UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2023

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

MILENA CÓRDOVA CARRASCO

Pucallpa, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS N° - 202

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las ..11..... horas, del día 09 ... de ..Julio..... del 2025., ante el Jurado de Tesis constituido por :

- PRESIDENTE: Dr. Shonn Robert Ruiz De La Cruz.
- SECRETARIO: Dra. Liliana Huaranga Rivera.
- VOCAL: Mg. Olmedo Pizango Loaiza.

El aspirante al Grado de MAESTRO o DOCTOR en..Maestría en gestión Pública Mención:.....

Don(ña).....Milena Cordova Carrasco.....Procedió al acto de Defensa publica con la exposición de La tesis, titulado: "Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local del coronel Portillo, 2025"

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

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	2
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	4
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	2
TOTAL			15

- **Calificación:** Puntaje ejemplo: 18/20
- **Conclusiones**: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
- **Observaciones:** [Si las hubiera]
- **Recomendaciones:** [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las...12... horas del .....09..... de .....Julio..... del 2025....

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0743-2024 .

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

"INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO, 2023 "

Autor(es)	:	**CORDOVA CARRASCO, MILENA**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK**

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: 26/12/2024

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, Milena Cordova Carrasco

Autor de la tesis titulada : Influencia de la gestion del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestion Educativa Local de Coronel Portillo, 2023.

Sustentada el año 2025

Asesor(a): Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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: 09 / 07 / 2025

Email: milena.cordova.carrasco@gmail.com Firma:

Teléfono: 970015676 DNI: 47935951

DEDICATORIA

A Dios con mucho amor y gratitud, por darme como madre a Reyna Carrasco Núñez, ejemplo de honestidad, esfuerzo perseverancia, y deseos de superación a la que le debo lo que soy, por sus consejos y sacrificios abnegados le estaré eternamente agradecida.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis Dr. Jackie Frank Chang Saldaña, por la confianza depositada en mí, y el apoyo, consejos y enseñanzas durante todo este tiempo.

A mi profesor de tesis, por su apoyo, compromiso, guía en la estructura de la tesis y buenos deseos.

A mis padres Reyna y Catalino, por su apoyo, paciencia y comprensión, por hacer que los momentos difíciles fueran superables y los felices fueran aún más gratificantes.

A mi jefa de la oficina de Escalafón de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, Judy Vargas Reategui, por los permisos concedidos durante el desarrollo y trámites del documento, por brindarme información requerida, por su apoyo moral y buenas vibras.

RESUMEN

La tesis se desarrolló con el objetivo de evaluar la influencia de la Gestión del talento humano en la Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023, su estudio fue una investigación aplicada, nivel explicativo, tipo prospectivo, observacional, transversal y descriptivo, de diseño correlacional-transversal, con una población de 186 trabajadores y una nuestra de 142. En los resultados obtenidos, se logró evaluar la influencia de la Gestión del talento humano en la Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 52,8% de manera regular y sobre la hipótesis general, se obtuvo un Rho 0.729 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la Gestión del talento humano en la Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, atracción de recursos humanos.

ABSTRACT

The thesis was developed with the objective of evaluating the influence of Human talent management on Work performance in the local educational management unit of Coronel Portillo, 2023, its study was an applied research, explanatory level, prospective, observational type, cross-sectional and descriptive, correlational-cross-sectional design, with a population of 186 workers and ours of 142. Based on the results obtained, it was possible to evaluate the influence of Human talent management on Work performance in the local educational management unit of Coronel Portillo, 2023; in 52.8% regularly and on the general hypothesis, a Rho 0.729 and a Sig. (bilateral) equal to 0.000 were obtained, these results indicate a high positive correlation and acceptance of the hypothesis. Therefore, it was concluded that there is influence of Human talent management on Work performance in the local educational management unit of Coronel Portillo, 2023.

Keywords: Human talent management, job performance, attraction of human resources.

INTRODUCCIÓN

A nivel local, encontramos estudios que detallaron, como Benavente, Correa y Pondo (2018), e indicamos que la importancia de la motivación en el trabajo es un hecho más actual. Como dijo Einstein, "hay un motivo más fuerte que el vapor, la electricidad y la energía atómica": Uno de los pilares más importantes de una empresa son sus empleados. Si los empleados no tienen un buen desempeño, es posible que la empresa tampoco lo esté haciendo bien, por eso la motivación es importante. Es cierto que los humanos hemos llegado a donde vamos en parte gracias a su capacidad de decidir lógicamente qué camino tomar, pero no estamos hechos de piedra. Los humanos somos criaturas emocionales, capaces de dejarse piel en el camino sólo para llegar allí. Donde están tus sueños, para alcanzarlos.

El mundo nos cambia enormemente durante la alta competencia, ya que las organizaciones enfatizaron la mejora del servicio para que puedan determinar las posiciones principales de darles la ventaja entre los demás. En este sentido, para lograr buenos resultados, no todas las instituciones estatales se centran en la presencia de más presupuestos y mejoran las herramientas tecnológicas y la infraestructura que proporcionan, sino también los presidentes. Un contexto competitivo. Por ello, Stephen y Kalman (2016) aseveran que las personas que integran una organización deben ser acogidas de acuerdo a sus talentos para poder funcionar de manera óptima.

Sen (2019) cree que las organizaciones de todo el mundo están teniendo dificultades para seleccionar a las personas más talentosas para su fuerza laboral, pero existe una grave escasez. Sólo en este proceso se eliminan de escena las estrategias obsoletas de gestión del talento debido a los cambios

actuales. Una buena gestión del talento ayudará a las organizaciones a tener un ambiente de trabajo competitivo con una cultura de aprendizaje.

Actualmente, Estupiñan (2021), se puede observar cómo diferentes organizaciones, instituciones y empresas alrededor del mundo consideran muy importante la gestión del talento en el desarrollo efectivo de sus actividades, porque es la encargada específicamente de mejorar el desempeño empresarial en el trabajo, lugar de trabajo, además de mejorar significativamente la calidad de los servicios, aportando un valor excepcional a la entidad económica y permitiéndole fortalecer su presencia en el mercado a largo plazo, avanzando hacia una rentabilidad gradual.

Esta tesis tiene como objetivo desarrollar un problema fundamental que busca resolver y brindar sugerencias para futuras investigaciones relacionadas con este problema, en cuanto a su desarrollo esta de acorde a los lineamientos que estipula la escuela de posgrado en su reglamento general para optar el grado de maestría.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

ÍNDICE DE GENERAL xii

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA. 6

1.2.1. Problema general. 6

1.2.2. Problemas específicos. 6

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 6

1.3.1. Objetivo general. 6

1.3.2. Objetivos específicos. 7

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMAS DE HIPÓTESIS. 7

1.4.1. Hipótesis general. 7

1.4.2. Hipótesis específicas. 7

1.5. VARIABLES. 8

1.5.1. Variable 1: Gestión del talento humano. 8

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral. 8

1.5.3. Operacionalización de variables. 9

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA. 11

1.6.1. Justificación....11
1.6.2. Importancia....11
1.7. VIABILIDAD....12
1.8. LIMITACIONES....12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO....13
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN....13
2.1.1. Antecedentes internacionales....13
2.1.2. Antecedentes nacionales....14
2.1.3. Antecedentes locales....17
2.2. BASES TEÓRICAS....19
2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano....19
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral....31
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN....34
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES....39
2.5. BASES EPISTÉMICAS....40
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO....42
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN....42
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN....42
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA....43
3.3.1. Población....43
3.3.2. Muestra y muestreo....43
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....44
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS....45
3.5.1. Técnica de recojo....45

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos 46

CAPÍTULO IV. RESULTADOS. 47

4.1. RESULTADOS EN BASE A LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA. 47

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN. 51

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS. 51

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....54

CONCLUSIONES 59

SUGERENCIAS.....60

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....61

ANEXOS 66

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 10

Tabla 2. Población de estudio. 43

Tabla 3. Resultados descriptivos con respecto al objetivo general. 47

Tabla 4. Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 1. 48

Tabla 5. Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 2. 49

Tabla 6. Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 3. 50

Tabla 7. Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.....51

Tabla 8. Resultados de la prueba de hipótesis general. 51

Tabla 9. Resultados de la prueba de hipótesis específica 1.....52

Tabla 10. Resultados de la prueba de hipótesis específica 2.....52

Tabla 11. Resultados de la prueba de hipótesis específica 3.....53

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de investigación 42

Figura 2. Gráfico de barras con respecto al objetivo general. 47

Figura 3. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 1. 48

Figura 4. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 2. 49

Figura 5. Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 3. 50

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) en su informe realizado de una encuesta sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, menciona que en la actualidad se puede ver a nivel global que las instituciones, organismos y empresas consideran la Gestión del Talento Humano de mucha importancia en el desarrollo beneficioso de sus actividades, ya que se encarga precisamente de optimizar el desempeño laboral en los puestos y lugares de trabajo, asimismo fortalece elocuentemente la eficacia de los servicios, aportando un valor especial a la entidad financiera consolidando su estabilidad en el mercado con una rentabilidad progresiva.

Cabe incidir que los cambios sociales y el proceso constante de la globalización confirman la base para una invariable modernidad organizacional, encaminando en todo instante la prosperidad sistémica de la empresa. En tal sentido, Armas et al., (2017) en su artículo, afirma que optimizar la gestión, es perfeccionar el rendimiento del Estado, es decir, cerciorar que los bienes y servicios alcancen a los pobladores, garantizando los resultados de innovación y competitividad que demandan los estados sean logrados. De tal manera se logren alinear en el progreso para la solución de los inconvenientes en la población, con el propósito de facilitar la mejora de todos los sectores financieros, sociales y culturales.

Las instituciones invierten y ofrecen más atención en el adelanto de líneas de labor afines al incremento sostenible de la organización, con el propósito de perfeccionar en términos de efectividad y eficacia la gestión de Talento Humano. Como afirma Galarza (2016), el estudio de la Gestión del Talento Humano es de mucha relevancia para optimar el desempeño laboral en los centros y zonas de labor y, con ello perfeccionar la particularidad de los servicios.

Bámaca (2022), sostiene que cada día nos enfrentamos a problemas internos relacionados con aspectos administrativos y de gestión, así como la escasa cultura de innovación y creatividad, la falta de talento humano y desempeño laboral, aspectos que los líderes administrativos pueden controlar, a pesar de que los actos externos son incontrolables y se relacionan con la economía y elementos de la naturaleza. Sin duda esta filosofía a nivel institucional es el primer paso el ponerse en el lugar de los servidores, implicarse en la plantilla, el estar al tanto de sus opiniones y expectativas. Solo de este modo, los equipos toman decisiones oportunas en sus límites correspondiente y perceptiblemente específicos, sin esperar la aprobación de sus jefes.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), la gran mayoría de la población en edad de trabajar se concentra en el ámbito urbano con 20,449,336 personas, que explican el 80.8% del total se ubican en este sector, sin embargo, la tasa de desempleo fue significativo donde, 918,515 personas no encontraron trabajo en este ámbito geográfico a pesar de buscarlo, cabe destacar que esto significa el 97.6% del total de desempleados a nivel nacional. Por su parte, la tasa de desempleo rural

durante el tercer trimestre de 2021 descendió a 0.6%, lo que significó que únicamente 22,703 personas no encontraron empleo a pesar de buscarlo.

Como afirma Chiavenato (2018), la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del trabajador reconocido y valorado que aportara al crecimiento de la organización, por ello, es posible concluir que toda empresa que busque desarrollo, deberá tener un equipo humano orgulloso, cuya acción profesional ayude a facilitar servicios de calidad.

Estamos Viviendo en la época de la globalización, las nuevas tecnologías y la renovación de antiguas metodologías en función al talento humano y a la evolución del desempeño, siendo ellos un desafío constante e inevitable para toda organización. El uso de las tecnologías, cada vez más imperante está llegando a sustituir y minimizar ciertos procesos que se hacen imprescindibles para el mejor funcionamiento de una organización, la selección de personas en muchas ocasiones se realiza a través del uso del internet, una plataforma virtual que poseen las organizaciones, que si bien es cierto ayuda a reducir el tiempo y economiza recursos, pero no necesariamente permite elegir a la persona idónea.

Por otro lado, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del empleado, un empleado satisfecho procurara el crecimiento de una organización, por ende, es fácil deducir que toda organización que busque crecimiento y desarrollo deberá contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a prestar servicios de calidad.

Por estas razones debemos mostrarnos de acuerdo con la importancia de realizar un adecuado proceso de selección del talento

humano, sin dejar de lado los procesos siguientes; como son: evaluaciones del desempeño, capacitación y desarrollo y por su puesto adecuadas técnicas de retención del talento humano.

El desempeño laboral, como se manifiesta anteriormente se entiende como la satisfacción de la persona dentro de una organización, pero esto depende de factores como: el reconocimiento que recibe el trabajador ante la labor cumplida, el sistema de compensación y beneficios que aplica la organización, el puesto de trabajo donde se desempeña el personal, las funciones que realiza, inclusive el equipo de trabajo en el que participa.

Aun así, si observamos al interior de las empresas y entidades de nuestro país, encontramos muchas organizaciones públicas que carecen de un adecuado plan de selección, capacitación, retención, motivación e incentivos, para su personal, lejos están el brindar un adecuado ambiente laboral, trato cordial y hacer sentir a los trabajadores que son parte de la organización como es el caso de la UGEL de Coronel Portillo. El trabajador, es el recurso interno que cada vez ha ido marcando la diferencia de las organizaciones, este le agrega valor a una compañía.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo se presenta una serie de dificultades en cuanto al desempeño laboral del personal, ya muchos de ellos son trabajadores eventuales, que por política de gobierno ocupan diferentes puestos dentro de esta Institución del Estado, sin tener en cuenta el perfil que se requiere para cada área, generando incumplimiento de metas y disconformidad con el público usuario, tal como lo muestra la RVM N° 273-2020-MINEDU-2022, en la cual emite dichos actuados por el déficit en cuanto se quiere alcanzar. Debido a

esta problemática en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo se realizaron una serie de evaluaciones respecto las múltiples funciones y acciones en esta Unidad Ejecutora, por lo que se podría decir que el talento Humano tiene mucha influencia en el desempeño laboral, ya que la mayoría de los trabajadores realizan funciones secundaria por que no están preparados para tal cargo, dificultando la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, es porque surge la idea de realizar la investigación en tal institución.

Por lo tanto, para estudiar la gestión del talento humano en la UGEL de Coronel Portillo, y querer trabajar con los individuos que integran tal organización, en forma positiva, es necesario conocer y advertir el comportamiento humano, y como los distintos métodos de trabajo pueden afectar de manera positiva o negativa el desenvolvimiento del personal. En el presente estudio de investigación se pretendió plantear propuestas de mejora en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, para efectos de mejorar el desempeño laboral de cada uno de ellos, al efectuar sus funciones y tareas principales que les exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, sin embargo, en este ámbito de estudio desconocemos la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023?
- ¿Cuál es influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023?
- ¿Cuál es influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Evaluar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.
- Identificar la influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.
- Describir la influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMAS DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe influencia significativa de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.
- Existe influencia significativa de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de

gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

- Existe influencia significativa de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Es garantizar la competencia del empleado de la organización, sin embargo, en un contexto más amplio el talento humano debe servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de la persona tanto en el ámbito profesional (técnico- cognitivo), como en lo personal (social - afectivo) (Tejada, 2013).

Definición operacional

Viene a ser el desarrollo de las Estrategias de Motivación, clima organizacional y de necesidades básicas de la persona se medirán a través de un cuestionario tipo escala ordinal.

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2018), la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del sistema de apreciación del desempeño del individuo en el

cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Definición operacional

Para la evaluación de desempeño laboral será necesario contar con los datos asertivos recolectados en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.5.3. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables, se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del talento humano	Dimensión 1: Atracción de los recursos humanos	• Autorrealización • Autoestima • Seguridad
	Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos	• Conciencia de las normas • Relaciones interpersonales
	Dimensión 3: Retención de los recursos humanos	• Reconcomiendo • Logros de metas • Capacitación
Desempeño laboral	Dimensión 1: Eficacia laboral	• Conocimiento del trabajo • Capacidad de análisis
	Dimensión 2: Eficiencia laboral	• Habilidades • Actitudes • Satisfacción
	Dimensión 3: Calidad laboral	• Oportunidad • Accesibilidad • Continuidad • Precisión • Cortesía • Comodidad en la atención
	Dimensión 4: Económica laboral	• Resolución de problemas • Ausentismo • Compromiso • Trabajo en equipo

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación

Justificación teórica: La investigación se sustentó en teorías de la gestión de talento humano y el desempeño laboral y los aportes teóricos que existen sobre la variable de estudio, así mismo la investigación busca conocer y explicar la influencia de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, siendo un complemento teórico para los temas objetos de la investigación.

Justificación metodológica: Para su consecución se utilizó el método científico, el método no experimental y el método hipotético deductivo, ahí radica su importancia y transcendencia.

Justificación práctica: La investigación fue práctica, ya que se evalúo la gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral en la muestra de estudio.

1.6.2. Importancia

La presente investigación fue importante, porque determinó la influencia que existió entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.7. VIABILIDAD

La Esta investigación fue considerada un estudio factible, ya que contemplan las variables, gestión de talento humano y el desempeño laboral, asimismo existe la información necesaria para su ejecución.

Del mismo modo los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, se encuentran en la predisposición a colaborar con la investigación en el momento que se lo requiera.

1.8. LIMITACIONES

La investigación presentó limitación para el estudio: Como el tiempo, dinero, acceso a información, manejo estadístico, disponibilidad de los sujetos parte de la muestra, clima, uso adecuado de ciertos materiales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

León (2018), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo* de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador su muestra estuvo constituida por 244 trabajadores, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo, utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones: La investigación permitió identificar las áreas problemáticas en el servicio de la capacitación, la inducción, motivación, entre otros. El trabajo de investigación propone estrategias en la creación de un código de ética institucional, un plan de capacitación, recuperar los valores institucionales e implementar buzones de sugerencias, todos ellos orientados a mejorar la calidad del servicio al usuario.

Morales (2018), en su investigación titulado *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de trasporte de la provincia de Tungurahua* de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, su muestra estuvo constituida por 36 colaboradores, el enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo, utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones: Los resultados alcanzados en el proceso investigativo, específicamente en la investigación de campo, permitió conocer que la gestión del talento humano en referencia al conocimiento básico y técnico no son debidamente desarrollados e aplicados en las tareas, lo cual afecta

en el desempeño laboral. Con enfoque a la Gestión del Talento Humano, en forma detallada y didáctica, el contenido de la propuesta, se desarrolla con una exposición minuciosa y detallada sobre cómo podemos aplicar un modelo de gestión a los miembros de la organización para de manera clara y concreta se identifique los objetivos a lograr el mejoramiento del desempeño laboral.

Estupiñan (2021), en su investigación denominada *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019* de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, su muestra estuvo conformada por 268 funcionarios públicos, la investigación fue cuantitativo, descriptiva y correlacional y el diseño es tipo transaccional utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones: La fundamentación teórica de la investigación conlleva a determinar que la gestión del talento humano dentro de la empresa se considera importantes para el cumplimiento de los objetivos, así como el adecuado control y realización de las actividades, sin contar con el apoyo al personal en torno a sus problemas y necesidades que ayuden a la satisfacción y realización personal. En cuanto a la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, luego del análisis descriptivo, este indica que existe una correlación positiva alta, entre ambas variables.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huaytán (2021) en su tesis denominada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo*

Grande – Huánuco de la Universidad Nacional Agraria De La Selva-Tingo María, la investigación fue de tipo básica a nivel ya que se buscó la asociación de variables, método descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 86 colaboradores se aplicó una encuesta Likert y llega a la siguiente conclusión: El análisis de datos de la investigación se realizó con el estadístico Rho de Spearman, con el cuál se estableció la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande – Huánuco con un rango de relación cuya calificación fue positiva moderada (rs = 0.521)

Fernández (2019), en su tesis denominada Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrias Triveca S.A.C., Piura 2018 de la Universidad de Lambayeque, la metodología utilizada fue de tipo descriptiva - propositiva, con un enfoque mixto la muestra estuvo conformada por 47 trabajadores de la empresa ya mencionada, se aplicó una entrevista compuesta por 12 preguntas para la variable independiente y un cuestionario formado por 20 ítems para la variable dependiente, y llega a la siguiente conclusión: La investigación señala que la propuesta del plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa Industrias Triveca S.A.C. en base a la elaboración de estrategias, le permite mejorar continuamente y significativamente las capacidades, habilidades, conocimientos, relaciones interpersonales, clima organizacional, y lo más importante la productividad laboral de cada trabajador.

Solís y Ventura (2019) en su tesis llamada *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016* de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, investigación de tipo cuantitativa-descriptiva, la muestra estuvo conformada por 38 trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Huariaca, se aplicó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión: Al someter nuestras variables: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca, al chi cuadrado de Pearson, nos arrojó un valor de 0.000, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador.

Rojas (2019) en su investigación llamada Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018" de la Universidad Señor de Sipan, investigación descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, cuya muestra fue de 33 trabajadores, Se utilizó la técnica de recolección de datos lo cual fue la encuesta o cuestionario en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos, concluye, "Señalando que existe una correlación positiva alta, entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Manifestando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano".

Peralta (2018) en su tesis llamada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús Mi Luz del

INABIF - Cusco 2018” de la Universidad César Vallejo, de Cuzco, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores del centro, para la investigación se aplicó 2 cuestionarios y llega a la siguiente conclusión: La investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0,05, al relacionar las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que, si existe relación entre ellas, y a la vez indica que hay una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva moderada.

Atencia y Caro (2018), desarrollo su tesis sobre “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis – 2018” de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, la muestra, conformada por 134 trabajadores, enfoque cuantitativo observacional-descriptivo, concluyendo: Que existe una relación negativa de la gestión de talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis Huánuco 2018, por lo que es necesario que los altos funcionarios apliquen el modelo de gestión de talento para la mejora del desempeño laboral en la institución.

2.1.3. Antecedentes locales

Pérez (2022), realizó su tesis denominada Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, 2022 de la Universidad César Vallejo - Ucayali, la muestra estuvo conformada por 27 docentes, enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental transversal correlacional causal, llegando a la conclusión: Que existe una

correlación considerable entre las variables y así mismo estas son lineales (una variable depende de la otra) es decir, a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral.

Senepo y Núñez (2021), *hicieron su tesis llamada Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020* de la Universidad Privada de Pucallpa, se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, concluye: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020.

García (2018), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) Ucayali – 2018* de la Universidad César Vallejo - Ucayali, la muestra estuvo conformada por 66 trabajadores de las diferentes áreas de la oficina zonal Ucayali, se aplicó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión: Se concluye que existe relación altamente significativa entre lagestión del talento humano y el desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) Ucayali — 2018 con r = 0.875 estimado por el coeficiente de correlación de Rho Spearman, lo cual indica que, ante una mejora de la gestión del talento humano, existiráun mejor desempeño laboral.

Benavente, Correa y Pinedo (2018), en su tesis titulada *La motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017*, la muestra conformada por 51 trabajadores de la UGEL Coronel Portillo, se utilizó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión: Existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidadde Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, estableciéndose que la motivación laboral, influye positivamente en la gestión del talento humano.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición de la Gestión del talento humano

Arias (2014) define esta variable como la actividad empresarial orientada a sacarle el máximo provecho al trabajo del personal en general de tal forma que se pueda lograr las metas, objetivos y misión de las empresas en las mejores condiciones. Las organizaciones están constituidas por: recursos materiales, financieros y humanos (p. 54).

Según Tejada (2013). La gestión del talento humano, rige a la gerencia del talento humano, que señala que la dirección y la gestión en la organización se basan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas. En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismoy de su entorno. Es encontrar una relación coherente entre productividad y satisfacción.

La potencialidad y los “talentos” son construcciones humanas, individuales y colectivas, que son susceptibles de modificarse,fortalecerse y mantenerse, así como de desvanecerse y extinguirse.

Dimensiones de la Gestión del talento humano

Ibañez (2011) analiza y propone las dimensiones de la Gestión del Talento Humano:

- **Atracción de recursos humanos**

Según Ibañez (2011) definió que la atracción de recursos humanos es la búsqueda constante de personal altamente capacitado para ocupar un puesto en un determinado tiempo. Genera una serie de sistemas de información para conocer detalles sobre el conocimiento y la capacidad de cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional. Podemos mencionar que la atracción de recursos humanaos consiste en hallar personas altamente capacitados para ocupar un puesto y sean confiables También, precisa que es el proceso encargado de atraer a un conjunto de personas, con determinadas características, e inducirlas a que se sometan a determinadas pruebas, a efecto de escoger uno o varios de entre los mejores, para que desempeñen funciones o cargos previamente determinados. Del mismo modo Alles (2006) indicó que una organización primero identifica a su candidato, su objeto de deseo, y luego debe conquistarlo, atraerlo. En un proceso de selección los dos eligen, no solo la empresa también el postulante. A su vez, para que la empresa pueda elegir debió identificar y luego atraer a varios candidatos y no solo a uno. (p.156). Por otro lado, Griffin (2011) definió que la atracción de recursos

humanos es el punto de inicio para atraer personal humano calificado. A su vez, la planeación de recursos humanos incluye el análisis de puestos y el pronóstico de la demanda y la oferta de mano de obra, se determina la cantidad de personas que se necesita para cubrir los puestos, considerando la mejor alternativa para mejorar el rendimiento de los puestos, que sean capaces de llevar a cabo con eficiencia y eficacia las tareas de la empresa y llegar a sus metas (p.141).

- **Desarrollo de los Recursos Humanos**

Para Ibañez (2011) el desarrollo de los recursos humanos tiene “una relación directa con el valor de una organización; hay que desterrar la idea de que son gastos de los que es difícil ver su retorno o su rendimiento”, el autor considera que el desarrollo de recursos humanos no sólo se basa en capacitar al personal para el puesto que desempeña actualmente, sino también en su desarrollo laboral (p. 309). Del mismo modo Mondy (2005), sostuvo que el desarrollo de los recursos humanos es una función importante de la ARH que consiste no sólo en capacitación, sino también en la planeación de carreras individuales y actividades de desarrollo, Desarrollo Organizacional y evaluación de desempeño, una actividad que destaca las necesidades de capacitación y desarrollo (CyD). La capacitación está diseñada para proporcionar a las personas el conocimiento y las habilidades necesarias para sus empleos actuales. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del empleo actual, pues tiene un enfoque de mayor alcance, el autor refiere que el desarrollo de los recursos humanos incrementa las capacidades de los empleados para

asegurar crecimiento y avance de la empresa, mejorando las capacidades intelectuales y emocionales. Por otro lado, Oltra (2005) sostuvo que el desarrollo del factor humano es el conjunto de políticas y actividades que, en el seno de la organización, se llevan a cabo para identificar y mejorar las competencias de los colaboradores, así como su grado de satisfacción y compromiso con la organización. Todo ello con el objeto de mejorar tanto la diligencia y potencial profesional de los colaboradores, como su nivel de motivación e implicación con la empresa, posibilitando así el refuerzo mutuo del logro de los objetivos organizativos y personales, el autor manifiesta que el desarrollo de los Recursos Humanos brindados dentro de la organización, permite que los colaboradores se sientan satisfechos y comprometidos con la organización, mejorando su nivel de motivación para el logro de objetivos (p.16).

- **Retención de los Recursos Humanos**

Según Ibáñez (2011) manifiestó que la retención y motivación de los recursos humanos se vuelve cada vez más complicado pues no sólo depende del departamento de recursos humanos, sino también de los coordinadores de cada área o unidad. Las medidas que pueden adoptarse para retener a los empleados pueden ser muy variadas, pero para poder efectuar un correcto diseño de ellas lo primero que hay que hacer es analizar y entender las razones que conducen a la rotación. Para el autor la retención y motivación de los recursos humanos permite que los trabajadores se esfuercen y realicen bien su trabajo para poder ser promovidos a cargos directivos o claves de la institución. Del mismo modo

Serna y Mojica (2007), sostuvieron que debe ser orientada por todo el grupo directivo de la organización, cuyo fin es identificar, desarrollar y promover de manera sistemática a las personas talentosas ubicadas en cargos claves de la organización, además, mencionan que los trabajadores si tiene un buen líder que los respeta y orienta y guía, ellos se sentirán satisfechos por sus logros y también se sienten importantes. Asimismo, Dolan y Raich (2010) sostuvieron gestionar a personas se está convirtiendo en un reto cada vez mayor y más atractivo, retener y motivar a estos talentos ya no será sólo la responsabilidad del departamento de recursos humanos. Como en la "formación del formador", los profesionales de recursos humanos tendrán que formar a cada uno de los directores para que puedan gestionar el talento en su respectivo equipo o unidad, para los autores es importante motivar a los profesionales porque ellos juegan un papel muy importante en una empresa. En la misma línea, Castillo (2009) sostuvo que existen numerosas técnicas de retención (personales y no personales), muy extendidas entre las empresas, que tratan de motivar a los trabajadores para incentivar su satisfacción en las organizaciones, el autor infiere que el empleado no solo necesita, salarios altos, recompensas monetarias o premios en metálico, el dinero ya no es el único elemento de motivación, sino un respeto y buen trato.

Objetivos de la gestión del talento humano

Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos ypara que estos se alcancen, es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional. A continuación, se señalan algunos objetivos según Coronel y Fares (2013):

- **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión:** La función de los recursos humanos es un componente fundamental de la organización actual, antes se hacía énfasis en la realización correcta de las tareas aplicando los métodos y reglas impuestos a los empleados y, en consecuencia, se obtenía eficiencia. El salto hacia la eficacia llegó con la preocupación de alcanzar objetivos y resultados, no se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de una organización, cada negocio tiene diferentes implicaciones para la administración de recursos humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y realizar su misión.

- **Proporcionar competitividad a la organización:** Significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. La función de la administración de recursos humanos es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados. En el nivel macroeconómico, la competitividad es el grado en que una organización puede, en condiciones libres y justas de mercado, producir bienes y servicios que tengan aceptación en los mercados internacionales, mientras garantiza simultáneamente mantener y aumentar las ganancias a sus empleados.

- **Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados:** Es cuando un ejecutivo afirma que el propósito de la administración de recursos humanos es construir y proteger el más valioso patrimonio de la empresa, las personas. Dar reconocimiento

a las personas constituye el elemento básico de la motivación humana, para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben, recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos.

- **Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:** Anteriormente se hacía énfasis en las necesidades de la organización; hoy, a pesar de las computadoras y los balances contables, los empleados precisan ser felices. Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa, para los empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal, las personas pasan la mayor parte de su vida en la empresa y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los empleados satisfechos, el hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo:** Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable,

seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas. Un programa de calidad de vida trata de estructurar el trabajo y el ambiente de trabajo para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado y convertir la organización en un lugar deseable y atractivo. La confianza del empleado en la organización también es fundamental para la conservación y el mantenimiento del personal.

- **Administrar el cambio:** En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos, estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. Los profesionales de la administración de recursos humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización, estos cambios se multiplican exponencialmente y plantean problemas que importen nuevas estrategias, programas, procedimientos y soluciones.

- **Establecer políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsable:** Toda actividad de administración de recursos humanos debe ser abierta, confiable y ética, las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la administración de recursos humanos, tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no sólo es una

exigencia para las organizaciones, sino lo es, en especial, para las personas que trabajan allí.

Importancia de la gestión del talento humanos

Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales. (Tejada, 2013)

Tradicionalmente, la gestión del talento humano ha sido visto como algo secundaria e irrelevante, la preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo, aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo, desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole (Tejada, 2013).

La gestión del talento humano, entonces se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, recursos humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente, esa es su finalidad, que las

personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal y así conseguir el crecimiento de la organización.

Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización, de hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión (Tejada, 2013).

Las organizaciones pueden lograr ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios:

- Mejorar la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios o alguna combinación de estos puntos.
- Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia. Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones. Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario.

En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada, es decir, una adecuada gestión del talento humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión (Tejada, 2013).

La gestión del talento humano moderna va más allá de la administración de las personas, sino que está orientada a la gestión o administración con las personas, este es el reto: Lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Para estar a la altura del nuevo rol que asume recursos humanos, los profesionales de esa área o aquellos que desarrollan tal función, requieren también desarrollar cinco competencias claves: (Tejada, 2013)

Conocimiento de la Organización, entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de recursos humanos y el impacto estratégico en la organización, el éxito de recursos humanos no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de recursos humanos podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en recursos humanos.

“Puesta en marcha de prácticas de recursos humanos, ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores”. (Tejada, 2013)

Gestión cultural, sabemos que lo que se puede medir se puede gestionar, pero cabe añadir que lo que se mide también define la cultura de una empresa. ¿por qué? porque describe lo que se valora, por ejemplo, si una organización con muchas quejas por parte de sus usuarios, se empeña en mejorar el servicio, para que éstos sientan un trato cálido y rápido,

tendrá que realizar este cambio estratégico mediante un cambio cultural, deberá orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia clave: Orientación al cliente, los profesionales de recursos humanos serían los llamados a trabajar en equipo con las áreas críticas y diseñar la mejora de los procesos. Asimismo, podría considerarse la participación de los usuarios en los procesos de mejora, tanto en el diagnóstico, como en las sugerencias y el diseño de las mejoras.

Gestión del cambio, es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto y a qué ritmo se puede implementar el cambio en las organizaciones. Los sistemas de recursos humanos pueden ser obstáculos o posibilitadores de un cambio rápido en la empresa, los profesionales de recursos humanos deben comprender los factores que influyen y la situación específica de sus organizaciones para poder responder de manera apropiada a las demandas y problemas que surjan en el camino (Villoria y Del Pino, 2009).

Credibilidad personal, este punto es fundamental para la aceptación de su rol como socio estratégico, debe ser coherente, capaz, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama, los profesionales que posean además una competencia de gestión estratégica del conocimiento serán cada vez más apreciados.

Por otro lado, conscientes de la realidad de las instituciones y empresas públicas y privadas en América Latina, sabemos que en algunos casos es difícil aplicar algunos de los conceptos modernos de gestión del talento humano, a pesar de ello, es necesario conocer y aprender de las mejores prácticas que han llevado a otras organizaciones a potenciar el desarrollo humano y estamos seguros de que es posible, en medio de las

dificultades y crisis en que vivimos, incorporar mejoras y desarrollar herramientas nuevas de gestión (Villoria y Del Pino, 2009).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición de Desempeño laboral

Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados; éste compone la estrategia individual para alcanzar los objetivos” (p. 242).

Chiavenato (2011, p. 59), la estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y desu potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Pernía y Carrera (2014, p.35) señalan que “es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en elcontexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrarsu profesionalidad”.

Isea (2013, p. 35) infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cualespermiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidadpública.

Dimensiones de desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral que se considerarán en esta investigación son:

- **Eficacia laboral:** CEPAL (2006) refiere que es “el nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales”. Bisetti (2015) añade que las organizaciones que promueven la eficacia de sus colaboradores están propiciando a sus ves un cambio importante en quien es el responsable de los resultados de la empresa. No se trata de pensar únicamente en que es lo que la organización puede hacer para que sus colaboradores puedan hacer para que la organización sea más eficaz. La eficacia de los trabajadores de una organización depende de los siguientes factores: Capacidad, Automotivación, Autogestión, Simplificación, Suerte, Responsabilidad, Eficacia individual y empresarial (p. 28).

- **Eficiencia laboral:** Chiavenato (2004) “uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede precisarse mediante la ecuación E=P/R, donde P son los productos resultantes, R los recursos utilizados” (p.52). Bisetti (2015) añade que la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una competencia o cualidad muy apreciada por las empresas debido a que en la práctica todo lo que estas hacen, tiene como intención obtener metas u objetivos, como recursos (tecnológicos, humanos, físicos, financieros de conocimientos, etc.) y en situaciones complejas y muy competitivas (p. 29).

- **Calidad laboral:** CEPAL (2006) refiere que es una “competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las

necesidades de sus usuarios, Sus caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención". (p. 14)

- **Economía laboral:** CEPAL (2006) refiere que es una "competencia de la empresa para crear y motivar apropiadamente los recursos económicos en pos de su gestión institucional. Ejemplos: Competencia de autofinanciamiento, cumplimiento del presupuesto y recobro del préstamo" (p. 14).

Importancia del grado de desempeño

Importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existenconflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo (Pernía y Carrera, 2014, p. 35).

Objetivo del grado de desempeño

Es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables. No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respectodel comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las

causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado. (Pernía y Carrera, 2014, p.35)

Evaluación del grado de desempeño

Para la evaluación del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía y Carrera (2014, p. 36) quien determina un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, yrendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor.

2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. Bases filosóficas

Gestión del talento humano

Los equipos de gestión del talento humano, se desligan de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes, de administrados, se convierten en agentes activo e inteligente que ayuda a administrar a los demás recursos de la organización. A las personas se les considera “asociados” de la organización que toman decisiones de sus actividades (Jerico, 2006).

En la era del conocimiento, tener conflicto con las personas, dejo de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones, se

ha convertido en una ventaja competitiva. Se deja de ser administración de recursos humanos, para transformarse en gestión de talento humano. (Jerico, 2006).

Tener personas, no significa necesariamente tener talentos. Un talento es siempre un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore.

Actualmente el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

- Conocimiento
- Habilidad
- Juicio
- Aptitud

Cabe mencionar que “Talento” era una moneda, en la antigüedad. En el nuevo testamento ya se menciona el término y servía para hacer transacciones comerciales (Jerico, 2006).

La teoría del capitalismo tradicional

Considera que las personas que tenían dinero son las que personas que detectan los medios de producción, porque son los que contratan a los trabajadores para operar esos medios, los balances financieros, los mercados de acciones y las estructuras de las empresas, etc.; Pero no se puede ser propietario del cerebro de las personas ni impedir que estos lleven su cerebro a otra parte. Los bienes ya no se controlan como se hacían antiguamente. Ahora los bienes son de sus propios propietarios; por tanto, los bienes humanos nos presentan una paradoja. Dado que las

personas constituyen su principal ventaja competitiva. Pero la empresa, necesita invertir en ellas, desarrollándolas y dejarles espacios para su talento. Tiene que invertirse en la transformación de las culturas de nuestra empresa. Actualmente la organización no puede exigir la lealtad de su propio personal; por el contrario, debe conquistar esa lealtad, pues no hay razón lógica o económica para que esos bienes no se vallan a un mejor lugar, si lo encuentran. Estos talento capitales, móviles o cerebros móviles son los dilemas que el capital intelectual trae (Jerico, 2006).

El capital humano está referido al concepto del talento humano, conducente necesariamente al del capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: Talentos; dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzadas, actualizadas y compensadas de forma constante. Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo se llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. Contexto; es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. sin él, los talentos se marchitan o mueren (Jerico, 2006)

Desempeño laboral Teoría de Flores

Según Flores (2008, p.2), define el desempeño laboral como el resultado productivo de cada uno de los trabajadores por las funciones que se le asigne y tiene las siguientes características: conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que el trabajador aplique y demuestre su desarrollo en el trabajo.

Dimensiones del desempeño laboral

- **Adaptabilidad:** Es la mantención en diferentes ambientes.
- **Comunicación:** Capacidad de expresar sus ideas de manera clara y concisa.
- **Iniciativa:** La intención de influir sobre acontecimientos para el logro de metas.
- **Conocimientos:** Se refiere al nivel de información técnicos y profesionales en áreas relacionadas con su trabajo.

Teoría de la expectativa de Vroom

Bobadilla (2017) cita a Stoner, afirmando que “la teoría de las expectativas busca explicar las diferencias entre los individuos y las satisfacciones debido a que ha recibido mucho apoyo de las implicaciones importantes para los administrativos, expectativas, resultados y comportamientos en el trabajo. Este modelo se basa en cuatro supuestos referentes al comportamiento en las organizaciones:

- El comportamiento depende de una combinación de fuerzas en los individuos y el ambiente.
- Las personas toman decisiones conscientes sobre su comportamiento.
- Las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas.
- Las personas escogen entre varias opciones de comportamiento, basándose en sus expectativas de que determinado comportamiento les produzca el resultado deseado.

Teoría de Robbins & Judge

Según Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral; se trata de que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajos; actualmente las empresas, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Considera 3 formas de conducta que constituyen el desempeño laboral.

Dimensiones del desempeño laboral

- **Desempeño de tareas:** Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que tiene como objetivo incrementar la producción de un bien o servicio, también se refiere a la realización de tareas administrativas las cuales desarrollan habilidades tanto técnicas como científicas y estas contribuyen al cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

- **Civismo:** Se refiere a las acciones que contribuyen en el ambiente psicológico de la empresa, por ejemplo: brindar ayuda a los demás de manera voluntaria, actuar en base a principios y valores, dar sugerencias constructivas para la mejora de la organización buscando siempre respaldar los objetivos y metas trazados por la empresa.

- **Falta de productividad:** Son las acciones que dañan a la empresa, conductas como robo, daños a la propiedad de la empresa, agresividad con los compañeros y presentar faltas continuas, dichas

conductas impiden el incremento de la productividad, ya que, con estos comportamientos desmotivan al personal impidiendo el desarrollo de la empresa.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Se define las siguientes bases conceptuales en función de lo precisado en el portal definición de:

- **Desempeño:** “Es cumplir una obligación o responsabilidad, realizar una actividad o dedicarse a una tarea”. (Vallejo, 2015)

- **Gestión:** Es la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera (Mendoza, 2018).

- **Objetivos:** “Es el planteo de una meta o un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad”. (Vallejo, 2015)

- **Personal:** “Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, empresa o entidad. El personal es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización”. (Mendoza, 2018)

- **Trabajo:** “Es toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas”. (Vallejo, 2015)

- **Trabajo en equipo: “**Consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas”. (Vallejo, 2015)

2.5. BASES EPISTÉMICAS

Gestión del talento humano

Según Vallejo (2015) la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a los individuos, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que las personas se sienta comprometida con la institución y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las instituciones o empresas necesitan aprender del temor que produce lo desconocido; romper paradigmas e iniciar por el cambio interiormente e innovar constantemente y comprender la realidad y enfrentar el futuro y entender el negocio, la misión, la visión de la institución (p.16).

Mendoza (2018), sostiene que la epistemología se ocupa de cuatro tareascentrales en la disciplina de la administración: el objeto específico de esta, su naturaleza, el desarrollo discursivo que ha tenido y las metodologías que ha utilizado para la investigación. La epistemología, en cuanto rama de la filosofía, se ocupa del desarrollo de la ciencia y las disciplinas intelectuales. En este sentido, es posible pensar que las disciplinas se pueden dividir en dos grandes grupos: gnomológicas o explicativas, y buscan entender el submundo específico, de la gestión del talento humano. Mendoza explica que un de las escuelas que estudio el

talento humano es la escuela humanista, sin vincularlo con el contexto. Como consecuencia de esta visión, se aprecia a las organizaciones dentro de una óptica de certeza y, por supuesto, no entra en juego el tema de la adaptabilidad, aunque se suponía que de la concepción humanista se desprendía la flexibilidad de las organizaciones.

Corrientes basadas en el procesamiento humano de información. Esta corriente surge paralelamente a la psicología cognitiva, y soportado en esta para su desarrollo, ha tomado elementos de las ciencias de la información para su explicación. El conocimiento, un nivel superior en el procesamiento de la información, no es alcanzable aún para las computadoras. Para conocer es necesario identificar, crear estructuras y, sobre todo, utilizar la información para obtener un resultado en la organización y así los medios de control. El conocimiento requiere de la intuición y la sabiduría y ello, es solo propio de los seres humanos. Para explicar el complejo procesamiento humano de la información es necesaria la interrelación entre diversas disciplinas como la psicología, las ciencias de la información, la cibernética, sociología entre otras. Un ejemplo de ello es la Teoría de los sistemas abiertos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó una investigación correlacional descriptiva, donde se relacionaron las variables y se describen los hechos tal como son observados, determinando la relación existente entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

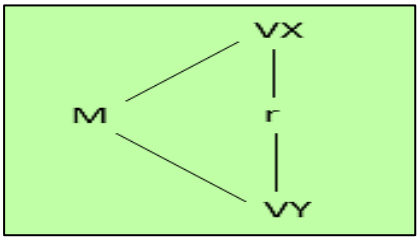
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplicó el diseño transversal correlacionales, con la cual describiremos las relaciones entre las dos variables gestión del talento humano y desempeño laboral en el momento determinado.

El esquema que le corresponde a este diseño fue el siguiente: (Hernández et al., 2014 p. 151)

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M = Muestra trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

V_x = Representa a la gestión del talento humano.

V_y = Representa el desempeño laboral.

r = Representa la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 186 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 2

Población de estudio

Áreas	Nombrados	Contratados	Total
Administración	19	35	54
Gestión Pedagógica	7	18	25
Planeamiento	3	23	26
Presupuesto	12	45	57
Comisión permanente de procesos administrativos	3	21	24
Total			186

3.3.2. Muestra y muestreo

Se seleccionó una muestra aleatoria simple de tamaño 142 de la población referida, utilizando la siguiente fórmula estadística de estimación del tamaño muestral:

$$n = \frac{Z^2.p.\ q.N}{e^2(N - 1) + Z^2.\ p.\ q}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Valor Z curva normal (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.50)

q = Probabilidad de fracaso (0.50)

N = Población (186)

e = Error muestral (0.05)

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2\,(0.50)\,(0.50)\,(186)}{(0.05)^2(185) + (1.96)^2\,(0.50)\,(0.50)} = 142$$

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Instrumentos de recolección

Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, de la investigación.

Se realizó la validación de contenido del instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos, siendo personas que además de dominar las variables que van a ser medidas con los cuestionarios están familiarizados con el grupo poblacional al cual va dirigida las encuestas y deberán conocer acerca de la metodología de investigación, específicamente elaboración de instrumentos.

Una vez seleccionados los jueces expertos se les envió una carta, la matriz de consistencia del proyecto, el cuadro de operacionalización de variables y un formato de evaluación del instrumento. El número mínimo de expertos es tres jueces.

Se les dió a los jueces el plazo prudencial de una semana para que respondan. Tratando de recibir las observaciones personalmente pues el diálogo suele ser muy enriquecedor, haciéndole notar detalles de los cuales el investigador no se había percatado.

Una vez que se haya conseguido las respuestas, se procedió a la evaluación cualitativa y cuantitativa de las mismas. La evaluación "Cualitativa" consistirá en considerar todas las sugerencias, aportes que han escrito los jueces en el instrumento; ello ayudará al investigador a mejorar las preguntas del cuestionario, y de ser necesario eliminar aquellas que no tienen relación con la dimensión/variable que se está midiendo.

La evaluación Cuantitativa es más general pues valora al instrumento en su totalidad cubriendo diferentes aspectos como son la coherencia con los objetivos, su estructura y comprensibilidad.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica de recojo

En el presente trabajo de investigación se hizo uso de la encuesta en el que se aplicó el instrumento de los cuestionarios para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Previamente mediante oficio dirigido a la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, se solicitó el permiso para ejecutar la investigación, se coordinó con cada uno de los trabajadores en el número considerado en el tamaño de la muestra planteada. La aplicación de los instrumentos de recolección de datos ocupará un tiempo aproximado de 45 minutos, los datos serán recolectados haciendo uso de la técnica de la encuesta y los instrumentos serán los cuestionarios, que será aplicado por el propio investigador.

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos

Los datos previo control de calidad, fueron procesados en una hoja de cálculo del programa Excel, elaborada con anticipación considerando las variables de estudio. Posteriormente se inició con el análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25,0. Los datos fueron presentados en tablas de una entrada a partir del cual se analizó la información a partir de sus frecuencias relativas, seguidamente se presentó la prueba de la correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS EN BASE A LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 3

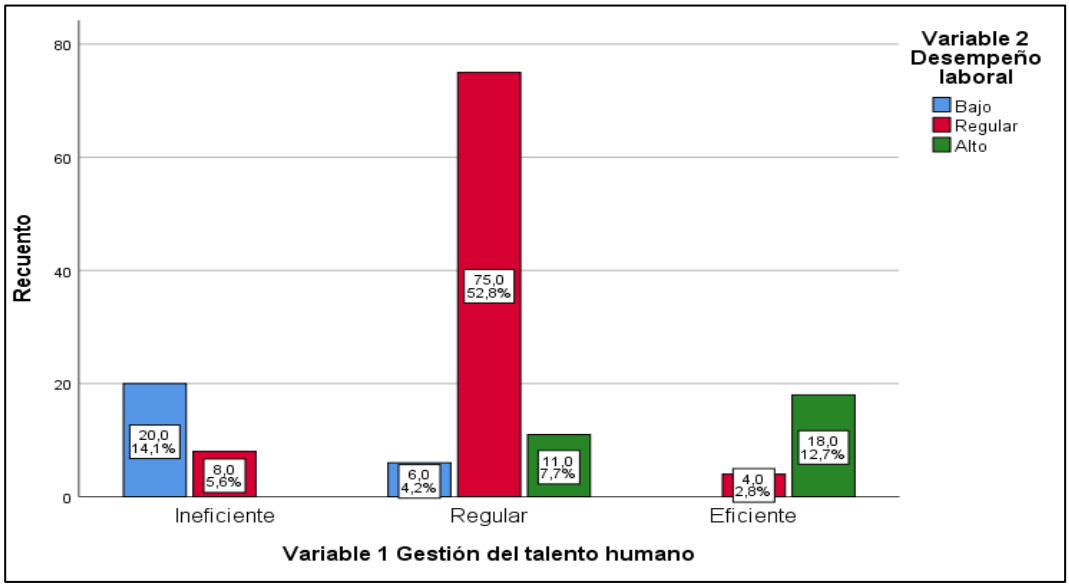
Resultados descriptivos con respecto al objetivo general

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1 Gestión del talento humano	Ineficiente	Recuento	20	8	0	28
		% del total	14,1%	5,6%	0,0%	19,7%
	Regular	Recuento	6	75	11	92
		% del total	4,2%	52,8%	7,7%	64,8%
	Eficiente	Recuento	0	4	18	22
		% del total	0,0%	2,8%	12,7%	15,5%
Total		Recuento	26	87	29	142
		% del total	18,3%	61,3%	20,4%	100,0%

Fuente: Base de datos spss.

Figura 2

Gráfico de barras con respecto al objetivo general



Fuente: Tabla 3.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró evaluar la influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 52,8% de manera regular.

Tabla 4

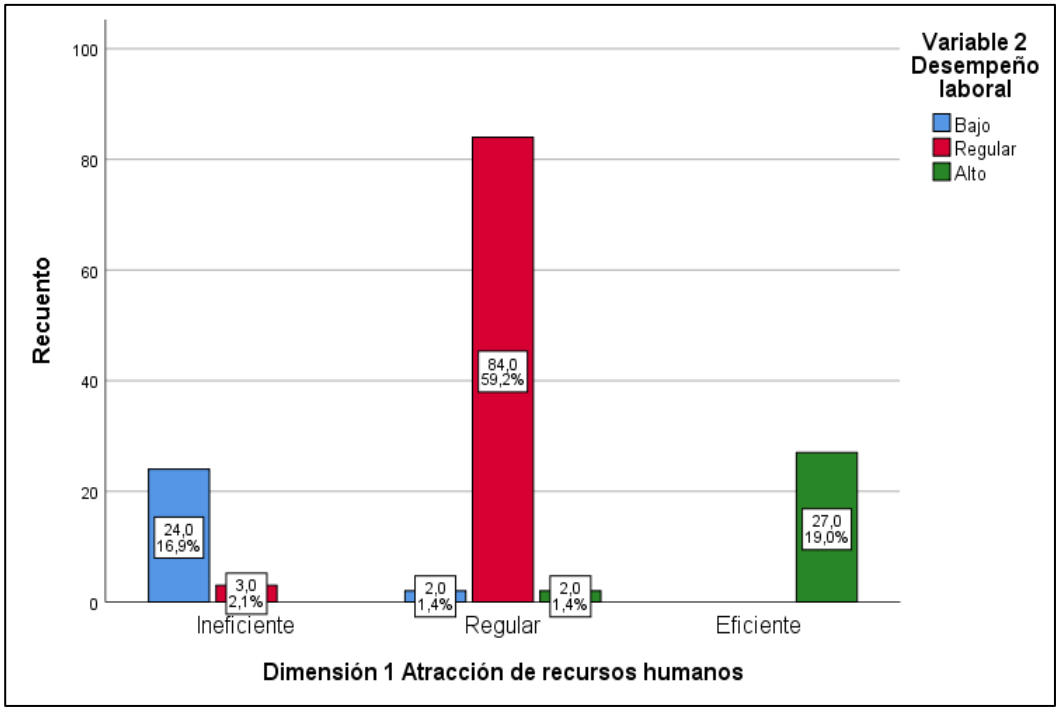
Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 1

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Dimensión 1 Atracción de recursos humanos	Ineficiente	Recuento	24	3	0	27
		% del total	16,9%	2,1%	0,0%	19,0%
	Regular	Recuento	2	84	2	88
		% del total	1,4%	59,2%	1,4%	62,0%
	Eficiente	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,0%	0,0%	19,0%	19,0%
Total		Recuento	26	87	29	142
		% del total	18,3%	61,3%	20,4%	100,0%

Fuente: Base de datos Spss.

Figura 3

Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 1



Fuente: Tabla 4.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró identificar es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 59,2% de manera regular.

Tabla 5

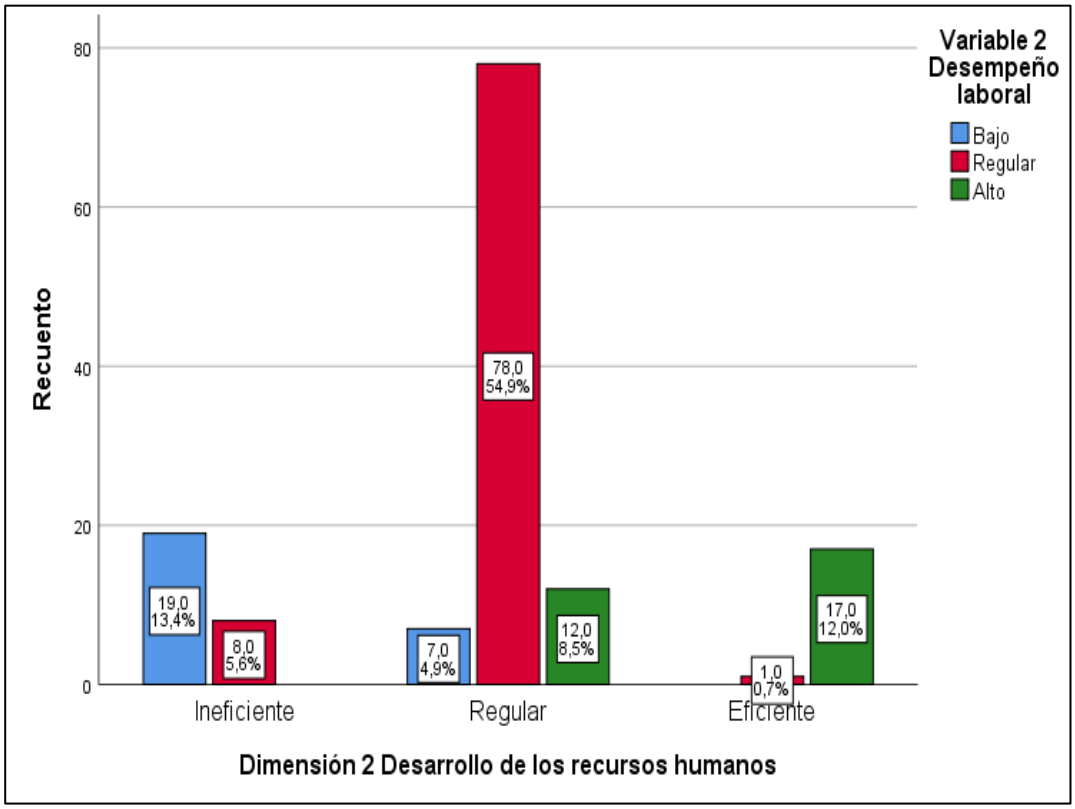
Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 2

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Dimensión 2 Desarrollo de los recursos humanos	Ineficiente	Recuento	19	8	0	27
		% del total	13,4%	5,6%	0,0%	19,0%
	Regular	Recuento	7	78	12	97
		% del total	4,9%	54,9%	8,5%	68,3%
	Eficiente	Recuento	0	1	17	18
		% del total	0,0%	0,7%	12,0%	12,7%
Total		Recuento	26	87	29	142
		% del total	18,3%	61,3%	20,4%	100,0%

Fuente: Base de datos Spss.

Figura 4

Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 2



Fuente: Tabla 5.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró identificar la influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 54,93% de manera regular.

Tabla 6

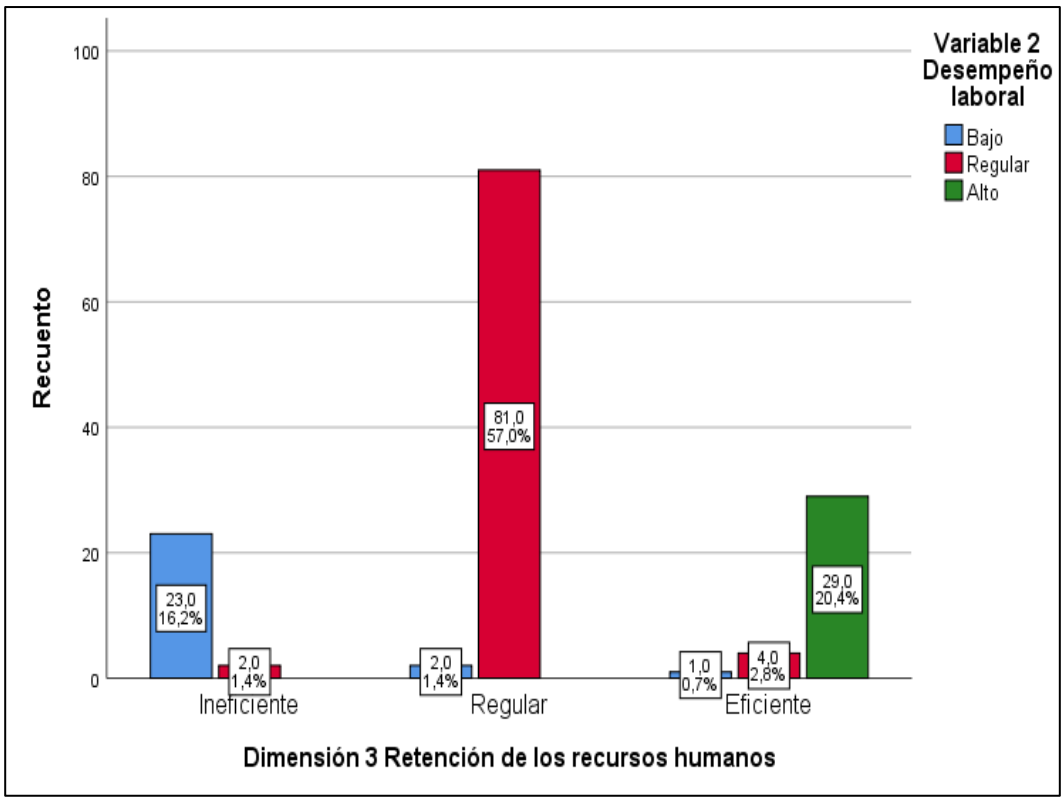
Resultados descriptivos con respecto al objetivo específico 3

			Variable 2 Desempeño laboral			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Dimensión 3 Retención de los recursos humanos	Ineficiente	Recuento	23	2	0	25
		% del total	16,2%	1,4%	0,0%	17,6%
	Regular	Recuento	2	81	0	83
		% del total	1,4%	57,0%	0,0%	58,5%
	Eficiente	Recuento	1	4	29	34
		% del total	0,7%	2,8%	20,4%	23,9%
Total		Recuento	26	87	29	142
		% del total	18,3%	61,3%	20,4%	100,0%

Fuente: Base de datos Spss.

Figura 5

Gráfico de barras con respecto al objetivo específico 3



Fuente: Tabla 6.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se logró describir la influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 57% de manera regular.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 7

Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Atracción de recursos humanos	,310	142	,000	,775	142	,000
Dimensión 2 Desarrollo de los recursos humanos	,355	142	,000	,734	142	,000
Dimensión 3 Retención de los recursos humanos	,300	142	,000	,787	142	,000
Variable 1 Gestión del talento humano	,331	142	,000	,759	142	,000
Variable 2 Desempeño laboral	,309	142	,000	,778	142	,000

Por el tamaño de la muestra, se optó por usar la prueba de normalidad de kolmogorov-Smimov, lo que nos arrojó el total de los valores del Sig. fueron inferiores a 0.05, lo que indicó que se debió usar la prueba estadística de rho de Spearman para desarrollar la prueba de hipótesis.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8

Resultados de la prueba de hipótesis general

Estadístico de prueba de hipótesis			Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	0,729
		Sig. (bilateral)	,000
		N	142

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis general, se obtuvo un Rho 0.729 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 9

Resultados de la prueba de hipótesis específica 1

Estadístico de prueba de hipótesis específica 1			Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1 Atracción de recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,937
		Sig. (bilateral)	,000
		N	142

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis específica 1, se obtuvo un Rho 0.937 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 10

Resultados de la prueba de hipótesis específica 2

Estadístico de prueba de hipótesis específica 2			Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2 Desarrollo de los recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,730
		Sig. (bilateral)	,000
		N	142

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis específica 2, se obtuvo un Rho 0.730 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 11

Resultados de la prueba de hipótesis específica 3

Estadístico de prueba de hipótesis específica 3			Variable 2 Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3 Retención de los recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,896
		Sig. (bilateral)	,000
		N	142

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis específica 3, se obtuvo un Rho 0.896 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos de los datos procesador en el software estadístico para ciencias sociales SPSS versión 29.0, se tuvo resultados esperados en este estudio, y se lograron responder tanto los objetivos como las hipótesis formuladas, siendo estas mismas discutidas con las teorías y estudios realizados con la finalidad de aportar nuevos hallazgos y conocimientos en nuestro contexto la región de Ucayali.

En los resultados de la estadística descriptiva, de acuerdo a los resultados obtenidos, se logró evaluar la influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 52,8% de manera regular; de acuerdo a los resultados obtenidos, se logró identificar es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 59,2% de manera regular; también de acuerdo a los resultados obtenidos, se logró identificar la influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 54,93% de manera regular; y por ultimó de acuerdo a los resultados obtenidos, se logró describir la influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023; en 57% de manera regular.

Estos resultados fueron comparados y debatidos con el León (2018), en su tesis titulada *“Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo”* de la Universidad Técnica de Ambato,

Ecuador su muestra estuvo constituida por 244 trabajadores, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo, utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones la investigación permitió identificar las áreas problemáticas en el servicio de la capacitación, la inducción, motivación, entre otros. El trabajo de investigación propone estrategias en la creación de un código de ética institucional, un plan de capacitación, recuperar los valores institucionales e implementar buzones de sugerencias, todos ellos orientados a mejorar la calidad del servicio al usuario; y con el estudio de Huaytán (2021) en su tesis denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco” de la Universidad Nacional Agraria De La Selva -Tingo María, la investigación fue de tipo básica a nivel ya que se buscó la asociación de variables, método descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 86 colaboradores se aplicó una encuesta Likert y llega a la siguiente conclusión el análisis de datos de la investigación se realizó con el estadístico Rho de Spearman, con el cuál se estableció la correlación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Profesional en Castillo Grande – Huánuco con un rango de relación cuya calificación fue positiva moderada (rs = 0.521)

De acuerdo a los resultados de la estadística inferencial, se tuvo los resultados de la prueba de normalidad y esta a su vez nos exigió el usó de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esta prueba arrojo la aceptación de todas hipótesis formuladas en este estudio. Con respecto al cuadro sobre la hipótesis general, se obtuvo un Rho 0.729 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la V1 Gestión del

talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Este estudio se comparó Morales (2018), en su investigación titulado “Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de trasporte de la provincia de Tungurahua” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, su muestra estuvo constituida por 36 colaboradores, el enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo descriptivo, utilizo las encuestas y llega a las siguientes conclusiones, los resultados alcanzados en el proceso investigativo, específicamente en la investigación de campo, permitió conocer que la gestión del talento humano en referencia al conocimiento básico y técnico no son debidamente desarrollados e aplicados en las tareas, lo cual afecta en el desempeño laboral. Con enfoque a la Gestión del Talento Humano, en forma detallada y didáctica, el contenido de la propuesta, se desarrolla con una exposición minuciosa y detallada sobre cómo podemos aplicar un modelo de gestión a los miembros de la organización para de manera clara y concreta se identifique los objetivos a lograr el mejoramiento del desempeño laboral.

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis especifica 1, se obtuvo un Rho 0.937 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Lo que se comparó con Fernández (2019), en su tesis denominada “Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrias Triveca S.A.C., Piura 2018” de la Universidad de Lambayeque, la metodología utilizada fue de tipo descriptiva - propositiva, con un enfoque mixto la muestra estuvo conformada por 47

trabajadores de la empresa ya mencionada, se aplicó una entrevista compuesta por 12 preguntas para la variable independiente y un cuestionario formado por 20 ítems para la variable dependiente, y llega a la siguiente conclusión, la investigación señala que la propuesta del plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa Industrias Triveca S.A.C en base a la elaboración de estrategias, le permite mejorar continuamente y significativamente las capacidades, habilidades, conocimientos, relaciones interpersonales, clima organizacional, y lo más importante la productividad laboral de cada trabajador.

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis específica 2, se obtuvo un Rho 0.730 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. El resultado reafirma lo dicho por Solís y Venturo (2019) en su tesis llamada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016” de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, investigación de tipo cuantitativa- descriptiva, la muestra estuvo conformada por 38 trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Huariaca, se aplicó el cuestionario y llega a la siguiente conclusión, al someter nuestras variables: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Huariaca, al chi cuadrado de Pearson, nos arrojó un valor de 0.000, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral.

Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador.

Con respecto al cuadro sobre la hipótesis especifica 3, se obtuvo un Rho 0.896 y un Sig. (bilateral) igual a 0.000, estos resultados indican una correlación positiva alta y la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que, existe influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Los que se comparó con Peralta (2018) en su tesis llamada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús Mi Luz del INABIF - Cusco 2018" de la Universidad César Vallejo, de Cuzco, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores del centro, para la investigación se aplicó 2 cuestionarios y llega a la siguiente conclusión, la investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0,05, al relacionar las variable Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que, si existe relación entre ellas, y a la vez indica que hay una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva moderada.

CONCLUSIONES

- En atención al objetivo general, se concluye que la gestión del talento humano ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo durante el año 2023, evidenciando que una adecuada administración de los recursos humanos contribuye a mejorar la productividad, la motivación y el compromiso de los trabajadores.

- Respecto al primer objetivo específico, se determinó que la atracción de recursos humanos impacta positivamente en el desempeño laboral, dado que la selección de personal calificado y el diseño de procesos de incorporación adecuados permiten contar con colaboradores competentes y alineados a los objetivos institucionales.

- En relación con el segundo objetivo específico, se evidenció que el desarrollo de los recursos humanos constituye un factor determinante en la mejora del desempeño laboral, ya que la capacitación, el fortalecimiento de habilidades y las oportunidades de crecimiento profesional incrementan la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores.

- Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que la retención de los recursos humanos influye directamente en el desempeño laboral, puesto que las políticas de incentivos, el reconocimiento y las condiciones laborales favorables favorecen la permanencia de los colaboradores, lo que garantiza estabilidad organizacional y continuidad en la calidad de los servicios.

SUGERENCIAS

- Fortalecer los procesos de atracción de talento humano mediante convocatorias transparentes y criterios de selección basados en el perfil del puesto, lo que permitirá incorporar profesionales idóneos y comprometidos con la misión institucional.

- Implementar programas continuos de capacitación y desarrollo orientados a potenciar las competencias técnicas y blandas de los trabajadores, asegurando que estén preparados para responder a las demandas educativas y administrativas del sector.

- Diseñar estrategias de retención del talento que incluyan incentivos económicos y no económicos, reconocimiento al desempeño destacado y la promoción de un clima organizacional positivo, lo cual incrementará la motivación y reducirá la rotación de personal.

- Fomentar la evaluación periódica del desempeño laboral con criterios objetivos y retroalimentación constructiva, a fin de identificar fortalezas y áreas de mejora que contribuyan al desarrollo profesional de los colaboradores.

- Promover una gestión integral del talento humano que no solo se centre en la contratación y capacitación, sino también en el bienestar laboral, el equilibrio entre vida personal y profesional, y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. (5ta. ed.).* Granica S.A. Argentina.

Arias, F. (2014). *Administración del capital humano*. Editorial Trillas, Madrid.

Armas Ortega, Y., Llanos Encalada, M. & Traverso Holguín, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*.

Atencia Herrera, K. D., & Caro Núñez, T. S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Amarilis - 2018*.

Bámaca, A. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en instituciones públicas. *Revista de Ciencias Administrativas, 18*(2), 45-57.

Benavente Rengifo, K. D., Correa Pérez, K. & Pinedo Lobo, G. K. (2018). *La motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017.*

Bobadilla Merlo, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*.

Bisetti, E. (2015). *Eficacia personal y empresarial*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Castillo, A. (2009). *Gestión del talento humano y motivación laboral*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2006). *Panorama social de América Latina 2006*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Coronel, C., & Fares, J. (2013). *Gestión del talento humano*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (6.ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. (5° Ed). México: Editorial McGraw-Hill.

Dolan, S. & Raich, M. (2010). *La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades*. España: 035-052 REVISTA 10.indd 35-52

Estupiñan Murillo, M. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Fernández Campos, E. (2019). *Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrias Triveca S.A.C., Piura 2018* de la Universidad de Lambayeque-Chiclayo Perú.

Flores, R. (2008). *Desempeño laboral y productividad*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Galarza Pérez, A. L. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano en las Pymes medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta de un esquema mejorado*.

García Bardales, K. L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y deAdministración Tributaria (SUNAT) Ucayali – 2018* de la Universidad César Vallejo – Ucayali.

Griffin, L. (2011). *Psicología de la Motivación.* Editorial Ciencias Médicas. La Habana.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Huaytán Tucto, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Huánuco* de la Universidad Nacional Agraria De La Selva-Tingo María.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa. (1ra ed.).* San Marcos, Perú.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021, noviembre 15). *Boletín técnico: Indicadores del mercado laboral urbano y rural – III trimestre de 2021*. Boletín Técnico N° 25. INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Informe interno sobre gestión del talento humano y desempeño laboral*.

Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones.* (1°Ed). México: Editorial Académica Española.

Jerico, P. (2006). *Gestión del talento humano*. Editorial Prentice Hall. Madrid, España.

León Lara, R. E. (2018). *Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo. Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato.

Mendoza, J. M. (2018). *Gestión empresarial y administración moderna*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Mondy, R. W. (2005). *Administración de recursos humanos* (9.ª ed.). México: Pearson Educación.

Morales Guayasamín, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de trasporte de la provincia de Tungurahua* de la Universidad Técnica de Ambato Ecuador.

Oltra, V. (2005). *Desarrollo del factor humano.* UOC, España.

Peralta Pérez, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús Mi Luz del INABIF - Cusco 2018* de la Universidad César Vallejo - Cuzco.

Pérez Ruiz, J. C. (2022). Gestión del *Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, 2022* de la Universidad Cesar Vallejo - Ucayali.

Pernía, K. & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. (1° Ed). Mexico: EAE.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.ª ed.). México D.F.: Pearson Educación.

Rojas Valdera, M. D. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018* de la Universidad Señor de Sipan - Lambayeque.

Sen, A. (2019). Retos en la selección de talento humano en contextos globales. *Revista Internacional de Administración, 25*(2), 34-49.

Senepo Ríos, L. B., & Núñez Acuy, L. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región Ucayali, 2020* - Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali.

Serna, H., & Mojica, G. (2007). *Gestión del talento humano: Enfoque estratégico*. Bogotá, Colombia: 3R Editores.

Solís Castañeda, A. & Ventura Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016* de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

Stephen, P., & Kalman, R. (2016). El talento humano como motor del desempeño organizacional. *Revista Internacional de Administración, 12*(3), 45-60

Tejada, J. (2013). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones: gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Colombia. Ediciones Uninorte.

Vallejo, M. (2015). *Desempeño laboral y gestión organizacional*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Villoria, M., & Del Pino, E. (2009). *Gestión del cambio en las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2023”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General ¿Cuál es influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023? **Específicos** ¿Cuál es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023? ¿Cuál es influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023? ¿Cuál es influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023?	**General** Evaluar la influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. **Específicos** Identificar es influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Identificar la influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Describir la influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.	**General** Existe influencia de la V1 Gestión del talento humano en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. **Específicas** Existe influencia de la dimensión 1 atracción de recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Existe influencia de la dimensión 2 desarrollo de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023. Existe influencia de la dimensión 3 retención de los recursos humanos en la V2 Desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2023.	**Variable 1** Gestión del talento humano **Dimensiones:** • Atracción de recursos humanos • Desarrollo de los recursos humanos • Retención de los recursos humanos. **Variable 2** Desempeño laboral **Dimensiones:** • Eficacia laboral • Eficiencia laboral • Calidad laboral • Economía laboral	**Ámbito** Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. **Población y muestra** N= 186 trabajadores n= 142 trabajadores **Nivel y tipo de estudio** Nivel: Explicativo Tipo: Prospectivo, Observacional, Transversal y Descriptivo. **Diseño de investigación** Correlacional-transversal **Técnicas e instrumentos** Encuesta: dos cuestionarios **Procedimientos** -Aplicación de instrumento de recolección de datos -Procesamiento: tabulación de datos -Análisis de datos. -Interpretación de datos. -Elaboración de tablas, gráficos y estadísticos. **Plan de tabulación y análisis de datos** Base de datos Tablas de distribución de frecuencias y figuras Tablas de contingencia y sus figuras

ANEXO 2

CUESTIONARIOS PARA MEDIR LAS VARIABLES DE ESTUDIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Nº	Reactivos	Nunca	A veces	Siempre
Dimensión 1: Atracción de recursos humanos		**0**	**1**	**2**
1	Considera usted que se planifica eficientemente la convocatoria para la contratación del personal.			
2	Considera usted se diseñan estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades de su personal.			
3	Las gestiones que se realizan, son debidamente planificadas de acuerdo a las necesidades de cada área laboral.			
4	Se mantiene actualizado el Manual de Organizaciones y Funciones.			
5	Las convocatorias que se realizan, son por concurso público.			
6	El perfil laboral requerido en las convocatorias que se realizan, está de acorde con las necesidades del área.			
7	Considera usted que las técnicas o medios de reclutamiento de personal (página institucional, avisos en diarios, redes de contactos, etc.) son eficaces.			
8	En la convocatoria que se realizan, es necesario que el currículo vitae esté actualizado y documentado.			
9	Existe preocupación por el mejoramiento, competencia y búsqueda de una mayor productividad laboral.			
10	Considera usted que las supervisiones que se realizan a los trabajadores son las más adecuadas.			
11	Se informa en la página web de la institución los resultados de los contratos laborales.			
12	Se brinda la inducción sobre la misión, visión, objetivos y valores de la institución.			
Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos		**0**	**1**	**2**
13	Se maneja adecuadamente los recursos propios en beneficio de la institución que dirige.			
14	Se participa en capacitaciones de gestión y estrategias en desarrollo de recursos humanos.			

15	Considera usted que las capacitaciones que se organizan dan solución a las dudas o problemas que se suscitan dentro de la entidad laboral.			
16	Se invierte en convenios para los trabajadores como: diplomados, maestrías.			
17	Se evalúa constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores.			
18	Considera usted importante evaluar del desempeño laboral del personal directivo.			
19	Considera indispensable tener conocimiento pleno de sus derechos y deberes.			
20	Cree usted que la evaluación de desempeño laboral busca fomentar la mejora continua de la organización.			
21	Se facilitan herramientas necesarias para la planificación anual, unidades y sesiones de clase.			
22	Considera usted que su director motiva a los trabajadores para mejorar su desempeño laboral.			
23	Se establecen instancias de comunicación y retroalimentación.			
24	Se plantean instrumentos que mejoren su desempeño laboral.			
Dimensión 3: Retención de recursos humanos		**0**	**1**	**2**
25	Existen mecanismos alternos para compensar las horas extras del trabajador.			
26	Considera usted que el salario que percibe va de acuerdo con las funciones que realiza.			
27	Considera usted que debe darse una compensación económica de acuerdo a la productividad del trabajador.			
28	Considera usted que una buena compensación aumentaría el desempeño laboral.			
29	Se encuentra satisfecho (a) con los aguinaldos que recibe.			
30	Percibe algún beneficio fuera de su remuneración mensual.			
31	Considera usted que su institución con relación a otras entidades da buenos beneficios.			
32	Considera usted que entregar bonos y otros incentivos contribuyen para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones.			

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

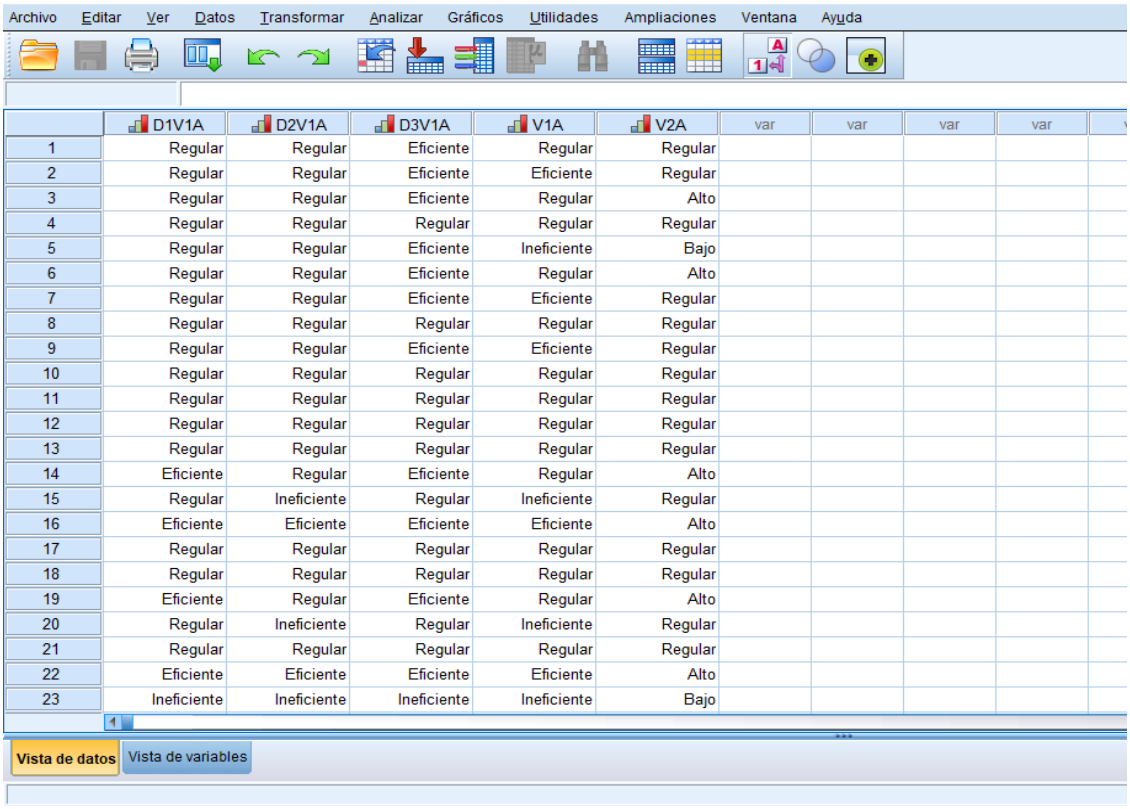
INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Nº	Reactivos	Nunca 0	A veces 1	Siempre 2
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.			
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.			
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.			
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.			
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.			
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.			
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.			
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.			
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.			
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.			
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.			
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.			
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.			
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.			
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.			
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.			
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.			
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.			
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.			
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han			

	permitido nuevos proyectos.			
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.			
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.			
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.			
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.			

ANEXO 3

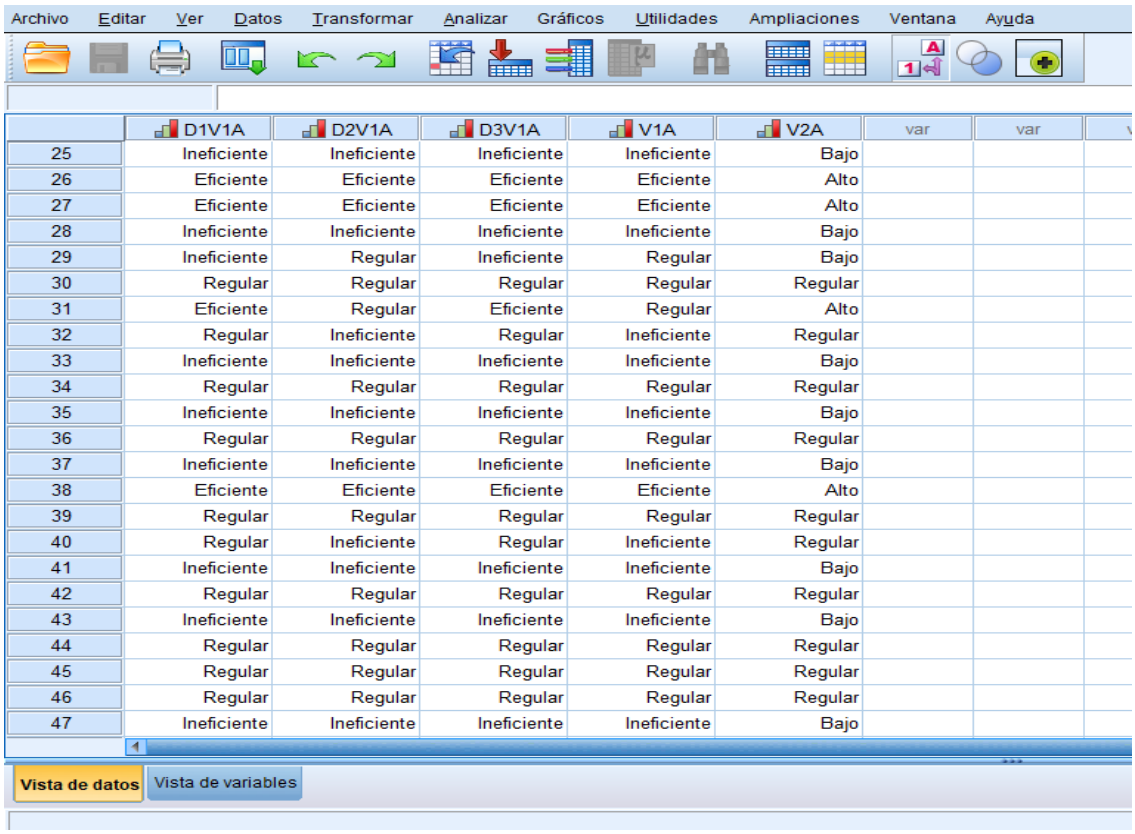
BASE DE DATOS



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var	var	var	var
1	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Regular				
2	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular				
3	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Alto				
4	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
5	Regular	Regular	Eficiente	Ineficiente	Bajo				
6	Regular	Regular	Eficiente	Regular	Alto				
7	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular				
8	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
9	Regular	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular				
10	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
11	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
12	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
13	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
14	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto				
15	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular				
16	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto				
17	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
18	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
19	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto				
20	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular				
21	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular				
22	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto				
23	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo				

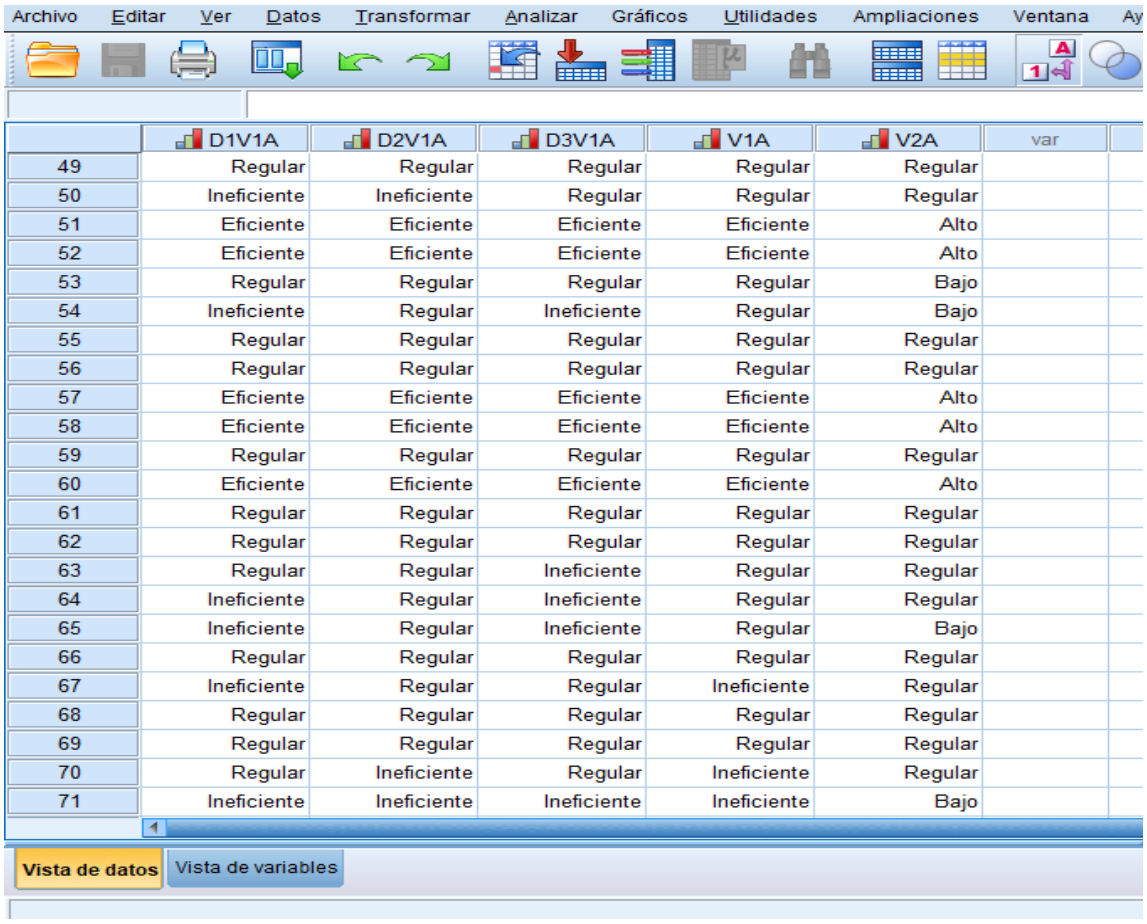
Vista de datos Vista de variables



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

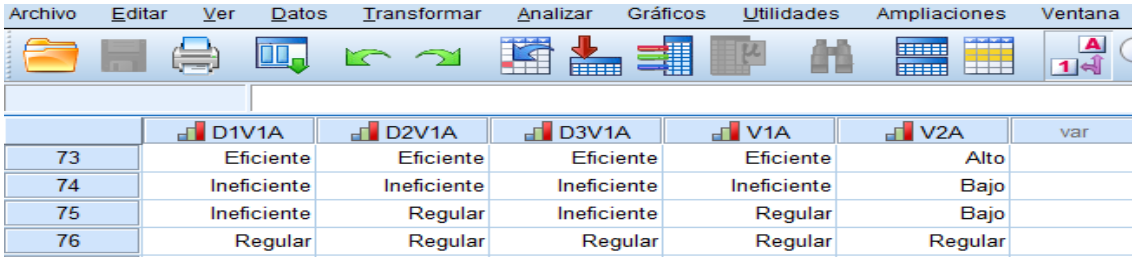
	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var	var
25	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
26	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto		
27	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto		
28	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
29	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	Bajo		
30	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
31	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto		
32	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular		
33	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
34	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
35	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
36	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
37	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
38	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto		
39	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
40	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular		
41	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
43	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		
44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular		
47	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo		

Vista de datos Vista de variables



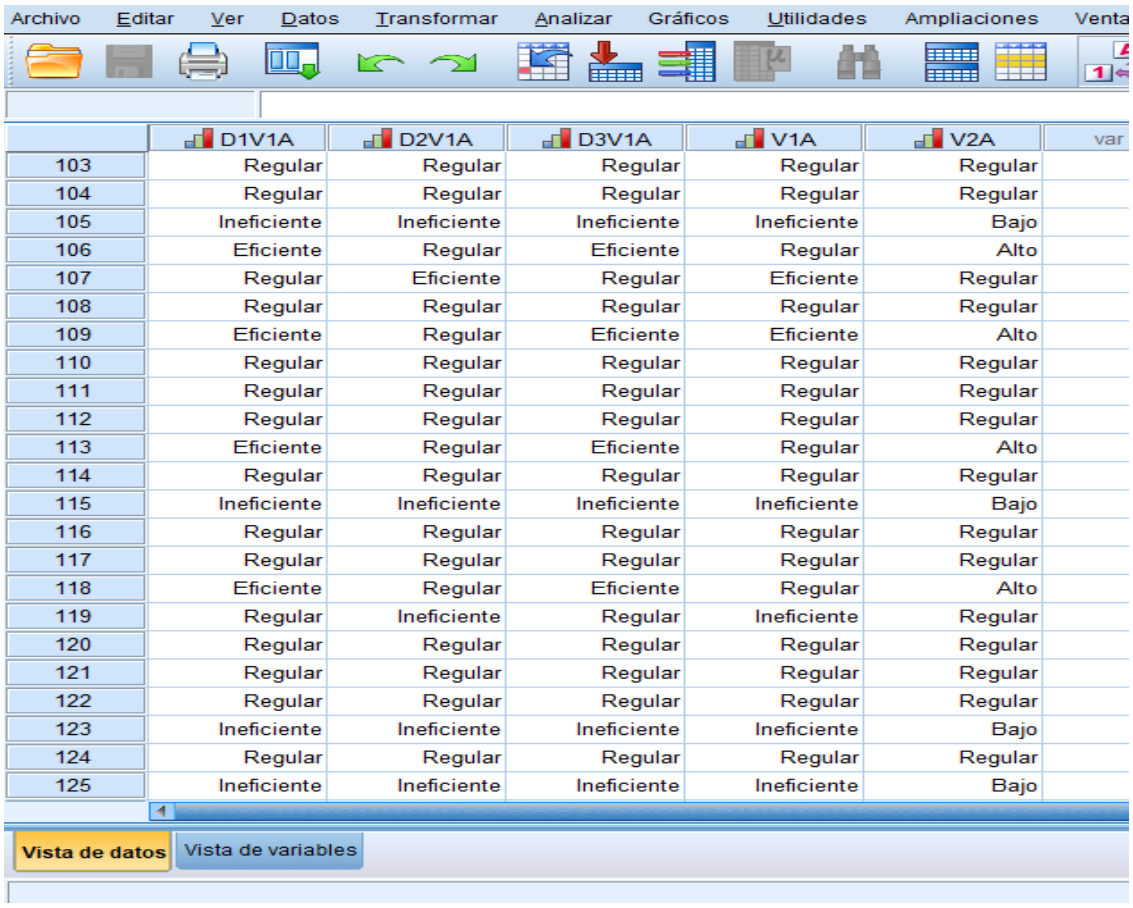
	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var
49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
50	Ineficiente	Ineficiente	Regular	Regular	Regular	
51	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
52	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
53	Regular	Regular	Regular	Regular	Bajo	
54	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	Bajo	
55	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
56	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
57	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
58	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
59	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
60	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
61	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
62	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
63	Regular	Regular	Ineficiente	Regular	Regular	
64	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	Regular	
65	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	Bajo	
66	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
67	Ineficiente	Regular	Regular	Ineficiente	Regular	
68	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
69	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
70	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	
71	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	

Vista de datos | Vista de variables



	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var
73	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
74	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
75	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	Bajo	
76	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
77	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
78	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
79	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
80	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
81	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	
82	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
83	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
84	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
85	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
86	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
87	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
88	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
89	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
90	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
91	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
92	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
93	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
94	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
95	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	

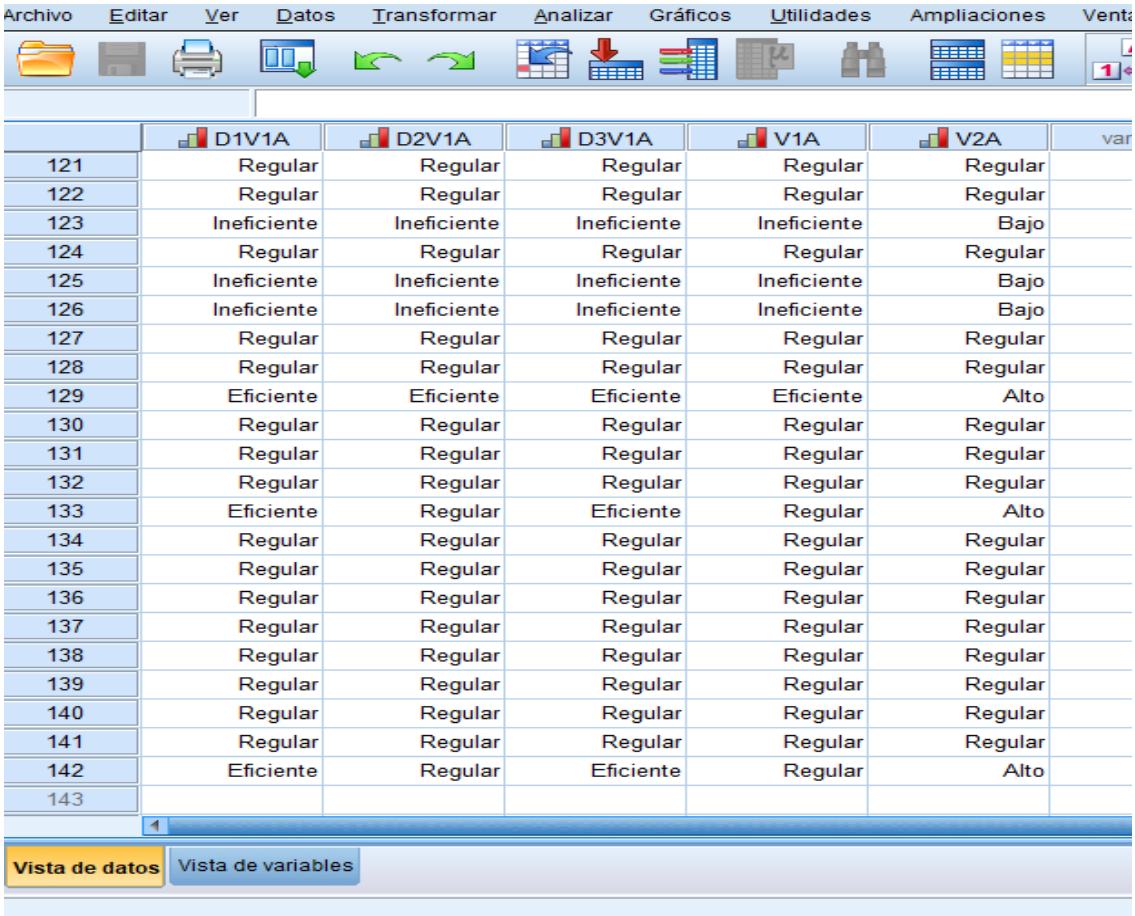
Vista de datos | Vista de variables



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Venta

	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var
103	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
104	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
105	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
106	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
107	Regular	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	
108	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
109	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Alto	
110	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
111	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
112	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
113	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
114	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
115	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
116	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
117	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
118	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
119	Regular	Ineficiente	Regular	Ineficiente	Regular	
120	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
121	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
122	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
123	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
124	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
125	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	

Vista de datos Vista de variables



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Venta

	D1V1A	D2V1A	D3V1A	V1A	V2A	var
121	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
122	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
123	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
124	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
125	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
126	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Bajo	
127	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
128	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
129	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Alto	
130	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
131	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
132	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
133	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
134	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
135	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
136	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
137	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
138	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
139	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
140	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
141	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
142	Eficiente	Regular	Eficiente	Regular	Alto	
143						

Vista de datos Vista de variables