusiones fueron que existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman indica una relación muy alta. (p. 109)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pérez (2021), en una investigación sobre, Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 50 participantes y una de las conclusiones señala que la gestión del talento humano y las dimensiones: Conocimiento, la motivación y el concepto propio, obtuvieron un nivel alto del 68,0%, en nivel medio de 20,0% y nivel bajo del 12,0% y una relación con el desempeño laboral del 64,0% en nivel alto del 24,0%, el nivel medio y del 12,0% en nivel bajo, con Rho de Spearman de 0,994 significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa. (p. 50)

Castro y Delgado (2020), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020, la muestra fueron 45 participantes y las conclusiones fueron que existe una aceptable gestión del talento

humano y el desempeño laboral indicándose a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral. (p. 16)

Quiroz y Torres (2019), en la publicación de su artículo científico sobre, Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 196 profesores y una de las conclusiones señala que existen relaciones significativas entre la gestión del talento humano y las competencias laborales, en los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla. (p. 163)

Siccha y Collazos (2019), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, el diseño de investigación que utilizó fue correlacional, la muestra de estudio fueron 27 colaboradores y una de las conclusiones indica que existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.696, con un nivel de significancia de 0,000 cual nos permite concluir que hay una relación positiva y significativa. (p. 19)

2.1.3. Antecedentes locales

Paredes (2022), en su tesis sobre, La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020, Diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 53 colaboradores y una de sus conclusiones indica que no existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020; con una correlación de Rho de Spearman $r = 0,025$ y Sig. (bilateral) $= 0,857$. (p. 75)

Saldaña (2021), en su tesis sobre, Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo, diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 149 docentes y una de sus conclusiones indica que existe de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente. El 78,50% de los colaboradores indican que existe muy alta relación entre la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente frente a 0,70% que indica que no existe relación. (p. 109)

2.2. Bases Teóricas`

2.2.1. Gestión del talento humano

- **Definición**

Chiavenato citado por Torres (2017), señala que “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los cargos gerenciales relacionadas con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p. 21)

Franklin y Krieger citado por Flores (2022), indica que son “las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización en general”. (p. 14)

Chiavenato citado por Contreras (2018), afirma que al talento humano “el capital humano, es el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito”. (p. 30)

- **Fundamentos**

Picazo, citado por Liechti (2022). En el ámbito educativo, para que la mejora y la innovación tengan cabida en una institución, su gestión y organización debe transformarse y dinamizarse ofreciendo así a sus profesores mejores espacios para un desempeño óptimo de su labor. De

ese modo, dispondrán de mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional que puedan traducirse en un importante beneficio para los futuros profesionales requeridos por el sistema. Esto significa crear para los docentes una serie de vías de desarrollo profesional variadas y flexibles que les permita encontrar, a través de la institución, un plan de vida que los aliente al cambio y a la transformación, retos, tareas nuevas, y acciones que descubran y desarrollen sus talentos. (p. 12)

- **Importancia**

Chiavenato citado por Meza (2023), indica que la cultura organizacional de un modo tradicional pase a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos. (p. 35)

Vallejo y Portalanza citado por Chambilla (2022), señala que es importante la gestión del talento humano porque, contribuye al funcionamiento de cualquier organización, mediante las acciones empleadas para adquirir y retener los talentos, a través de la elaboración de acciones estratégicas y otras políticas adaptadas a cada área. (p.14)

- **Dimensiones**

Chiavenato citado por Pastor y Pastor (2018), considera como dimensiones de la gestión del talento humano como:

- a. **Cultura organizacional.** Chiavenato, citado por Pastor y Pastor (2018), señala que la cultura organizacional afecta en gran medida la ejecución de la organización en el largo plazo. (p. 25)
- b. **Selección de personal.** Chiavenato citado por Pastor y Pastor (2018), señala que la selección del personal es el procedimiento que utiliza una organización para elegir, a las personas que mejor cumplen con los criterios de determinación para el puesto.

c. Formación y desarrollo. Chiavenato citado por Pastor y Pastor (2018), considera que las organizaciones deben contar con maestros y personal, en las instituciones educativas, que son quienes planifican, ejecutan y evalúan los procesos enseñanza aprendizaje, así como los proyectos y actividades extracurriculares de las IE. (p. 26)

d. Medición del desempeño. Chiavenato citado por Pastor y Pastor (2018), indican que la evaluación proporciona la información necesaria de la labor de los colaboradores en su desempeño, actitudes y competencias. La evaluación permite a los colaboradores conocer sus fortalezas y debilidades para su desarrollo. (p. 27)

e. Mantenimiento y satisfacción. Consiste que el colaborador debe adecuarse a las políticas de desarrollo, la diversidad profesional, la habilidad de talento que percibe del trabajo. Johnson citado por Pastor y Pastor (2018). Efectivamente se observa que deben de desarrollar las políticas, valores y adecuarse a la diversidad de talentos que percibe. (p. 29)

- **Teorías o modelos que sustentan la gestión del talento humano**

Modelo de Harper y Lynch. Abril, citado por Tarazona (2022). Este modelo se basa en la previsión de necesidades y la optimización del capital humano, haciendo un seguimiento o monitoreo constante, verificando si existe coincidencia entre los resultados alcanzados y las exigencias de la organización. Este modelo es descriptivo, porque muestra las actividades vinculadas con la gestión del talento humano, pero no en su operación y dinámica. (pp. 29-30).

2.2.2. Desempeño laboral

- **Definición**

Chiavenato citado por Dios (2020), indica que el desempeño laboral “conjunto de hechos en los individuos para conseguir el éxito dentro de la organización”. (p. 21)

Para Hose citado por Valle (2019), señala “es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz”. (p. 15)

Chiavenato citado por Salazar y Tamay (2021) afirma que el desempeño laboral es el “conjunto de acciones y procederes que son vistos en los colaboradores en cuanto a la medida de sus logros”. (p. 31)

- **Características**

Chiavenato citado por Bobadilla (2017), señala que el desempeño laboral presenta “características, como: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización” (p. 28).

- **Objetivos del desempeño laboral**

Robbins y Timothy citado por Custodio y Ramírez (2022), nos señala que el objetivo principal del desempeño es poder identificar las necesidades que la institución en su momento necesita para seguir creciendo. También es la necesidad de tener capacitaciones y mejorar conocimientos a los colaboradores para que puedan desenvolverse correctamente de cada uno de sus puestos de trabajo. (p. 42)

- **Factores**

Según Bohlander y Snell citado por Dios (2020), propone que hay factores que influyen en el trabajo laboral, como: la capacidad, motivación y el ambiente donde cada individuo trabaja.

- a. **Capacidad.** Permite analizar fortalezas y debilidades de los colaboradores, permitiendo que estos descubran las necesidades de desarrollo. (p. 23)
- b. **Motivación.** Se plantea el establecer estrategias alternativas que permitan identificar en el colaborador un plan de autodesarrollo con miras a capacitaciones a largo plazo, donde resulta de vital importancia que el colaborador dependa de sí mismo y sus capacidades para dirigir adecuadamente su trabajo. (p. 23)
- c. **Ambiente.** Consiste en brindar el material necesario a los colaboradores para que puedan desarrollar de manera satisfactoria sus actividades, siendo este material adaptado a las necesidades de cada función que desempeña cada uno de los colaboradores. (p. 23)

- **Dimensiones**

Araujo & Guerra citado Aller (2019), propone que las dimensiones del desempeño laboral son: Responsabilidad, capacidades administrativas, emocionalidad, relaciones interpersonales y resultados de su desempeño laboral.

- a. **Responsabilidad.** Araujo & Guerra citado por Aller (2019). Cada servidor público debe asumir con responsabilidad sus funciones, debe entender la expectativa a cumplir; la meta, el resultado final a obtener, deben definirse los indicadores que medirán esa gestión. (p. 13)
- b. **Capacidades administrativas.** Araujo & Guerra citado por Aller (2019). Se refiere al conocimiento de las acciones administrativas, teorías administrativas, procesos administrativos, como planificación, organización, dirección y control, hasta toma de decisiones. Es la selección de los recursos y los esfuerzos

humanos sean productivos y se usen de la manera más eficiente posible. (p. 14)

- c. **Emocionalidad.** Araujo & Guerra citado por Aller (2019). Es la capacidad de identificar su estado de ánimo, conocer sus fortalezas y debilidades, controlar sus emociones y ser capaz de motivarse con lo que hace. Si uno no es capaz de sentir entusiasmo por lo que hace, difícilmente podrá generar entusiasmo en los que lo rodean. (p. 14)
- d. **Relaciones interpersonales.** Echevarría citado por Aller (2019), señala que las personas que, a menudo, les es difícil escuchar lo que los otros dicen”.

Araujo & Guerra citado por Aller (2019). Las relaciones interpersonales son importantes en el ámbito laboral porque influye en la comunicación, para comunicar información respecto a su contexto. (p. 15)

- e. **Resultados de su desempeño laboral.** Araujo & Guerra citado por Aller (2019). En el desempeño laboral en los resultados permitirán identificar las dificultades y fortalezas del desempeño para crear un ambiente en el que el trabajador experimente apoyo para perfeccionar su desempeño. (p. 15)

- **Indicadores del desempeño laboral**

Para medición el desempeño laboral, según Valdés citado por Flores (2021), se consideran los siguientes indicadores:

- ✓ Dominio de la temática, en los docentes es importante para determinar el manejo de las sesiones de aprendizaje y si éstas son motivadoras e interesantes para alcanzar un aprendizaje de buen rendimiento en los escolares.
- ✓ Nivel de comunicación verbal y no verbal, se refiere a la forma de transmitir ideas y reflexiones a los alumnos con la expresión oral, corporal, facial y otros gestos.

- ✓ Grado de autonomía y creatividad con que enfrenta los problemas en el ejercicio de la profesión, se refiere a cómo resuelve las problemáticas que se le presenta en sus funciones, en cuanto a la gestión que realiza para solucionar los conflictos cognitivos y regular adecuadamente el comportamiento de los estudiantes.
- ✓ Asistencia y puntualidad al centro educativo, se evalúa si los docentes respetan los horarios de trabajo en el centro educativo y si en éste se propician la puntualidad y responsabilidad.
- ✓ Grado de participación en reuniones y actividades de trabajo, se evalúa la participación de los profesores en reuniones, comités, grupos de trabajo y otras delegaciones en la institución educativa.
- ✓ Nivel de participación en actividades de formación y actualización docente, éste evalúa si los profesores consideran importante realizar estudios de posgrado, grados académicos y otras especializaciones en su vida profesional. Así mismo, si participan en capacitaciones, cursos de formación y actualización docente.
- Nivel de respeto a los alumnos, consiste en la confianza que muestran los alumnos con el docente, en donde pueda preguntarle cualquier tipo de dudas o problemas y recibir diferentes soluciones.
- Creación de un clima propicio en el aula, hace referencia a los docentes que demuestran respeto a las perspectivas de los educandos y si se brinda un ambiente de respeto y participación en el aula.
- Establece relaciones con las familias y otros docentes, consiste en evaluar si es pertinente la participación familiar (padre y madre) y educadores del centro educativo para lograr los niveles esperados en los estudiantes; así mismo, si el docente debe de comunicar en reuniones periódicas con padres de familia el logro de los estudiantes. (pp. 22-23)

2.3. Fundamentos filosóficos

Gómez, Balkin y Cardy citado por Jara (2022), la gestión del talento humano y desempeño laboral se concibe como la responsabilidad de los directivos, quienes son: “los encargados de la correcta y oportuna ejecución de las tareas que promuevan el éxito de la institución, así mismo todos los colaboradores (incluidos los directivos) pueden ser incluidos en los empleados de primera línea o entre los ejecutivos” (p.15).

Fuensalida citado por Jara (2022), señala que la gestión del talento humano es visto como un proceso administrativo de una organización que ayuda a reclutar, capacitar, evaluar y promover a las personas que trabajan dentro de su estructura organizacional. Esto permite que se asegure los objetivos de la institución. (p. 17)

2.4. Definiciones conceptuales

- **Capacidad**

Martí (2003), indica que es el conjunto de aptitudes que permite a una persona tener éxito en la realización de una actividad determinada. (p. 69)

- **Competencia**

Martí (2003), es la aptitud profesional o jurídica para encargarse de ciertas tareas o responsabilizarse de algo. (p. 88)

- **Gestión**

Martí (2003), es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo. (p. 218)

- **Habilidad**

Martí (2003), es la habilidad para desarrollar una actividad determinada. (p. 229)

- **Políticas**

Martí (2003), es el conjunto de directrices que rigen la actuación de una persona u organismo. (p. 347)

- **Talento**

Martí (2003), es una especial aptitud intelectual o capacidad para realizar ciertas cosas. (p. 403)

2.5. Bases epistémicas

De acuerdo al planteamiento de Barrón (2015), señala que las bases epistemológicas se sustentan bajo las concepciones y actuaciones de los docentes como un trabajador que expresan una determinada visión epistemológica, lo que dinamiza u obstaculiza sus conocimientos profesionales. Dichas concepciones son abordadas desde varias perspectivas teórico metodológicas, siendo el aporte de Shalvenson y Stern abordando el conocimiento de los docentes vinculados al procesamiento de la información; los autores plantean que “los docentes son profesionales racionales que, como otros profesionales, tales como los médicos, realizan juicios y toman decisiones en un entorno complejo e incierto, el comportamiento de un docente se guía por sus pensamientos, juicios y decisiones”. Shalvenson y Stern, citado por Barrón (2015).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

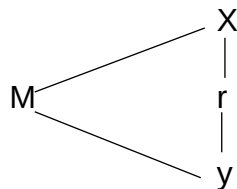
3.1 Tipo de investigación

El estudio de investigación corresponde al tipo aplicada y nivel de investigación fue de relación, porque busca hallar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América.

3.2 Diseño y esquema de investigación

El diseño que se utilizó fue no experimental correlacional; el diseño busca según Pineda, Dávila, Ortega y Quispe (2020), hallar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 199)

El esquema que se va utilizar:



Donde

M: Colaboradores de las instituciones educativa.

X: Gestión del talento humano.

Y: Desempeño laboral.

r: Relación entre variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Córdova (2018), señala que la población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes. (p. 21)

La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3

Distribución de colaboradores de la Institución Educativa Los Libertadores de América del distrito de Callería, Pucallpa 2023.

N°	I.E	Modalidad	Directivos	Docentes	Administrativos
01	Los libertadores de América	Primaria	3	30	1
		Secundaria	2	45	1
	Total		5	75	2
	Total general				82

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal-CAP 2023.

3.3.2. Muestra

Córdova (2018), la muestra de estudio es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo. (p. 22)

La muestra de estudio estuvo conformada por 67 colaboradores que participaron en la investigación.

Pineda, Dávila, Ortega y Quispe (2020). El método de muestreo que se utilizó fue no probabilístico con el método de muestreo intencional u opinático.

3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables de estudio fueron dos cuestionarios:

Cuestionario de gestión del talento humano. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: cultura organizacional, está conformada por 5 ítems; selección de personal, contiene 5 ítems; formación y desarrollo, conformado por 5 ítems; medición del desempeño, conformado por 5 ítems, y mantenimiento y satisfacción, conformado por 5 ítems; todas las dimensiones conforman 25 ítems. La valoración de cada ítem es: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Desempeño laboral. Este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Responsabilidad en el desempeño laboral, organizado por 6 ítems; Capacidades Administrativas, conformada por 9 ítems; Emocionalidad, conformada por 3 ítems; Relaciones interpersonales, conformada por 3 ítems y Resultados de su labor administrativa, conformada por 3 ítems; todas las dimensiones lo conforman 25 ítems. La valoración de cada ítem: Nunca: 1, a veces: 2 y siempre: 3.

Validación de los instrumentos, ambos instrumentos se realizaron la validación a través del juicio de expertos; el cuestionario de gestión del talento humano la varianza fue de 0. 91 y el cuestionario de desempeño laboral la varianza fue de 0. 89.

Confiabilidad del instrumento, para hallar la confiabilidad se utilizó una muestra piloto y se calculó la confiabilidad utilizando el método del Coeficiente Alfa de Cronbach, en el cuestionario de la gestión del talento humano arrojó 0. 78 y en el cuestionario del desempeño laboral arrojó 0.76.

3.5. Técnicas de recojo, procedimiento y presentación de datos

La obtención de los resultados se ha seguido los procedimientos:

- a. Se creó una base de datos para cada variable de estudio.
- b. Se utilizarán el Microsoft Excel y el SPSS para la presentación de tablas, figuras de dispersión y la prueba de hipótesis.
- c. Presentaron los datos en tablas de frecuencia porcentual.
- d. Presentaron tablas de correlación de las variables de estudio.
- e. Presentarán figura de barras.
- f. Presentarán figuras de dispersión.
- g. Se utilizó la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 4

Puntaje de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023.

N°	Cultura Organizacional		Selección Personal		Formación y Desarrollo		Medición del Desempeños		Mantenimiento o y satisfacción		Gestión del Talento Humano	
	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel
1	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	11	Regular	59	Bueno
2	10	Regular	12	Regular	11	Regular	6	Deficiente	9	Regular	48	Regular
3	8	Deficiente	11	Regular	10	Regular	15	Bueno	11	Regular	55	Regular
4	14	Bueno	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	7	Deficiente	56	Regular
5	10	Regular	10	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	56	Regular
6	11	Regular	8	Deficiente	8	Deficiente	10	Regular	7	Deficiente	44	Regular
7	12	Regular	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	59	Bueno
8	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	64	Bueno
9	11	Regular	14	Bueno	11	Regular	13	Bueno	9	Regular	58	Regular
10	10	Regular	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	14	Bueno	59	Bueno
11	15	Bueno	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	10	Regular	64	Bueno
12	11	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	9	Regular	51	Regular
13	10	Regular	12	Regular	8	Deficiente	10	Regular	8	Deficiente	48	Regular
14	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	73	Bueno
15	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	13	Bueno	65	Bueno
16	12	Regular	13	Bueno	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	63	Bueno
17	13	Bueno	8	Deficiente	12	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
18	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	71	Bueno
19	11	Regular	11	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Regular	50	Regular
20	8	Deficiente	11	Regular	11	Regular	11	Regular	10	Regular	51	Regular
21	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	12	Regular	64	Bueno
22	13	Bueno	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	10	Regular	62	Bueno
23	12	Regular	14	Bueno	10	Regular	10	Regular	10	Regular	56	Regular
24	11	Regular	12	Regular	9	Regular	13	Bueno	9	Regular	54	Regular
25	11	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	50	Regular
26	8	Deficiente	12	Regular	13	Bueno	14	Bueno	11	Regular	58	Regular
27	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	15	Bueno	10	Regular	66	Bueno
28	13	Bueno	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	10	Regular	60	Bueno
29	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	14	Bueno	9	Regular	59	Bueno
30	12	Regular	14	Bueno	13	Bueno	11	Regular	12	Regular	62	Bueno
31	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	14	Bueno	9	Regular	60	Bueno
32	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Deficiente	51	Regular
33	11	Regular	12	Regular	11	Regular	12	Regular	10	Regular	56	Regular
34	10	Regular	11	Regular	12	Regular	11	Regular	12	Regular	56	Regular
35	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	65	Bueno

36	13	Bueno	12	Regular	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	64	Bueno
37	11	Regular	13	Bueno	12	Regular	12	Regular	15	Bueno	63	Bueno
38	14	Bueno	12	Regular	13	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	67	Bueno
39	10	Regular	11	Regular	13	Bueno	13	Bueno	6	Deficiente	53	Regular
40	10	Regular	14	Bueno	11	Regular	13	Bueno	8	Deficiente	56	Regular
41	13	Bueno	13	Bueno	9	Regular	15	Bueno	11	Regular	61	Bueno
42	15	Bueno	15	Bueno	12	Regular	10	Regular	10	Regular	62	Bueno
43	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	67	Bueno
44	12	Regular	12	Regular	11	Regular	14	Bueno	9	Regular	58	Regular
45	14	Bueno	14	Bueno	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	68	Bueno
46	11	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Regular	12	Regular	55	Regular
47	12	Regular	9	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	54	Regular
48	10	Regular	11	Regular	14	Bueno	15	Bueno	12	Regular	62	Bueno
49	14	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	67	Bueno
50	10	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	51	Regular
51	9	Regular	10	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	52	Regular
52	14	Bueno	14	Bueno	11	Regular	14	Bueno	12	Regular	65	Bueno
53	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	63	Bueno
54	13	Bueno	10	Regular	15	Bueno	15	Bueno	11	Regular	64	Bueno
55	12	Regular	9	Regular	12	Regular	13	Bueno	11	Regular	57	Regular
56	13	Bueno	15	Bueno	12	Regular	12	Regular	12	Regular	64	Bueno
57	12	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	55	Regular
58	10	Regular	12	Regular	10	Regular	15	Bueno	13	Bueno	60	Bueno
59	13	Bueno	10	Regular	10	Regular	13	Bueno	11	Regular	57	Regular
60	12	Regular	12	Regular	13	Bueno	13	Bueno	14	Bueno	64	Bueno
61	12	Regular	13	Bueno	12	Regular	10	Regular	9	Regular	56	Regular
62	13	Bueno	11	Regular	9	Regular	13	Bueno	14	Bueno	60	Bueno
63	11	Regular	13	Bueno	15	Bueno	11	Regular	11	Regular	61	Bueno
64	12	Regular	11	Regular	11	Regular	12	Regular	11	Regular	57	Regular
65	10	Regular	11	Regular	14	Bueno	14	Bueno	12	Regular	61	Bueno
66	11	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	57	Regular
67	11	Regular	15	Bueno	13	Bueno	13	Bueno	12	Regular	64	Bueno

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario de la gestión del talento humano.

Tabla 5

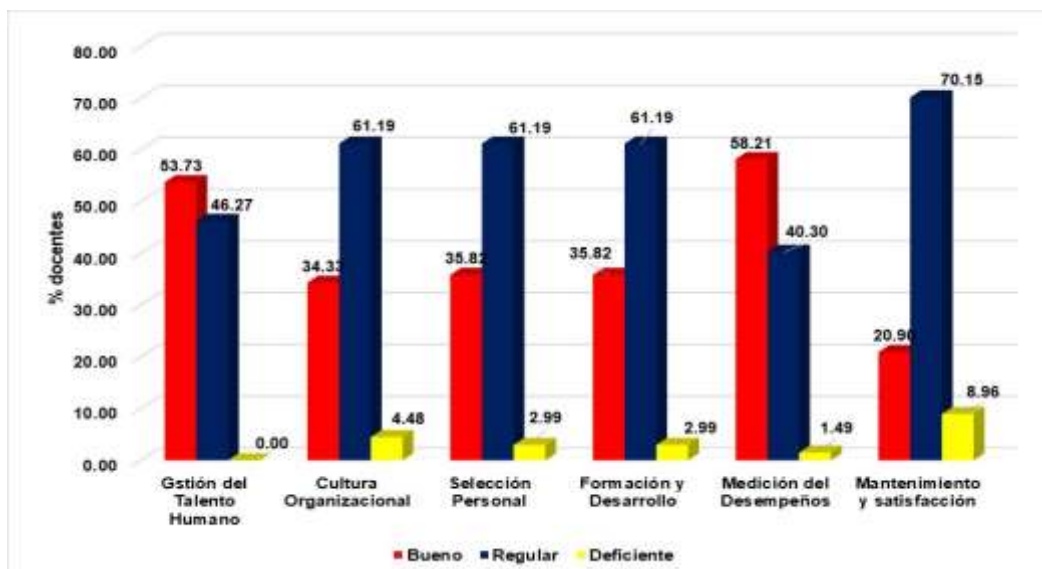
Puntajes porcentuales de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023.

Gestión del Talento Humano				Cultura Organizacional			Selección Personal		Formación y Desarrollo		Medición del Desempeño		Mantenimiento y satisfacción	
Nivel	Estim	fi	%	Estim	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	59 - 75	36	53.73	13 - 15	23	34.33	24	35.82	24	35.82	39	58.21	14	20.90
Regular	42 - 58	31	46.27	9 - 12	41	61.19	41	61.19	41	61.19	27	40.30	47	70.15
Deficiente	25 - 41	0	0.00	5 - 8	3	4.48	2	2.99	2	2.99	1	1.49	6	8.96
Total		67	100		67	100	67	100	67	100	67	100	67	100

Fuente: Tabla 4

Figura 1

Puntajes porcentuales de la Gestión del Talento Humano de los colaboradores



Fuente: Tabla 5

Tabla 5 y figura 1, sobre los resultados de la gestión del talento humano, el 53.73% indican los colaboradores que hay buena gestión y mientras que el 46.27% opinan que hay una regular gestión. En los resultados por dimensiones: Cultura organizacional, el 34.33% señalan que hay buena cultura, el 61.19% indican una regular cultura y el 4.48% opinan una deficiente cultura; selección de personal, el 35.82% indican que hay una selección buena, el 61.19% señalan que la selección es regular y el 2.99% opinan que la selección es deficiente. Formación y desarrollo, el 35.82% señalan que hay buena formación, el 61.19% indican que la formación es regular y el 2.99% opinan que hay una deficiente formación. Medición del desempeño, el 58.21% señalan que hay una buena medición, el 40.30% indican que hacen una regular medición y el 1.49% opinan que hacen una deficiente medición. Mantenimiento y satisfacción, el 20.90% señalan que se hace de manera regular la forma de mantener, el 70.15% indican que utilizan buenas estrategias para mantener y el 8.96% opinan que hacen un deficiente mantenimiento y satisfacción al colaborador.

Tabla 6

Puntajes del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023.

N°	Resp. En el Des. Laboral		Capacidades Administrativas		Emocionalidad		Rel. Interpers.		Res.Lab Adm.		Desempeño laboral	
	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel	Punt	Nivel
1	14	Regular	22	Regular	9	Bueno	6	Regular	7	Regular	58	Regular
2	12	Regular	24	Bueno	7	Regular	8	Bueno	7	Regular	58	Regular
3	15	Bueno	21	Regular	6	Regular	6	Regular	7	Regular	55	Regular
4	12	Regular	20	Regular	5	Malo	6	Regular	8	Bueno	51	Regular
5	14	Regular	21	Regular	7	Regular	6	Regular	6	Regular	54	Regular
6	15	Bueno	19	Regular	9	Bueno	6	Regular	6	Regular	55	Regular
7	12	Regular	24	Bueno	6	Regular	8	Bueno	6	Regular	56	Regular
8	11	Regular	22	Regular	7	Regular	8	Bueno	8	Bueno	56	Regular
9	13	Regular	24	Bueno	7	Regular	7	Regular	6	Regular	57	Regular
10	15	Bueno	20	Regular	8	Bueno	6	Regular	7	Regular	56	Regular
11	12	Regular	22	Regular	7	Regular	9	Bueno	8	Bueno	58	Regular
12	13	Regular	23	Regular	8	Bueno	4	Malo	6	Regular	54	Regular
13	12	Regular	22	Regular	6	Regular	8	Bueno	6	Regular	54	Regular
14	14	Regular	19	Regular	6	Regular	8	Bueno	7	Regular	54	Regular
15	14	Regular	21	Regular	8	Bueno	6	Regular	9	Bueno	58	Regular
16	15	Bueno	27	Bueno	6	Regular	9	Bueno	6	Regular	63	Bueno
17	13	Regular	21	Regular	6	Regular	5	Malo	7	Regular	52	Regular
18	13	Regular	23	Regular	8	Bueno	5	Malo	7	Regular	56	Regular
19	12	Regular	22	Regular	7	Regular	6	Regular	8	Bueno	55	Regular
20	12	Regular	23	Regular	7	Regular	6	Regular	7	Regular	55	Regular
21	13	Regular	21	Regular	6	Regular	6	Regular	6	Regular	52	Regular
22	15	Bueno	23	Regular	5	Malo	6	Regular	7	Regular	56	Regular
23	13	Regular	22	Regular	7	Regular	9	Bueno	8	Bueno	59	Bueno
24	14	Regular	22	Regular	9	Bueno	9	Bueno	6	Regular	60	Bueno
25	15	Bueno	22	Regular	5	Malo	5	Malo	8	Bueno	55	Regular
26	12	Regular	22	Regular	6	Regular	7	Regular	7	Regular	54	Regular
27	11	Regular	21	Regular	6	Regular	6	Regular	7	Regular	51	Regular
28	13	Regular	20	Regular	6	Regular	7	Regular	4	Malo	50	Regular
29	12	Regular	22	Regular	8	Bueno	5	Malo	8	Bueno	55	Regular
30	12	Regular	18	Regular	6	Regular	6	Regular	8	Bueno	50	Regular
31	12	Regular	20	Regular	6	Regular	5	Malo	7	Regular	50	Regular
32	13	Regular	25	Bueno	5	Malo	7	Regular	4	Malo	54	Regular
33	17	Bueno	22	Regular	7	Regular	7	Regular	9	Bueno	62	Bueno
34	13	Regular	21	Regular	9	Bueno	8	Bueno	8	Bueno	59	Bueno
35	15	Bueno	23	Regular	7	Regular	9	Bueno	7	Regular	61	Bueno
36	13	Regular	23	Regular	5	Malo	7	Regular	6	Regular	54	Regular
37	16	Bueno	25	Bueno	6	Regular	6	Regular	5	Malo	58	Regular
38	11	Regular	20	Regular	8	Bueno	4	Malo	7	Regular	50	Regular
39	13	Regular	23	Regular	5	Malo	7	Regular	8	Bueno	56	Regular
40	10	Malo	25	Bueno	7	Regular	5	Malo	7	Regular	54	Regular

41	13	Regular	22	Regular	8	Bueno	8	Bueno	9	Bueno	60	Bueno
42	15	Bueno	23	Regular	4	Malo	6	Regular	6	Regular	54	Regular
43	13	Regular	19	Regular	8	Bueno	6	Regular	7	Regular	53	Regular
44	13	Regular	24	Bueno	6	Regular	8	Bueno	7	Regular	58	Regular
45	12	Regular	27	Bueno	7	Regular	8	Bueno	7	Regular	61	Bueno
46	14	Regular	23	Regular	8	Bueno	5	Malo	7	Regular	57	Regular
47	14	Regular	19	Regular	7	Regular	6	Regular	4	Malo	50	Regular
48	15	Bueno	25	Bueno	7	Regular	7	Regular	8	Bueno	62	Bueno
49	15	Bueno	21	Regular	8	Bueno	7	Regular	7	Regular	58	Regular
50	14	Regular	26	Bueno	5	Malo	8	Bueno	5	Malo	58	Regular
51	15	Bueno	22	Regular	8	Bueno	6	Regular	5	Malo	56	Regular
52	14	Regular	24	Bueno	7	Regular	7	Regular	7	Regular	59	Bueno
53	15	Bueno	22	Regular	8	Bueno	6	Regular	7	Regular	58	Regular
54	14	Regular	23	Regular	6	Regular	7	Regular	7	Regular	57	Regular
55	14	Regular	20	Regular	8	Bueno	5	Malo	7	Regular	54	Regular
56	13	Regular	25	Bueno	6	Regular	8	Bueno	5	Malo	57	Regular
57	16	Bueno	22	Regular	6	Regular	7	Regular	6	Regular	57	Regular
58	17	Bueno	25	Bueno	7	Regular	6	Regular	7	Regular	62	Bueno
59	14	Regular	23	Regular	6	Regular	7	Regular	7	Regular	57	Regular
60	13	Regular	25	Bueno	8	Bueno	5	Malo	4	Malo	55	Regular
61	14	Regular	21	Regular	7	Regular	8	Bueno	7	Regular	57	Regular
62	15	Bueno	25	Bueno	8	Bueno	5	Malo	8	Bueno	61	Bueno
63	15	Bueno	21	Regular	8	Bueno	8	Bueno	7	Regular	59	Bueno
64	14	Regular	26	Bueno	5	Malo	8	Bueno	5	Malo	58	Regular
65	15	Bueno	24	Bueno	7	Regular	7	Regular	6	Regular	59	Bueno
66	14	Regular	21	Regular	6	Regular	7	Regular	7	Regular	55	Regular
67	11	Regular	21	Regular	6	Regular	5	Malo	7	Regular	50	Regular

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral.

Tabla 7

Puntajes porcentuales del Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, diciembre – 2023.

Desempeño laboral				Resp. En el Des. Laboral			Capacidades Administrativas			Emocionalidad			Rel. Interpers.		Res.Lab Adm.	
Nivel	Interv	fi	%	Interv.	fi	%	Interv	fi	%	Interv	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	59 - 75	14	20.90	15 - 18	19	28.36	24 - 30	18	26.87	8 - 9	20	29.9	19	28.36	15	22.39
Regular	42 - 58	53	79.10	11 - 14	47	70.15	17 - 23	49	73.13	6 - 7	38	56.7	35	52.24	43	64.18
Malo	25 - 41	0	0.00	6 - 10	1	1.49	3 - 5	0	0	3 - 5	9	13.4	13	19.4	9	13.43
Total		67	100		67	100		67	100		67	100	67	100	67	100

Fuente: Tabla 6

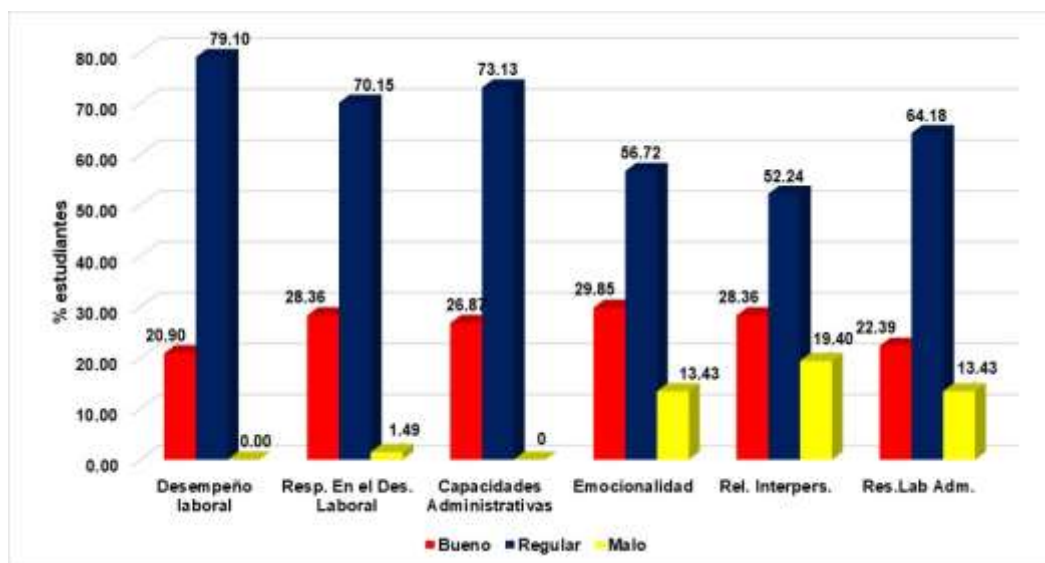
Figura 2*Puntajes del Desempeño Laboral de los colaboradores*

Tabla 7 y figura 02, sobre el desempeño laboral de los colaboradores, el 20.90% señalan que hay buen desempeño y el 79.10% opinan que es regular el desempeño. Los resultados por dimensiones: Responsabilidad en el desempeño laboral, el 28.36% señalan que la responsabilidad que asumen es buena, el 70.15% indican que la responsabilidad que asumen es regular y el 1.49% opinan que se asume la responsabilidad de manera deficiente.

Capacidades administrativas, el 26.82% señalan que sus capacidades son buenas y el 73.13% opinan que la demostración de su capacidad es regular. Emocionalidad, el 29.85% señalan que manejan bien sus emociones, el 56.72% indican que el manejo de sus emociones es regular y el 13.43% opinan que el manejo de sus emociones es deficiente. Relaciones interpersonales, el 28.36% señalan que manejan bien sus relaciones, el 52.24% indican que el manejo es regular y el 19.40% opinan que las relaciones son deficientes. Responsabilidad laboral administrativa, el 22.39% señalan que asumen buena responsabilidad, el 64.18% indican que asumen de manera regular la responsabilidad y el 13.43% opinan que asumen la responsabilidad de manera deficiente.

4.2. Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 8

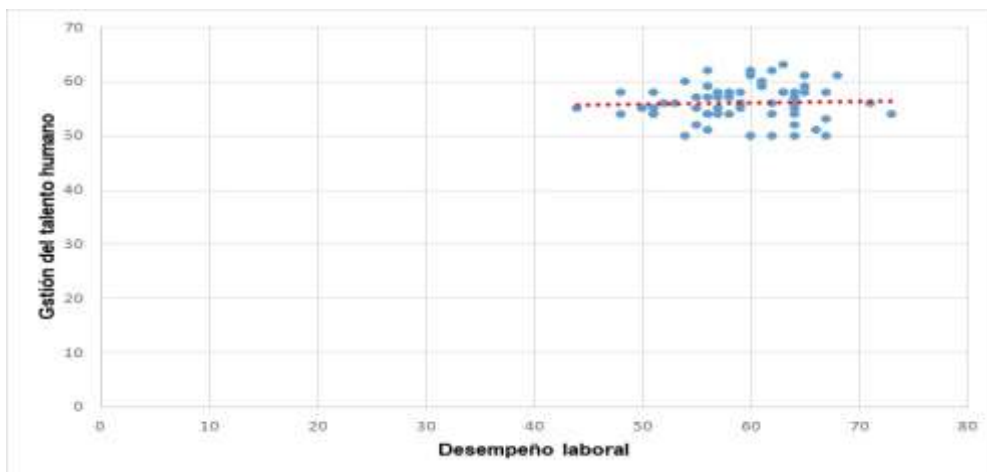
Relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	.	,504
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,504	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 3

Relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral



Fuente: Tabla 8

Tabla 8 y figura 03, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.083 siendo positiva débil y con un grado de significancia bilateral de 0.504; por lo que $p = 0.504$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Hipótesis específicas

Prueba específica 1

H_i: Existe relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H₀: No existe relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 9

Relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral

			Cultura Organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,100
		Sig. (bilateral)	.	,421
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,421	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 4

Relación directa significativa entre la Cultura organizacional y desempeño laboral

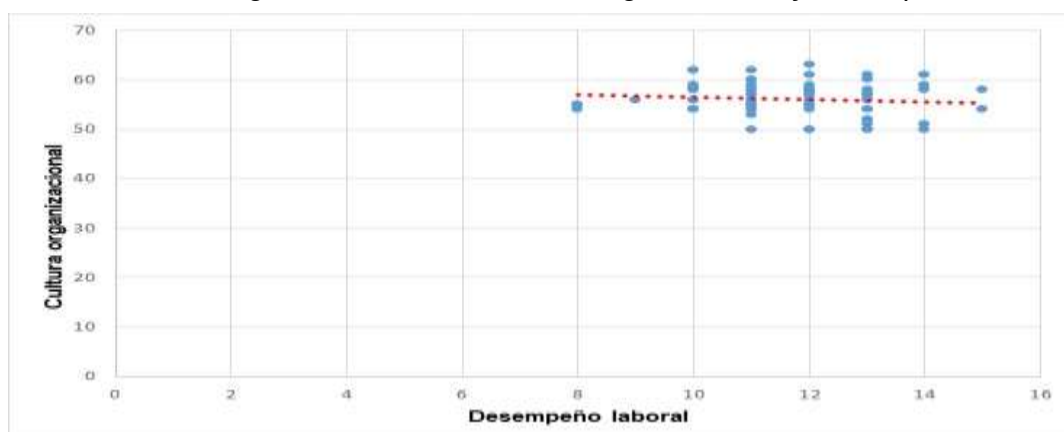


Tabla 9 y figura 04, en la relación de la Cultura organizacional y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.100 siendo negativa perfecta y con un grado de significancia bilateral de 0.421; por lo que $p = 0.421$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Prueba específica 2

Hi: Existe relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 10

Relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral

			Selección Personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,139
		Sig. (bilateral)	.	,263
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,139	1,000
		Sig. (bilateral)	,263	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 5

Relación directa significativa entre la selección de personal y desempeño laboral

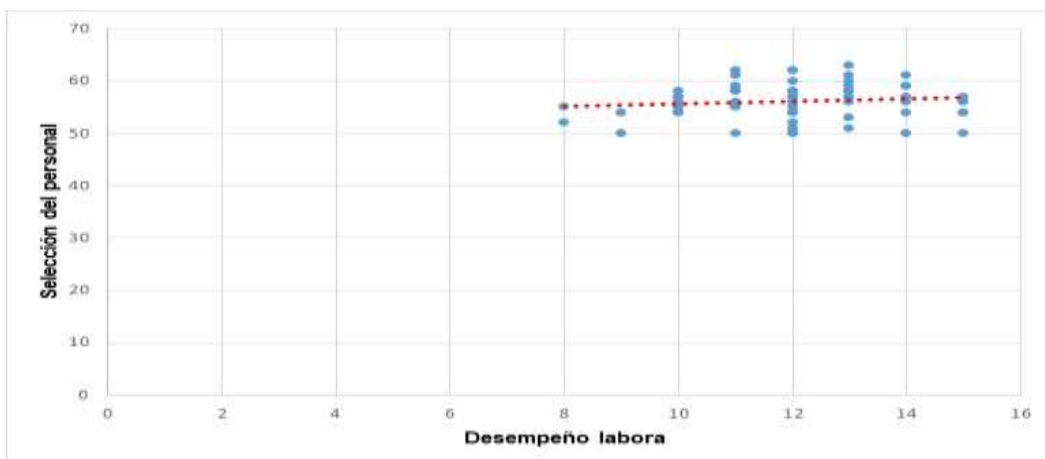


Tabla 10 y figura 5, en la relación de la Selección del Personal y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.139 siendo positiva y con un grado de significancia bilateral de 0.263; por lo que $p = 0.263$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Prueba específica 3

Hi: Existe relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 11

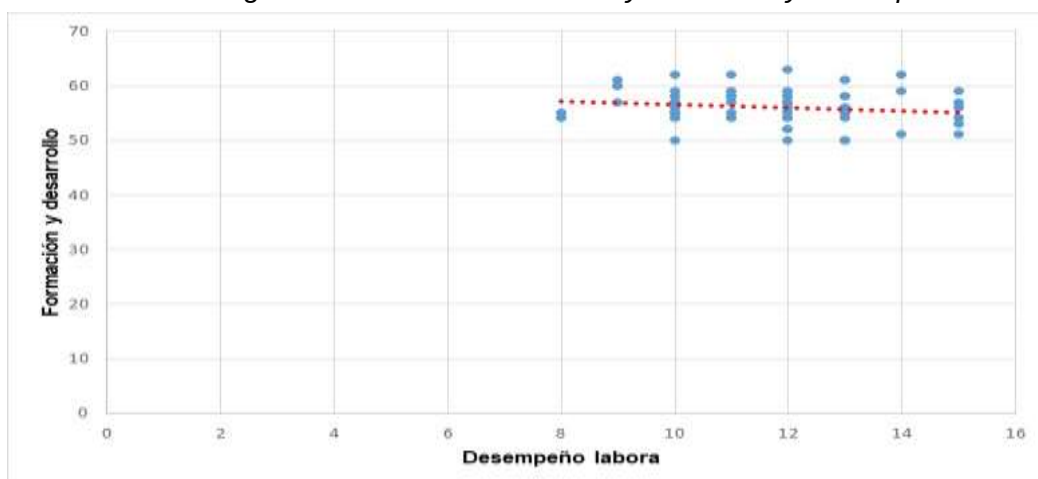
Relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral

			Formación y Desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación y Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	-,155
		Sig. (bilateral)	.	,209
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,209	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 6

Relación directa significativa entre la formación y desarrollo y desempeño laboral



Fuente: Tabla 11

Tabla 11 y figura 6, en la relación de la Formación y Desarrollo y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.155 siendo negativa y con un grado de significancia bilateral de 0.209; por lo que $p = 0.209$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Prueba específica 4

Hi: Existe relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 12

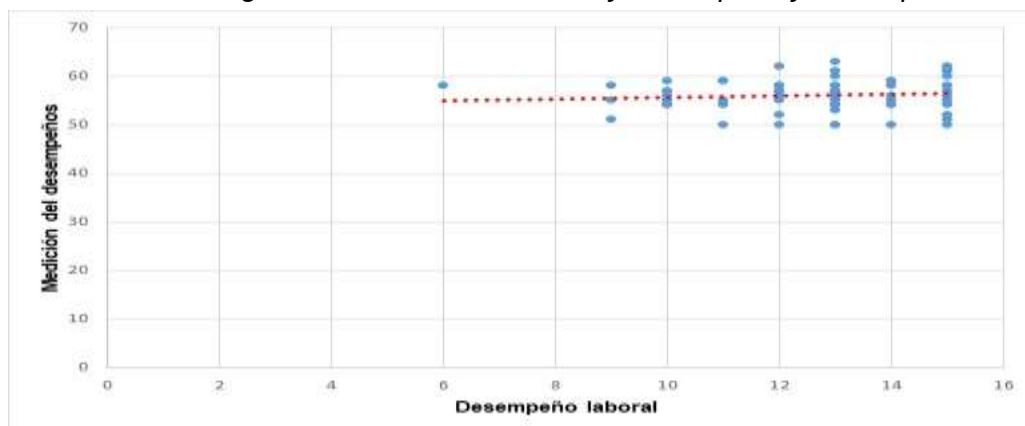
Relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral

			Medición del Desempeños	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Medición del Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,356
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,356	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 7

Relación directa significativa entre la medición y desempeño y desempeño laboral



Fuente: Tabla 12

Tabla 12 y figura 7, en la relación de la Medición del Desempeño y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.115 siendo positiva media y con un grado de significancia bilateral de 0.356; por lo que $p = 0.356$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

Prueba específica 5

Hi: Existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

H0: No existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Tabla 13

Relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral.

			Mantenimiento y satisfacción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento y satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,206
		Sig. (bilateral)	.	,094
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,206	1,000
		Sig. (bilateral)	,094	.
		N	67	67

Fuente: Tablas 4 y 6

Figura 8

Relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral.

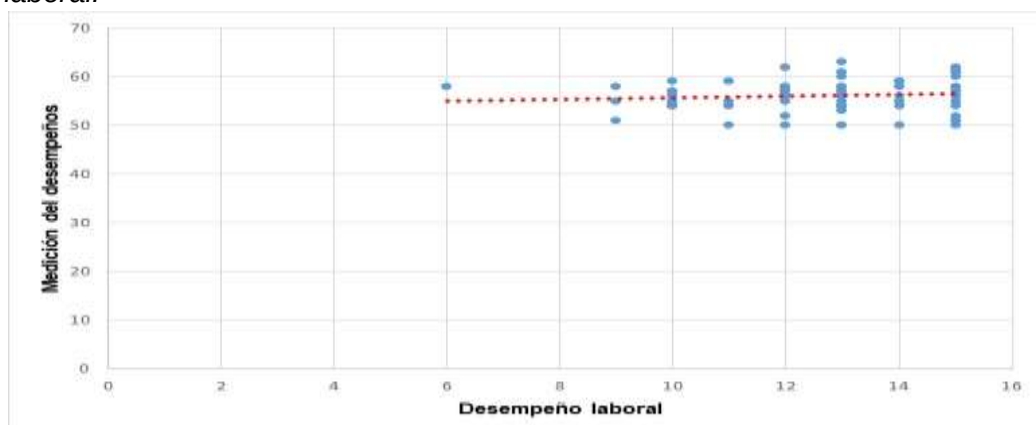


Tabla 13 y figura 8, en la relación de la Mantenimiento y Satisfacción y Desempeño laboral, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.206 siendo positiva y con un grado de significancia bilateral de 0.094; por lo que $p = 0.094$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Las tablas 4 y 6 no se van discutir porque son tablas que servirán de insumo para el resto de tablas.

Tabla 5 y figura 1, sobre los resultados de la gestión del talento humano, el 53.73% indican los colaboradores que hay buena gestión. En los resultados por dimensiones: Cultura organizacional, el 61.19% indican que hay una regular cultura; selección de personal, el 61.19% señalan que la selección del personal es regular; formación y desarrollo, el 61.19% indican que la formación es regular; medición del desempeño, el 58.21% señalan que se hace una buena medición; mantenimiento y satisfacción, el 70.15% indican que utilizan buenas estrategias para mantener al personal.

En general la gestión del talento humano es buena y a nivel de dimensiones: cultura organizacional, selección de personal, formación y desarrollo es regular y las dimensiones: medición del desempeño y mantenimiento y satisfacción es buena. Esto implica que los colaboradores están en la capacidad según Franklin y Krieger (citado por Flores 2022) son “las tareas relacionadas con los vínculos laborales, entre las personas y la organización en general”. (p. 14)

Tabla 7 y figura 2, sobre el desempeño laboral de los colaboradores, el 79.10% opinan que es regular el desempeño; los resultados por dimensiones: Responsabilidad en el desempeño laboral, el 70.15% indican que la responsabilidad que asumen es regular; capacidades administrativas, el 73.13% opinan que la demostración de su capacidad es regular; emocionalidad, el 56.72% indican que el manejo de sus emociones es regular; relaciones interpersonales, el 52.24% indican que el manejo es regular; responsabilidad laboral administrativa, el 64.18% indican que asumen de manera regular la responsabilidad.

En resumen, el desempeño laboral y las dimensiones: Responsabilidad en el desempeño laboral, capacidades administrativas, emocionalidad, relaciones interpersonales y responsabilidad laboral administrativa señalan que se de manera regular. Esto implica que los colaboradores están en la capacidad según Hose (citado por Valle 2019), “es la forma en que los empleados realizan su trabajo de manera eficiente y eficaz”. (p. 15)

5.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 8 y figura 3, en la relación a la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.083, siendo positiva débil; el $p = 0.504$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 9 y figura 4, en la relación de la Cultura organizacional y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.100 siendo negativa; por lo que $p = 0.421$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 10 y figura 5, en la relación de la Selección del Personal y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.139 siendo positiva; el $p = 0.263$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 11 y figura 6, en la relación de la Formación y Desarrollo y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.155 siendo negativa; el $p = 0.209$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12 y figura 7, en la relación de la Medición del Desempeño y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.115 siendo positiva media; el $p = 0.356$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 13 y figura 8, en la relación de la Mantenimiento y Satisfacción y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación

fue 0.206 siendo positiva; el $p = 0.094$ es mayor que 0.05, entonces no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

En resumen, en todas las relaciones a nivel de hipótesis general como específicas no hay una relación directa por lo que se acepta la hipótesis nula.

Los resultados no se relacionan con las investigaciones de Baque-Cantos y Cañarte-Quimis (2023), Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente, en su conclusión señala que existe una fuerte relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente, al mismo tiempo el coeficiente Rho de Spearman indica una relación muy alta. (p. 109), de la misma manera no se relaciona con Pérez (2021), Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bvelino Cáceres, Tumbes, 2020, en una de las conclusiones señala que, La gestión del talento humano y las dimensiones: Conocimiento, la motivación y el concepto propio, obtuvieron un nivel alto del 68,0%, en nivel medio de 20,0% y nivel bajo del 12,0% y una relación con el desempeño laboral del 64,0% en nivel alto del 24,0%, el nivel medio y del 12,0% en nivel bajo, con Rho de Spearman de 0,994 significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa. (p. 50), también no se relaciona con Quiroz y Torres (2019), Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas, en una de las conclusiones señala que, existen relaciones significativas entre la gestión del talento humano y las competencias laborales, en los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 del distrito de Ventanilla. (p. 163) finalmente Siccha y Collazos (2019), Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, en su conclusión indica, existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.696, con un nivel de significancia de 0,000 cual nos permite concluir que hay una relación positiva y significativa. (p. 19)

CONCLUSIONES

- La relación a la Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.083, siendo positiva débil; el $p = 0.504$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.
- En la Gestión del talento humano, el 53.73% indican los colaboradores que hay buena gestión del talento humano.
- Desempeño laboral de los colaboradores el 79.10% indican que es regular el desempeño laboral.
- La relación de la Cultura organizacional y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.100 siendo negativa; por lo que $p = 0.421$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.
- La relación de la Selección del Personal y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.139 siendo positiva; el $p = 0.263$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.
- La relación de la Formación y Desarrollo y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue -0.155 siendo negativa; el $p = 0.209$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.
- La relación de la Medición del Desempeño y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.115 siendo positiva media; el $p = 0.$

356 es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

- La relación de la Mantenimiento y Satisfacción y Desempeño laboral, de acuerdo a la Rho de Spearman, el grado de correlación fue 0.206 siendo positiva; el $p = 0.094$ es mayor que 0.05, no existe relación directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- Los directivos deben promover talleres de sensibilización para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
- Los directivos deben siempre monitorear a los trabajadores en el desarrollo de sus labores de la institución.
- Los directivos deben recomendar a los órganos competentes que hagan una buena selección de su personal.
- Los trabajadores nuevos que se incorporen la institución debe hacer la misión y visión de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A. y Rojas, N. (2021), Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú, Revista Propuestas Educativas, 3(6); pp. 129-139. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/706/1870>
- Aller, Y. (2019), Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática simón bolívar de Moquegua 2018, Tesis para grado de Doctor, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11006/UPalcayp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baque-Cantos, M. y Cañarte-Quimis, L. (2023), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente, Revista Ciencia & Sociedad, 3(2); pp. 99-111. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55>
- Barrón, C. (2015), Concepciones epistemológicas y práctica docente. Una revisión, Revista de Docencia Universitaria, 13(1); 35-56. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/137700/Barr%C3%B3n%20-%20Concepciones%20epistemol%C3%B3gicas%20y%20pr%C3%A1ctica%20docente.%20Una%20revisi%C3%B3n.pdf?sequence=1>
- Bobadilla, C. (2017), Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores Tecnológicos de Huancayo, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional del Centro del Perú. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020), en su artículo científico publicado sobre, Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020, Revista Multidisciplinar, 4(2); pp. 1-20. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Contreras, M. (2018), Gestión Educativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac

- 2016, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Ucayali.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14966/Contreras_ZM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, I. (2018), Estadística Aplicada a la Investigación, Introducción, (Sexta reimpresión), Perú. San Marcos.
- Custodio, E. y Ramírez, R. (2022), El desempeño y la motivación laboral de los docentes en la institución educativa Luis Negreiros Vega, Pátapo – 2020, Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipán, Pimentel- Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9928/Custodio%20Montenegro%20Eliana%20%26%20Ram%C3%ADrez%20Guti%C3%A9rrez%20Rossey.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Chambilla, S. (2022), Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la ciudad de Tacna, 2019, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú. Disponible en:
[Shttp://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4579/393_2022_chambilla_mamani_sc_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4579/393_2022_chambilla_mamani_sc_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dios, R. (2020), Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 020 Hilario Carrasco Vincas. Tumbes - Corrales, en el año 2019, Tesis para titulación, Universidad Nacional de Tumbes. Disponible en:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2247/TESIS%20-%20DIOS%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, E. (2021), Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Héroes del Cenepa del cercado de Lima – Perú, año 2020, Tesis para titulación, Universidad Ricardo Palma, Lima – Perú.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4734/ADM-T030_70247904_T%20FLORES%20ACCO%20EMERSON%20DAR%c3%8dO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flores, L. (2022), Gestión del talento humano y el desarrollo docente en educación básica regular en la UGEL 04, 2021, Tesis para grado de maestro, Universidad Privada del Norte, Lima - Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30027/Flores%20Zulueta%20Lezly%20Jaqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, J. (2022), Gestión de los recursos humanos en el clima institucional de la I.E.E. “Ventura Ccalamaqui”-Barranca, 2022, [Tesis de maestría, Universidad Nacional Faustino Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7313/TESIS%20JARA%20CHOQUES%20JAIME%20DANIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Liechti, N. (2022), La gestión del talento docente en España: una herramienta de medición, Tesis para grado de doctor, Universitat de les Illes Balears, España.
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/675729/Liechti_Garcia_Nathalie.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Majad, M. (2016), Gestión del talento humano en organizaciones educativas, Revista de Investigación, 40(88); pp. 148-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Martí, I. (2003), Diccionario Enciclopédico de Educación, España. Ceac, S. A.
- Meza, L. (2023), Gestión de talento humano en la UGEL de Concepción, región Junín: base para el desempeño laboral, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Huancavelica.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4281f73c-5acd-4ba3-9092-80d256bab676/content>
- Paredes, R. (2022), La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Ucayali.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6199/B4_2023_UNU_MAESTRIA_2022_M_ROSA_PAREDES_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pastor, A. y Pastor, R. (2018), Gestión de talento humano y el clima organizacional en los docentes de Instituciones Educativas públicas de Camaná – 2018, Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35746/pastor_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, F. (2021), Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Tumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2506/TESIS%20-%20PEREZ%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de la investigación científica, (Primera edición), Perú: Corpograf Atlas S. A. C.
- Quiroz, G. y Torres, M. (2019), Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas, Revista de Educación, 25(2); pp. 157-164.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/download/2044/2109/6325>
- Saldaña, E. (2021), Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo, Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de Ucayali.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5235/B03_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_EDINSON-SALDANIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, J. y Tamay, E. (2021), Desempeño laboral en docentes de un colegio particular lima 2019, Tesis para titulación, Universidad Peruana Los Andes. Lima – Perú.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2527/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siccha, E. y Collazos, E. (2019), Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018, Revista de Investigación Científica, 2(2); pp. 15-20.
<https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/523/849>

- Tarazona, L. (2022), Modelo de gestión del talento humano para fortalecer el clima organizacional en los docentes en una institución educativa de la Policía Nacional del Perú, Tesis para grado de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/82358545-2e21-472d-90e9-f2dabbb2f43e/content>
- Torres, K. (2017), Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, Tesis para grado de maestro, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11196/Torres_TKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valle, A. (2019), El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos, Tesis para grado de maestría, Lima – Perú. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017), Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador, Revista PODIUN, pp. 145 – 168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74/140>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Autor. Br. Juan Carlos Gonzales Mesia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023? Específicos a. ¿Cómo es el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023? b. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023? c. ¿Qué relación hay entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la	General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023. Específicos a. Analizar el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023. b. Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023. c. Evaluar la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los	General Existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023. Específicos a. Existe relación directa significativa entre la Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023. b. Existe relación directa significativa entre la Formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023. c. Existe relación directa significativa entre la Medición del desempeño y	Gestión del talento humano Desempeño laboral	Cultura organizacional. Selección de personal. Formación y desarrollo. Medición del desempeño. Mantenimiento y satisfacción.	Tipo de investigación Estudio aplicado. Diseño y esquema de investigación Correlacional Población Docentes: 82 Muestra Docentes: 67 Instrumentos de recolección de datos Cuestionario de gestión del talento humano. Cuestionario de desempeño laboral. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos. Encuesta SPSS versión 22. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Figuras de dispersión. Prueba de hipótesis de coeficiente de correlación de Pearson.

Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?	Libertadores de América, Pucallpa – 2023.	desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023.	Responsabilidad en el desempeño laboral.
d. ¿Cómo se relaciona Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?	d. Determinar la relación entre la Selección de personal y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.	d. Existe relación directa significativa entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023.	Capacidades Administrativas.
e. ¿Cuál es la relación entre la Formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?	e. Analizar la relación entre la Formación y desarrollo y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.		Emocionalidad.
f. ¿Qué relación hay entre la Medición del desempeño y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?	f. Evaluar la relación entre la Medición del desempeño y desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.		Relaciones interpersonales.
g. ¿Cuál es la relación entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023?	g. Analizar la relación entre la Mantenimiento y satisfacción y desempeño laboral de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.		Resultados de su labor administrativa.

ANEXO 2. MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 01: Dra. Betzabeth Díaz Torres

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa – 2023.

Autor: Br. Juan Carlos Gonzales Mesia

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacio nal.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño .	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		

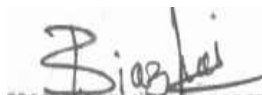
Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		
------------------------------	--	--------------------	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 10 de noviembre 2023



Betzabeth Díaz Torres

Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN**Variable 2: Desempeño laboral**

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1, 2, 3				X		X		X		X		
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4, 5, 6				X		X		X		X		
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7, 8				X		X		X		X		
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	9, 10				X		X		X		X		
	Da pautas claras y concretas.	11				X		X		X		X		
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	12 - 15				X		X		X		X		
	Muestra empatía frecuentemente.	16				X		X		X		X		
Emocionalidad.	Muestra actitud positiva.	17				X		X		X		X		
	Respeta las normas y/o reglas permanentemente.	18				X		X		X		X		
	Brinda información oportunamente.	19				X		X		X		X		
Relaciones interpersonales.	Conducta dinámica pertinente.	20				X		X		X		X		
	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	21				X		X		X		X		

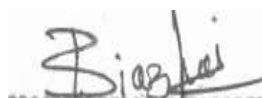
	Da pautas claras y precisas.	22				X		X		X		X		
Resultados de su labor administrativa.	Revisa las labores oportunamente.	23				X		X		X		X		
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24				X		X		X		X		
	Evalúa su labor eficientemente.	25				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	16	100			16	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	16	100			16	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	16	100			16	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	16	100			16	100

(*) Resumen

Pucallpa 10 de noviembre 2023



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Ítem
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1. Asiste normalmente a sus labores de la institución educativa.
		2. Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente con documentos u otros medios.
		3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.
		5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.
		6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	8. Tiene conocimiento psicológico para el manejo del personal.
		9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.
	Da pautas claras y concretas.	10. Utiliza métodos para dirigir las funciones administrativas.
		11. Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.
		13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.
		14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.
Emocionalidad.	Muestra actitud positiva.	15. Utiliza con frecuencia el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.
	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.	16. Está contento consigo y con la labor que realiza.
	Brinda información oportunamente.	17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.
		18. Es honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.
Relaciones interpersonales.	Conducta dinámica pertinentemente.	19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.
	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.
		21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.
Resultados de su labor administrativa.	Da pautas claras y precisas.	22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.
	Revisa las labores oportunamente.	23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.
	Evalúa su labor eficientemente.	25. El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.

Validación del instrumento por ítem

Experto 01 : Dra. Betzabeth Díaz Torres

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :

Si = 1

No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	X	
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.		X
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	X	
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.		X
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.		X
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	

18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	
	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	X	
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 01 : Dra. Betzabeth Díaz Torres.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral.

Ítems	Valoración	
	SI 1	No 0
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL.		
1. Asiste normalmente a sus labores en la institución educativa.	X	
2. Las faltas o tardanzas la justifica oportunamente con documentos u otros medios.	X	
3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.		X
4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.	X	
5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.	X	
6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).	X	
CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS		
7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.	X	
8. Tiene conocimiento psicológico para la gestión del personal.	X	
9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.	X	
10. Aplica métodos para dirigir las funciones administrativas.		X
11. Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.	X	
12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.	X	
13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	X	
14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.		X
15. Utiliza el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.	X	
16. Está contento consigo y con la labor que realiza.	X	
EMOCIONALIDAD		
17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.	X	
18. Es honesto para el cumplimiento de reglas y/o normas de la Institución.	X	
19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.	X	
RELACIONES INTERPERSONALES		
20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.	X	
21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.	X	

22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.	X	
RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA		
23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.		X
24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.	X	
25. El control permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 02: Dra. Judith Dávila Talepcio

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023

Autor: Br. Juan Carlos Gonzales Mesia

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacio nal.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño .	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		

Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		
------------------------------	--	--------------------	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 10 de noviembre 2023



Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable 2: Desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1, 2, 3				X		X		X		X		
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4, 5, 6				X		X		X		X		
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7, 8				X		X		X		X		
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	9, 10				X		X		X		X		
	Da pautas claras y concretas.	11				X		X		X		X		
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	12 - 15				X		X		X		X		
	Muestra empatía frecuentemente.	16				X		X		X		X		
Emocionalidad.	Muestra actitud positiva.	17				X		X		X		X		
	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.	18				X		X		X		X		
	Brinda información oportunamente.	19				X		X		X		X		
	Conducta dinámica pertinentemente.	20				X		X		X		X		

Relaciones interpersonales.	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	21				X		X		X		X		
	Da pautas claras y precisas.	22				X		X		X		X		
Resultados de su labor administrativa.	Revisa las labores oportunamente.	23				X		X		X		X		
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24				X		X		X		X		
	Evalúa su labor eficientemente.	25				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	16	100			16	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	16	100			16	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	16	100			16	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	16	100			16	100

(*) Resumen

Pucallpa 10 de noviembre 2023



Judith Dávila Talepcio
Doctora en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Ítem
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1. Asiste normalmente a sus labores de la institución educativa.
		2. Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente con documentos u otros medios.
		3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.
		5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.
		6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.
		8. Tiene conocimiento psicológico para el manejo del personal.
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.
		10. Utiliza métodos para dirigir las funciones administrativas.
	Da pautas claras y concretas.	11. Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.
		12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.
		14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.
Emocionalidad.	Muestra actitud positiva.	15. Utiliza con frecuencia el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.
		16. Está contento consigo y con la labor que realiza.
	Respeta las normas y/o reglas permanentemente.	17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.
		18. Es honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.
	Brinda información oportunamente.	19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.
Relaciones interpersonales.	Conducta dinámica pertinentemente.	20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.
	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.
	Da pautas claras y precisas.	22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.
Resultados de su labor administrativa.	Revisa las labores oportunamente.	23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.
	Evalúa su labor eficientemente.	25. El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :

Si = 1

No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	X	
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	X	
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	X	
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.		X
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.		X
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	

18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	
	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.		X
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 02 : Dra. Judith Dávila Talepcio.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Desempeño laboral.

Ítems	Valoración	
	SI 1	No 0
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL.		
1. Asiste normalmente a sus labores de la institución educativa.	X	
2. Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente con documentos u otros medios.	X	
3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.	X	
4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.	X	
5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.		X
6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).	X	
CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS		
7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.	X	
8. Tiene conocimiento psicológico para el manejo del personal.	X	
9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.	X	
10. Utiliza métodos para dirigir las funciones administrativas.	X	
11. Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.	X	
12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.	X	
13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.		X
14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.	X	
15. Utiliza con frecuencia el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.	X	
16. Está contento consigo y con la labor que realiza.	X	
EMOCIONALIDAD		
17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.	X	
18. Es honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.	X	
19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.	X	
RELACIONES INTERPERSONALES		
20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.	X	

21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.	X	
22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.	X	
RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA		
23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.	X	
24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.	X	
25. El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Experto 03: Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa los Libertadores de América, Pucallpa - 2023

Autor: Br. Juan Carlos Gonzales Mesia

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1, 2, 3, 4, 5				X		X		X		X		
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6, 7, 8, 9, 10				X		X		X		X		
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11, 12, 13, 14, 15				X		X		X		X		
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16, 17, 18, 19, 20				X		X		X		X		
Mantenimiento y satisfacción	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21, 22, 23, 24, 25				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	5	100			5	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	5	100			5	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	5	100			5	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	5	100			5	100

(*) Resumen

Pucallpa 10 de noviembre 2023



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctor en Administración Educativa

Cuadro de coherencia de Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítem
Cultura organizacional.	Desarrollo de estrategia Organizacional en la institución.	1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.
		2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.
		3. Conozco y se practica los valores institucionales.
		4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.
		5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.
Selección de personal.	Realiza la admisión de personal de la institución.	6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.
		7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.
		8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.
		9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.
		10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.
Formación y desarrollo.	Promueve el desarrollo del personal de la institución.	11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.
		12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.
		13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.
		14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.
		15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.
Medición del desempeño.	Realiza la evaluación de personal de la institución.	16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.
		17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.
		18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.
		19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.
		20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.
Mantenimiento y satisfacción.	Promueve la motivación y compensación de personas en la institución.	21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.
		22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.
		23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.
		24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.
		25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable 2: Desempeño laboral.

Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1, 2, 3				X		X		X		X		
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4, 5, 6				X		X		X		X		
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7, 8				X		X		X		X		
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	9, 10				X		X		X		X		
	Da pautas claras y concretas.	11				X		X		X		X		
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	12 - 15				X		X		X		X		
	Muestra empatía frecuentemente.	16				X		X		X		X		
Emocionalidad.	Muestra actitud positiva.	17				X		X		X		X		
	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.	18				X		X		X		X		
	Brinda información oportunamente.	19				X		X		X		X		
	Conducta dinámica pertinentemente.	20				X		X		X		X		

Relaciones interpersonal es.	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	21				X		X		X		X		
	Da pautas claras y precisas.	22				X		X		X		X		
Resultados de su labor administrativa.	Revisa las labores oportunamente.	23				X		X		X		X		
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24				X		X		X		X		
	Evalúa su labor eficientemente.	25				X		X		X		X		

RESUMEN

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	16	100			16	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	16	100			16	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	16	100			16	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	16	100			16	100

(*) Resumen



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctor en Administración de la Educación

Pucallpa 10 de noviembre 2023

Cuadro de coherencia de desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítem
Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	1. Asiste normalmente a sus labores de la institución educativa.
		2. Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente con documentos u otros medios.
		3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.
	Muestra responsabilidad permanentemente.	4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.
		5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.
		6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).
Capacidades Administrativas.	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.	7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.
		8. Tiene conocimiento psicológico para el manejo del personal.
	Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.	9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.
		10. Utiliza métodos para dirigir las funciones administrativas.
	Da pautas claras y concretas.	11. Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.
	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.	12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.
		13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.
		14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.
		15. Utiliza con frecuencia el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.
Emocionalidad.	Muestra empatía frecuentemente.	16. Está contento consigo y con la labor que realiza.
	Muestra actitud positiva.	17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.
	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.	18. Es honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.
	Brinda información oportunamente.	19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.
Relaciones interpersonales.	Conducta dinámica pertinentemente.	20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.
	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.	21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.
	Da pautas claras y precisas.	22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.
Resultados de su labor administrativa.	Revisa las labores oportunamente.	23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.
	Elabora documentos de gestión pertinentes.	24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.
	Evalúa su labor eficientemente.	25. El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Cuestionario de la Gestión del talento humano.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Si	No
	CULTURA ORGANIZACIONAL.		
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.		X
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	X	
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	X	
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	X	
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	X	
	SELECCIÓN DE PERSONAL.		
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	X	
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	X	
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	X	
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	X	
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	X	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.		
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	X	
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	X	
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	X	
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	X	
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	X	
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.		
16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	X	
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	X	

18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	X	
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	X	
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	X	
	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.		
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	X	
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	X	
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	X	
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	X	
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	X	

Validación del instrumento por ítem

Experto 03 : Dr. Aniceto Elías Aguilar Polo.

Instrucción : Lea detenidamente el enunciado del ítem y marque con una "X", si está bien redactado o no.

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Desempeño laboral.

Ítems	Valoración	
	SI 1	No 0
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL.		
1. Asiste normalmente a sus labores de la institución educativa.	X	
2. Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente con documentos u otros medios.	X	
3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.	X	
4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.		X
5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.	X	
6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).	X	
CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS		
7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.	X	
8. Tiene conocimiento psicológico para el manejo del personal.	X	
9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.	X	
10. Utiliza métodos para dirigir las funciones administrativas.	X	
11. Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.	X	
12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.	X	
13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	X	
14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.	X	
15. Utiliza con frecuencia el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.	X	
16. Está contento consigo y con la labor que realiza.		X
EMOCIONALIDAD		
17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.	X	
18. Es honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.	X	
19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.	X	
RELACIONES INTERPERSONALES		
20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.	X	
21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.	X	

22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.	X	
RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA		
23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.	X	
24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.	X	
25. El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.	X	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.

Gestión del talento humano

N°	ÍTEMS	Valoración				
		Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		1	2	3		
	CULTURA ORGANIZACIONAL.					
1	Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.	1	1	0	2	0.67
2	Se identifica claramente los objetivos de la institución.	1	1	1	3	1
3	Conozco y se practica los valores institucionales.	1	1	1	3	1
4	Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.	1	1	1	3	1
5	Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.	0	1	1	2	0.67
	SELECCIÓN DE PERSONAL.					
6	Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.	1	1	1	3	1
7	Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.	1	1	1	3	1
8	Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.	1	0	1	2	0.67
9	Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.	1	1	1	3	1
10	Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.	0	1	1	2	0.67
	FORMACIÓN Y DESARROLLO.					
11	Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.	1	1	1	3	1
12	Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.	1	1	1	3	1
13	La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.	1	0	1	2	0.67
14	Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.	0	1	1	2	0.67
15	Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.	1	1	1	3	1
	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.					

16	Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.	1	1	1	3	1
17	Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.	1	1	1	3	1
18	Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.	1	1	1	3	1
19	Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.	1	1	1	3	1
20	Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.	1	1	1	3	1
	MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.					
21	Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.	1	0	1	2	0.67
22	La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.	1	1	1	3	1
23	Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.	1	1	1	3	1
24	La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.	1	1	1	3	1
25	La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.	1	1	1	3	1
	Total				22.69	
	Total general				0.91	

Resultados de validación:

De 25 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.91 por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctor en Administración Educativa

**Consolidado de la validación del instrumento por ítems.
Cuestionario de Desempeño Laboral**

Ítems	Expertos			Acuerdos	V = S/N (c-1)
	1	2	3		
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL.					
1. Asiste normalmente a sus labores en la institución educativa.	1	1	1	3	1
2. Las faltas o tardanzas la justifica oportunamente con documentos u otros medios.	1	1	1	3	1
3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.	0	1	1	2	0.67
4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.	1	1	0	2	0.67
5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.	1	0	1	2	0.67
6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).	1	1	1	3	1
CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS					
7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.	1	1	1	3	1
8. Tiene conocimiento psicológico para la gestión del personal.	1	1	1	3	1
9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.	1	1	1	3	1
10. Aplica métodos para dirigir las funciones administrativas.	0	1	1	2	0.67
11. Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.	1	1	1	3	1
12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.	1	1	1	3	1
13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	1	0	1	2	0.67
14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.	0	1	1	2	0.67
15. Utiliza el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	3	1
16. Está contento consigo y con la labor que realiza.	1	1	0	2	0.67
EMOCIONALIDAD					
17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.	1	1	1	3	1
18. Es honesto para el cumplimiento de reglas y/o normas de la Institución.	1	1	1	3	1
19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.	1	1	1	3	1
RELACIONES INTERPERSONALES					
20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.	1	1	1	3	1

21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.	1	1	1	3	1
22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.	1	1	1	3	1
RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA					
23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.	0	1	1	2	0.67
24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.	1	1	1	3	1
25. El control permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.	1	1	1	3	1
Calificación del instrumento					22.32
					0.89

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada juez de la validación del instrumento.

Descripción:

De 25 ítems evaluados se obtenido una varianza de 0.89, por lo que el instrumento está en condiciones de ser aplicado cumple con el proceso de validez.



Aniceto Elías Aguilar Polo
Doctor en Administración Educativa

ANEXO 3. CONFIABILIDAD

Base de datos de gestión del talento humano

Suj.	Cultura Organizacional					Selección Personal					Formación y Desarrollo					Medición del Desempeños					Mantenimiento y satisfacción				
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25
1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
3	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
4	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1
5	3	1	1	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1
6	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1
7	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2
8	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
9	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	2
10	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1
12	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1
13	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	2	1
14	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
16	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1

[illegible]

39	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	1
40	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1
41	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
45	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
46	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3
47	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3
48	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
49	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
50	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
51	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
53	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2
54	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
55	1	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
56	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2
57	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2
58	3	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
59	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2
60	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2

61	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3
62	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
63	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3
64	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3
65	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
66	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
67	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2

Fuente: Base de datos de la muestra piloto.

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Confiabilidad de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	25

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del Talento humano de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable Gestión del talento humano fue de 0.78, en la confiabilidad; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de noviembre del 2023


 Judith Dávila Talepcio
 Doctora en Administración Educativa

Base de datos de desempeño laboral

Suj.	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25
S1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2
S2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3
S3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3
S4	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2
S5	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
S6	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	2
S7	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3
S8	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3
S9	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3
S10	3	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3
S11	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3
S12	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2
S13	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3
S14	3	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2
S15	2	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3
S16	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2

S17	3	2	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3
S18	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2
S19	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2
S20	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3
S21	3	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2
S22	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3
S23	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
S24	3	2	1	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2
S25	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	2
S26	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
S27	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2
S28	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2
S29	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2
S30	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3

Fuente: Base de datos de la muestra piloto de desempeño laboral.

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE: Desempeño laboral

Confiabilidad de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right)$$

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,76	25

Fuente: Bases de datos de la aplicación del cuestionario de Gestión del desempeño laboral de la muestra piloto.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó en la variable del desempeño laboral fue de 0.76, en la confiabilidad; por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de noviembre del 2023


 Judith Dávila Talepcio
 Doctora en Administración Educativa

ANEXO 4. INSTRUMENTOS**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****Anónima****Institución Educativa** _____

Objetivo: conocer su opinión sobre el Gestión del Capital Humano que se identifica en su institución educativa. Se solicita responda todas las preguntas con sinceridad y honestidad de acuerdo a sus propias experiencias en la institución.

Instrucciones:

Marque con una "X" la opción que más se ajuste a lo que usted considera.

Nunca: 1**A veces: 2 Siempre: 3**

Ítem	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
CULTURA ORGANIZACIONAL.			
1. Valoro las particularidades de la institución frente a otras que brindan el mismo servicio.			
2. Se identifica claramente los objetivos de la institución.			
3. Conozco y se practica los valores institucionales.			
4. Contribuyo con nuestro trabajo a cumplir nuestros objetivos de la institución.			
5. Se promueve la iniciativa para la creatividad e innovación en la institución.			
SELECCIÓN DE PERSONAL.			
6. Se utiliza medios para difundir las necesidades que tiene de personal en la institución.			
7. Para ingresar a trabajar en el puesto ocupo la institución me proporcionó información.			
8. Conozco el perfil y las responsabilidades que debo cumplir del puesto que ocupo.			
9. Siento que estoy preparado en el trabajo que realizo en la institución.			
10. Siento que mis capacidades y habilidades son poco aprovechadas en el trabajo que realizo.			
FORMACIÓN Y DESARROLLO.			
11. Recibo la capacitación necesaria, para estar actualizado, frente a las exigencias que necesito para el trabajo que realizo.			
12. Las capacitaciones que recibo por parte de la institución cumplen con mis expectativas.			
13. La institución cuenta con un plan de formación para fortalecer las capacidades del personal.			
14. Las capacitaciones que recibo tiene coherencia con las necesidades de la institución.			
15. Los directivos de la institución se involucran en el desarrollo de la capacitación que recibo.			
MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO.			

16. Con el trabajo que realizo en la institución cumple con la expectativa que espera de mí.			
17. Conozco los criterios de medición que utilizan para evaluarme de mi desempeño.			
18. Conozco los procedimientos que utilizan para mi evaluación de mi desempeño.			
19. Me hacen conocer con una retroalimentación las debilidades y fortalezas.			
20. Siento que la evaluación ayuda a mejorar mi desempeño en la Institución.			
MANTENIMIENTO Y SATISFACCIÓN.			
21. Me motiva permanentemente la institución para hacer propuestas de programas y proyectos para mejorar la institución.			
22. La institución toma en cuenta mi capacidad en sus planes para el futuro.			
23. Me siento realizado en esta institución porque desarrollo al máximo todas mis habilidades.			
24. La institución cuenta conmigo apoyo para desarrollar trabajos importantes.			
25. La Institución recompensa mi trabajo con algún tipo de incentivo o reconocimiento.			

Fuente: Tomado y adaptado de Pastor y Pastor (2018, p. 48).

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (ANÓNIMO)

Institución Educativa _____ **Grado** _____

Objetivo: El cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de desempeño laboral en la institución educativa.

Instrucciones: Estimado docente de inicial a continuación le presento un cuestionario, para ello debe leerlo en forma detallada y marcar con una **X** la respuesta adecuada, no debe dejar ningún ítem sin marcar.

Valoración: Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítem	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL.			
1. Asiste normalmente a sus labores en la institución educativa.			
2. Las faltas o tardanzas la justifica oportunamente con documentos u otros medios.			
3. Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación en la institución o fuera de ella.			
4. Participa en la actualización del Plan de Anual Trabajo de manera responsable.			
5. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente) cuando se le solicite.			
6. Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).			
CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS			
7. Posee conocimiento normativo de la labor de los trabajadores.			
8. Tiene conocimiento psicológico para la gestión del personal.			
9. Aplica técnicas adecuadas para desarrollar las funciones administrativas.			
10. Aplica métodos para dirigir las funciones administrativas.			
11. Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.			
12. El director/sub director motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.			
13. La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.			
14. Promueve la articulación del PEI con las unidades de aprendizaje.			
15. Utiliza el Reglamento Interno para el cumplimiento de sus funciones.			
16. Está contento consigo y con la labor que realiza.			
EMOCIONALIDAD			
17. Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.			
18. Es honesto para el cumplimiento de reglas y/o normas de la Institución.			
19. Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los miembros de la comunidad educativa.			
RELACIONES INTERPERSONALES			
20. Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.			
21. Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.			

22. Explica los criterios y procedimientos con claridad.			
RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA			
23. Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar errores.			
24. Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.			
25. El control permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.			

Muchas gracias