

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



=====

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) DE
CORONEL PORTILLO.**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**AUTOR:
EDINSON SALDAÑA RUIZ**

**PUCALLPA-PERÚ
2021**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ANEXO N° 4

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

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las
08:30 horas, del día 04 de MARZO DEL 2022, ante el Jurado de Tesis o
trabajo de investigación constituido por :

Dr. HUGO AYSANOA CALIXTO Presidente
Dr. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES Secretario
Mg. ROGER LOZANO RUIZ Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en:
GESTIÓN PÚBLICA

Mención: GESTIÓN PÚBLICA
Don(ña) EDINSON SALDANA RUIZ

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA (UGEL)
DE CORONEL PORTILLO.

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



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

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

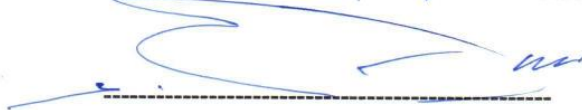
NINGUNA

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de... 17 (**DISCRETE**)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 09:35 horas del 04 de marzo del 2022



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0474-2021

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de Tesis, titulado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) DE CORONEL PORTILLO”

Cuyo(s) autor (es) : **SALDAÑA RUÍZ, EDINSON**

Escuela : **POSGRADO**
Maestría : **GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a) : **Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 8%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

FECHA 17/11/2021



Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON

Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo,

Edinson Saldana Ruiz

Autor(a) de la TESIS de posgrado titulada:

" GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE DOCENTES DE
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL (UGEL) DE CORONEL PORTILLO

Sustentada el año: _____

Con la asesoría de: Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05 / 03 / 2022

Email: esaldanacc@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 961608320

DNI: 23161453

DEDICATORIA

Aquellos que me acompañan día a día.

AGRADECIMIENTO

Con grandeza a la Escuela de Posgrado

Al Dr. Juan José Palomino Ochoa por sus aportes en la ejecución de mi tesis como mi asesor.

RESUMEN

El objetivo es determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, toda vez que la importancia de la gestión de los recursos humanos en el logro de capacidades y desempeño resulta fundamental, por ello el estudio analiza el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular, porque la carencia de una adecuada planificación conlleva a ciertas distorsiones en el manejo humano, por lo que resulta pertinente conocer respecto a la evaluación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular y finalmente se estableció el grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en ese contexto la metodología contribuye a ampliar y profundizar conocimientos sobre la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes, de diseño no experimental, tipo básica, con enfoque cuantitativo de nivel correlacional; de acuerdo a los resultados se concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Capacidad, Desempeño

ABSTRACT

The objective is to determine the degree of relationship between the management of human talent and the achievement of capacities and performance of teachers in regular basic education of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, since the importance of human resource management In the achievement of capacities and performance it is fundamental, for this reason the study analyzes the degree of relationship between planning in the management of human talent in the evaluation of teacher performance in regular basic education, because the lack of adequate planning leads to certain distortions in human management, so it is pertinent to know about the evaluation of the direction in the management of human talent in training and development for the performance of the teacher in regular basic education and finally the degree of control relationship in the management of human talent in the design of teamwork for the performance of the teacher in basic education regu of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo, in this context the methodology contributes to broadening and deepening knowledge about the management of human talent with the achievement of capacities and performance of teachers, non-experimental design, basic type, with a quantitative approach correlational level; According to the results, it is concluded that there is a degree of relationship between the management of human talent and the achievement of capacities and performance of teachers in regular basic education of the Local Educational Management Unit of Coronel Portillo.

Keywords: Human talent management, Capacity, Performance, Evaluation.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la gestión el talento humano y su relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, es una investigación no aplicada que tiene propósitos de medir el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el logro de capacidades y desempeño docente, en ese sentido la planificación, dirección y control contribuyen a lograr con eficiencia todo lo planteado por los docentes, por ello que la importancia del manejo de la gestión del talento humano resulta imprescindible para el sector educativo.

La gestión humana en el sector educativo en los últimos tiempos resulta fundamental a fin de cumplir los objetivos de manera eficaz, por ello las personas involucradas en el área deben ser aquellos que puedan articular con un plan estratégico la visión y misión institucional.

La investigación está estructurada de la manera siguiente:

Capítulo I; bajo este capítulo se encuentra descrita de manera sistemática la descripción sobre la gestión del talento humano y el logro de capacidades y desempeño docente, se emplean para esta descripción el método científico deductivo; asimismo, se formulan el problema general en base a la variable principal y secundaria, los problemas específicos en base a las dimensiones e indicadores, se formulan los objetivos, hipótesis y la justificación e importancia del estudio, por último la viabilidad y limitaciones de la investigación.

Capítulo II; Se incorporó en un contexto macro los antecedentes de la investigación considerando las variables y dimensiones de estudio, del mismo modo se consideran los antecedentes a nivel nacional.

Capítulo III; Se incorporó de manera sistémica la metodología adoptada, precisando el tipo, enfoque, alcance y diseño de la investigación, juntamente con la población de y muestra, por último los instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV; resultados de la investigación

Capítulo V; Discusión de resultados

Conclusiones

Sugerencias

Anexos

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	20
1.3. OBJETIVO	21
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
1.4. HIPÓTESIS.....	22
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	22
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	22
1.5. VARIABLES.....	23
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	24
1.7. VIABILIDAD	25

1.8. LIMITACIONES	25
CAPÍTULO II.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. ANTECEDENTES.....	26
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	26
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	31
2.2. BASES TEÓRICAS.....	35
2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	35
2.2.2. DESEMPEÑO DE DOCENTES.....	39
2.3. BASES FILOSÓFICAS.....	40
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	41
2.5. BASES EPISTÉMICOS.....	45
CAPÍTULO III.....	46
3. MARCO METODOLÓGICO.....	46
3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.3.1. POBLACIÓN.....	48
3.3.2. MUESTRA.....	48
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	49
3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	50
3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.....	50

CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS.....	52
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	106
CONCLUSIONES	108
SUGERENCIAS.....	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Planificación – I	53
Tabla 2	Planificación – II	55
Tabla 3	Planificación – III	57
Tabla 4	Dirección – I	59
Tabla 5	Dirección – II	61
Tabla 6	Dirección – III	63
Tabla 7	Control – I	65
Tabla 8	Control – II	68
Tabla 9	Control – III	71
Tabla 10	Evaluación del desempeño – I	73
Tabla 11	Evaluación del desempeño – II	76
Tabla 12	Evaluación del desempeño – III	79
Tabla 13	Formación y desarrollo – I	81
Tabla 14	Formación y desarrollo – II	83
Tabla 15	Formación y desarrollo – III	86
Tabla 16	Diseño de trabajo en equipo – I	89
Tabla 17	Diseño de trabajo en equipo – II	91
Tabla 18	Diseño de trabajo en equipo – III	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Planificación – I	53
Figura 2	Planificación – II	55
Figura 3	Planificación – III	57
Figura 4	Dirección – I	59
Figura 5	Dirección – II	61
Figura 6	Dirección – III	63
Figura 7	Control – I	65
Figura 8	Control – II	69
Figura 9	Control – III	71
Figura 10	Evaluación del desempeño – I	74
Figura 11	Evaluación del desempeño – II	77
Figura 12	Evaluación del desempeño – III	79
Figura 13	Formación y desarrollo – I	81
Figura 14	Formación y desarrollo – II	84
Figura 15	Formación y desarrollo – III	87
Figura 16	Diseño de trabajo en equipo – I	89
Figura 17	Diseño de trabajo en equipo – II	92
Figura 18	Diseño de trabajo en equipo – III	95

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La administración del personal en el campo de la educación ha tenido avances significativos teniendo en cuenta el bienestar de los docentes que representa un reto para las instituciones públicas por la complejidad existente en este campo, es por ello que la gestión del talento humano es parte de la administración moderna tomando en cuenta las capacidades y competencias de los docentes en un mundo globalizado ante el avance vertiginoso de la tecnología que se traduce en el desempeño de las organizaciones con automotivación y bienestar en las labores realizadas.

En ese sentido (Briceño & Godoy, 2012), el talento humano se compromete con el bienestar de los trabajadores, pero ve en ellos un potencial, una ventaja competitiva que se tiene que aprovechar, ofrece a los trabajadores las capacidades de abordar y resolver problemas en el menor tiempo posible y su fin es generar un nivel de pertenencia a la empresa, con el cual los objetivos y metas tanto a nivel grupal como individual se conecten el trabajo en equipo. (p.57-58).

En el país la gestión del talento humano específicamente en las instituciones educativas básica regular resulta prioritario a fin de lograr las capacidades y desempeño en los docentes con un clima laboral favorable, sin embargo, los problemas que persisten en cuanto a las brechas

educativas de capacitación, presupuesto y deudas sociales generan un ambiente de inestabilidad y falta de motivación en los docentes donde la gestión del talento humano no es asumida en su extensión por las que administran la educación.

En la región de Ucayali, no es ajeno que el sector educación adopte las políticas deficientes de la administración pública que tienen carencias en la gestión del talento humano en las instituciones educativas, esta es más crítica por su complejidad en los centros de educación Básica Regular, distribuidos en las provincias de Padre Abad, Coronel Portillo y Atalaya, respetivamente; por lo que el desempeño de los docentes no tiene el acompañamiento de las herramientas pedagógicas, falta de motivación, carencia de capacitación para el logro de los objetivos de la educación moderna.

Las causas del problema de gestión del talento humano por la administración de personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es la falta de planificación, organización, control y dirección, estas carencias de los gestores radica en la falta de reflejo en el logro de capacidades de desempeño de los docentes, el desarrollo de la autovalidación, como logros de habilidades y destrezas de los estudiantes con discapacidad severa y multidiscapacidad para alcanzar una vida independiente lo más autónoma posible, que facilite su inclusión familiar; así como su participación activa en la comunidad, respetando sus condiciones, posibilidades, estilos y ritmos de aprendizaje.

En ese sentido (Chiavenato, 2002), “el administrador del talento humano sea director, jefe, gerente o supervisor debe desempeñar cuatro funciones administrativas que logran el progreso de las empresas, que son: planear, organizar, dirigir y controlar. Todas estas funciones se deben realizar con el equipo de trabajo en conjunto y no solo depende de una sola persona. (p.14).

Los orígenes del problema es la falta de integración de talentos, la carencia en la socialización de talentos en base a una cultura participativa, acogedora y emprendedora, carencia del diseño de trabajo, individual y en equipo, en el que resulte agradable y motivador, falta de recompensas a los talentos por sus desempeños excelentes y logro de resultados, la falta de seguimiento, evaluación de desempeño humano, falta de capacitación de nuevos conocimientos pedagógicas, la carencias de formación y desarrollo de talentos creando organizaciones de aprendizaje, carencia de excelentes condiciones de trabajo, mejorando calidad de vida de los docentes, la falta de buenas relaciones con los talentos, sindicatos y la comunidad educativa, la carencia de competitividad de los talentos que incrementa el capital humano en las instituciones educativas.

El problema del talento humano, de no resolverse tiene consecuencias en el desempeño laboral de sus docentes, por la falta de motivación y pensamiento crítico, que conlleva a no contar con el materiales didácticos para el manejo de aspectos didácticos en aula, en el que se pueda crear un ambiente en el que se utilicen métodos y materiales, la falta de

monitoreo no contribuye en el dominio de lo enseñado en los alumnos, todo ello trascienden en la sociedad a través de la enseñanza y formación de los estudiantes que resultan ser tolerantes, no colaboran ni son conscientes, adoptan los conceptos de una administración sin las competencias adecuadas, en el que las brechas existentes en la calidad de educación conllevan a una percepción adversa del Estado, en el logro del desempeño y enseñanza

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la gestión del talento humano tiene grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo la planificación en la gestión del talento humano tiene relación en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?
- ¿Cómo la dirección en la gestión del talento humano tiene relación en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?
- ¿Cómo el control en la gestión del talento humano tiene relación

en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- Evaluar el grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- Establecer en grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe grado de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- Existe grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- Existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

1.5. VARIABLES

Variable Independiente

Gestión del talento

humano

Dimensiones:

Planificación

Dirección

Control

Variable Dependiente

Desempeño del

Docente

Dimensiones:

Evaluación del

desempeño Formación y

desarrollo

Diseño de trabajo en

equipo

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación está ampliamente justificada porque la gestión del talento humano es un instrumento valioso para las instituciones públicas, especialmente para aquellos que están inmersos en la gestión humana como es el caso de la educación básica regular, para motivar, crear cultura participativa, diseñar trabajo en equipo e individual en los docentes a fin de fortalecer el desempeño laboral y realizar mejoras continuas en su competencia a través de capacitaciones de nuevos conocimiento pedagogías en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo.

Para que se puedan generar nuevos conocimientos a partir de la investigación realizada, que pueda contribuir en lo conceptual, respecto a la gestión del talento humano, en el que se consideren la planificación a fin de conocer la realidad del talento humano con que se cuenta en las instituciones educativas denominadas Básica Regular, se puedan aplicar para mejorar el desempeño laboral del docente una adecuada dirección en la gestión del talento humano y el control que es fundamental en la administración como un medio para contrastar el desempeño del docente en las aulas que permita logros de aprendizaje en los estudiantes.

Desde el aspecto metodológico la investigación adquiere rigor científico porque emprende a través de la ruta cuantitativa, por ser una investigación objetiva, de alcance descriptiva y correlacional, que permite determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el

desempeño del docente en la educación básica regular, de corte transversal y de diseño no experimental.

1.7. VIABILIDAD

La investigación por el enfoque y alcance establecido metodológicamente permite recoger información de la unidad de análisis en un solo acto de la muestra por la aplicación de la encuesta, por lo que garantiza el desarrollo de la investigación en el ámbito de la UGEL de Coronel Portillo.

1.8. LIMITACIONES

En cuanto a las limitaciones de la investigación está básicamente en la transversalidad del diseño no experimental en el que se miden y recopilan datos de la muestra en un solo momento, lo cual no permite hacer comparaciones con otros periodos, que es una limitante en cuanto a su diseño, sin embargo, la rigurosidad científica está acreditada.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según, (Coronel León, 2010) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa Duramas CIA. LTDA.” Establece los objetivos dependiendo de cada organización, estas son brindar a los funcionarios de la empresa bienestar además de una adecuada remuneración de acuerdo a sus competencias. Suministrar el talento humano necesario a cada proceso a fin de soportar las diferentes funciones y actividades que desarrolla. Se utilizaron tres metodologías para identificar competencias laborales: análisis conductista, análisis constructivista y el análisis funcional. Los instrumentos que se utilizaron en dicha investigación fueron la entrevista de selección, los centros de evaluación, las pruebas psicológicas, la entrevista personal y la representación. Para finalizar el autor concluye que las organizaciones deben dar mayor importancia al talento humano que posee, considerando que es un factor primordial para el funcionamiento, desarrollo y para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Según, (De León , 2013) en su tesis “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu”, el autor explica que la investigación se efectuó mediante el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. El tipo de investigación utilizada fue de carácter descriptivo, debido a que se analizaron las normas y procedimientos establecidas en la gestión del talento humano, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del recurso humano y los procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana; a través de resultados estadísticos obtenidos, tabulados e interpretados, utilizando como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano. La principal conclusión a la que se llegó, es que a través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas Pymes del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores.

Según, (Arrobo Celi, 2013) en su tesis titulada “Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa CIMPEXA S.A.” propone como objetivo general elaborar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A. y como uno de los objetivos específicos que es diagnosticar la situación actual de la empresa en el departamento de recursos humanos. Las técnicas e instrumentos fueron la encuesta, la entrevista y los grupos focales. Para efecto de este estudio, se considera una población de 10 trabajadores. En dicha investigación se puede manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentara, con la aplicación de estrategias de medición de desempeño en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento.

Según, (Púm Miranda, 2018) en su tesis “Competencias laborales y evaluación del desempeño” se establece como objetivo principal la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño para el personal de Auto centro Gutiérrez. El estudio es de tipo descriptivo, que utilizó un total de 22 trabajadores ubicados en diferentes puestos, la primera parte del estudio comprende la identificación de las competencias específicas de los puestos para la empresa, a través de un estudio

de las funciones productivas de la misma, basado en una boleta de opinión, en la cual se identificaron las competencias. Se concluye que los 22 trabajadores poseen niveles altos de las competencias específicas establecidas para la organización y se determina la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Auto centro Gutiérrez. Asimismo, se recomendó implementar un programa de capacitación sobre las competencias específicas establecidas para la organización, para que se refuercen e involucren a los trabajadores en los procesos de mejora y desarrollo laboral.

Según, (Vera Vera, 2016) en su tesis “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del canco Guayaquil Agencia Portoviejo” tiene por finalidad analizar el modelo de Gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo, en la cual se utilizaron modalidades de investigación como bibliografías, de campo y de observación siendo esta parte esencial para el desarrollo de la problemática. La gestión por competencias puede ayudar a aprovechar al máximo las habilidades de las personas, para que su cada una esté ubicada en el puesto de trabajo para el que verdaderamente sirve. Desde la gestión por competencias se entiende que solo así los trabajadores contribuyen de manera óptima de alcanzar las metas

de la compañía. Para finalizar se concluye que la gestión por competencias apropiadas en el Banco Guayaquil se enfoca en un modelo conductista en donde las competencias son definidas a partir de los empleados con mejor desempeño, identificando atributos como la iniciativa, resistencia al cambio y principalmente el liderazgo.

Según, (Rodríguez Iturralde, 2016) en su tesis “El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato provincia de Tungurahua” el autor tiene como finalidad determinar la incidencia del perfil por competencias en el desempeño laboral del personal del área comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia del Tungurahua; resaltando su conformación por habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar un puesto de trabajo, sobresaliendo los comportamientos y actitudes; vinculándose con la cultura de la empresa, información relacionada con la selección, conllevando al alcance de resultados en beneficio empresarial, favoreciendo en el desempeño, demostrando calidad y productividad fomentando el cumplimiento de normas y disciplina establecidas, debido a la necesidad de evaluar destrezas y conocimientos, experiencia y competencia; conllevando mediante la descripción y análisis de cargos a la estabilidad laboral,

mejorando cuantitativo y cualitativo, con sus modalidades de campo, bibliográfica, con sus niveles descriptivo, explicativo; trabajándose con una población de treinta y un personas como objeto de estudio. En conclusión, se establece que, en la empresa, el inadecuado perfil por competencias perjudica en el desempeño laboral afectando el conocimiento de habilidades que se requiere para desempeñar un puesto de trabajo, perjudicando en la competitividad de las empresas, en la capacidad de adaptación, en la planificación y crecimiento, limitando la creatividad, el autoaprendizaje y la capacidad para tomar decisiones en los diferentes ámbitos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según, (Rojas Reyes, 2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018” establece como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a

través de un cuestionario. Los resultados revelaron que existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre la gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud; por último, existe relación estadísticamente significativa según $p=0,0007$ entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Según, (Rodríguez, 2017) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016” se aborda la problemática de la mayoría de las instituciones del estado, dentro de ellas la red de salud Huaylas Sur, personal no capacitado, deficiencia en la evaluaciones e incentivos al personal; situación que conlleva a un bajo rendimiento en el desempeño laboral. El objetivo de la investigación general fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. El tipo de investigación es de campo y corresponde al nivel de estudio explicativo, para el diseño de investigación fue no experimental y transversal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el

cuestionario con una escala de tipo Likert. La muestra de estudio es de 161 profesionales encuestados. Finalizando, se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, del nivel alto y altamente significativa ($r=0.8154$, $p=0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la red de salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

Tesis, (Sánchez Flores, 2018) en su tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, 2017” está orientado a determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. La investigación centro su metodología, bajo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental de nivel de contraste de hipótesis descriptiva – correlacional, se asume este nivel en razón que establece una relación entre las variables, gestión por competencias y desempeño laboral. Se aplicó el cuestionario como instrumento de medición, los cuales permitieron recoger la información, relacional y medir las variables de estudio, efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes. La muestra estuvo conformada por 201 trabajadores de la Corte

Superior de Justicia de Tacna. Los resultados obtenidos permitieron establecer que: existe relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna.

Según, (Hanco León, 2018) en su tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención de EsSalud – Cusco. Se trata de un estudio descriptivo correlacional, no experimental. Este estudio nos permite determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral, en contraste al mundo actual, donde se puede percibir la falta de gestión por competencias, lo que da como resultado que, a mayores valores de la gestión por competencias, existirá mayores niveles de desempeño. Se trabajó con una muestra de 23 licenciados en enfermería que representa el 100% de la población. Se utilizó un instrumento ya validado y aplicado que fue el cuestionario de encuesta el mismo que atendía los indicadores que a su vez responde a las dimensiones del trabajo. Considerando el objetivo general se concluye, tomando como referencia ($p=0,001$) y la Rho Spearman (0,702) se concluye que existe una relación significativa entre la gestión por

competencias y el desempeño laboral del personal de enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de ESSALUD. Cusco, esto quiere decir que, a mayores valores de la gestión por competencias, existirán mayores niveles de desempeño laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según (Chiavenato, 2002), sostiene que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p.6).

Según (Anzola, 2002), señalo que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se comprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (p.70).

Para (Lozano Correa, 2007), el talento requiere de capacidad, acción y compromiso, si falta uno de ellos, no se alcanzan los resultados superiores. Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias, casi seguro que no alcanzará resultados, aunque haya tenido buenas intenciones. Si, por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede que alcance resultados. El único inconveniente es que su falta de motivación le impedirá innovar o proponer cosas más allá de las dadas por su líder. (p.157).

TALENTO:

Según (Lozano Correa, 2007), señala que el talento no tiene una definición universal de lo que es una persona sobresaliente, puesto que lo que se requiere varia en cierta medida de una empresa a otra; cada una tiene que concebir el perfil específico del talento que necesita. Por lo tanto, el concepto de talento es integral, donde la interacción de las habilidades de una persona, sus características innatas, sus conocimientos, experiencias, inteligencia, pericia, actitud, carácter e iniciativa constituyen las competencias para aprender y desarrollarse en diferentes contextos. (p.149).

ANTECEDENTES DEL TALENTO HUMANO

Según (Rondon, 2017), en épocas anteriores como la primitiva, esclavista y feudal existía el concepto del talento humano, pero sin un nombre específico, la sociedad no tenía el conocimiento de este concepto pero ahí estaba. Se podía evidenciar en las extensas jornadas de trabajo, la represión a los trabajadores y los distintos abusos que se cometían, esto debido a que no existían los derechos humanos. Ya en las épocas modernas y contemporáneas le fue dando su importancia, cabe destacar que a nivel administrativo en los últimos años en las empresas ha surgido un interés por las personas y en sus análisis concluyeron que no puede haber un progreso económico sin el sentido de pertenencia de los trabajadores por la empresa. (p.11-12).

TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO

De acuerdo a (Sanabria, 2015), señala que el talento humano en el aparato estatal tiene un modelo burocrático desde su inicio que recae a finales del siglo XIX y va hasta la actualidad. En este periodo de tiempo los académicos y los gobiernos han afianzado su conocimiento del talento humano en cuanto a cómo se debe manejar en las organizaciones públicas, el avance en el sector público se dio a partir del análisis de cuatro modelos básicos los cuales son: Modelo burocrático, modelo gerencial, de gestión estratégica y orientada a resultados y de servicio público. Estos

modelos han dado lugar a características de la gestión del talento humano en las organizaciones públicas en diferentes países.

PLANEACIÓN

Según (Amador, 2008), la planeación es decir por adelantado, que hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quien ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.

DIRECCIÓN

Según (Reyes Cano, 2007), Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de los planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida en base a decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado.

CONTROL

Según (Amador, 2008), Control “Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas”.

2.2.2. DESEMPEÑO DE DOCENTES

Según (Martínez Ruiz & Lavín García, 2017), el desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes de la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza. (p.2).

De acuerdo a (Faria, Reis, & Peralta, 2016), la formación inicial y la formación continua, son parte de un proceso de profesionalización que se concreta en el desempeño docente, son variables complementarias de un mismo proceso de formación que orientan el logro de un buen desempeño, además, desde una lectura contextualizada, se reconoce que la formación docente responde a la necesidad que tiene el docente para afrontar los cambios y demandas sociales que le obligan a mantener una constante preparación sobre sus capacidades y conocimientos

que propicien obtener el desempeño esperado. (p.6).

Según (Lozano Correa, 2007), para desempeñarnos con efectividad debemos saber innovar, comunicarnos, pensar, sentir y actuar evitando ser disonantes, en nuestras acciones especialmente al dirigir equipos de trabajo y organizaciones; debemos poseer pericia, técnica, saber aplicar métodos, procedimientos y técnicas específicas de administración, tener autoconocimiento, saber quién soy, cuáles son mis fortalezas y debilidades; debemos saber enfrentar situaciones difíciles y solucionarlas de manera constructiva, ser negociadores, conocer las actitudes de las personas con las que laboro para identificar el grado de satisfacción o no de los colaboradores. Las actitudes son acciones, creencias y tendencias del comportamiento, lo cual facilita el proceso de predicción de los individuos. (p.151).

2.3. BASES FILOSÓFICAS

De acuerdo a las bases filosóficas de la investigación respecto al talento humano y su relación el desempeño docente, está basada en que el concepto del talento humano están divididos en 5 etapas que corresponden a distintos periodos, comprendidos de 1870 hasta la actualidad, desde 1870-1900 que tiene a la revolución industrial y la tendencia al individualismo en la sociedad; la segunda etapa 1901-1930 asociado a eventos como la primera guerra mundial, la tercera etapa comprendida entre 1931-1960 marcada por la posterior crisis de 1929 la

libertad de mercado, cuarta etapa 1961-1990 marcada por el avance tecnológico y quinta etapa 1991 en adelante marcada en un contexto de globalización económica, tal como señala (Alvarez, Calderon, & Naranjo, 2006) (p.231-237).

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 2.4.1. Actitud.** – Es un comportamiento que se expresa de cierta forma, en función de las circunstancias, y que revelaría el estado anímico de una persona. (Coronel León, 2010).
- 2.4.2. Bienestar.** - Es la experimentación de salud, felicidad y prosperidad. Incluye tener buena salud mental, sentirse altamente satisfecho con la vida, tener un sentido de significado o propósito, y la capacidad para manejar el estrés. (Ruiz, 2017)
- 2.4.3. Capacidad.** - Es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. (Rodríguez Iturralde, 2016)
- 2.4.4. Capacitación.** - Son las acciones formativas que lleva a cabo una empresa orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores. (Briceño & Godoy, 2012)
- 2.4.5. Clima laboral.** - Es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores.

(Fernandez, 2012)

- 2.4.6. Compromiso.** - Es algo interno y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado. (Fernandez, 2012)
- 2.4.7. Desempeño.** – Es la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales y, y que incide directamente en los resultados de la organización. (Ardila Vera, 2009)
- 2.4.8. Docente.** – Representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. (Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos, 1981)
- 2.4.9. Empresa.** – Son aquellas organizaciones conformadas por distintos elementos humanos, técnicos y materiales que tiene como objetivo conseguir algún beneficio económico o comercial. (Fuentes Olivera, 2010)
- 2.4.10. Estudiante.** – Persona que cursa estudios en un centro docente, especialmente de enseñanza media o superior. (Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos, 1981)
- 2.4.11. Ética.** – Es una rama de la filosofía que estudia la moral, es decir, lo que se considera como buenas costumbres para vivir en

sociedad y lograr una convivencia sana y equilibrada entre las personas. (Giraldo Jara, 2005)

2.4.12. Gestión. – Es un enfoque disciplinario para identificar, diseñar, ejecutar, documentar, medir, monitorear y mejorar los procesos de negocio, automatizados o no, para lograr resultados consistentes y alineados con los objetivos estratégicos de la organización. (Ojeda Hernandez, 2006)

2.4.13. Industria. – Es un sector cuya actividad es transformar materias primas en productos de consumo final o intermedio. La gran mayoría de actividades industriales se engloban dentro del sector secundario. (Sanz, 2002)

2.4.14. Institución educativa. – Implica adentrarnos a aquellos factores humanos que interfieren en el proceso educativo, tales como maestros, alumnos y administradores del proceso. (Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos, 1981)

2.4.15. Institución pública. – Es la organización que desempeña una acción de interés público y forma parte del gobierno nacional y subnacional. (Ardila Vera, 2009)

2.4.16. Motivación. – Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. (Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos, 1981)

2.4.17. Organización. – Es una asociación de personas que se relacionan entre si y utilizan recursos de diversas índoles con el fin de lograr determinados objetivos o metas. (Melinkoff, 1990)

2.4.18. Presupuesto. – Se refiere a la cantidad de dinero que se necesita para hacer frente a cierto número de gastos necesarios para acometer un proyecto. (Sanz, 2002)

2.4.19. Remuneración. – Es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. (Baluarte, 2012)

2.4.20. Talento humano. – Es aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento Empresarial y en la productividad de cualquier organización. (Ávila, 2004)

2.4.21. Trabajadores. – Es aquella persona que brinda sus servicios a cambio de un salario por parte de un empleador. Así, los detalles de este vínculo son definidos en un contrato. (Baluarte, 2012)

2.5. BASES EPISTÉMICOS

Las bases epistémicas de la investigación sobre el talento humano se sostienen de acuerdo a lo señalado por (Poveda Sierra, 2018), la evolución del concepto del talento humano seguirá desarrollándose y aportando sus teorías para lograr que las empresas sean más competitivas, eleven su productividad y forjen un clima laboral donde los empleados se sientan a gusto y parte importante de ella.

El desarrollo e implementación del área del talento humano busca lograr lo mencionado anteriormente, esta es la importancia de esta área en las empresas actualmente, ya que los empleados son una de las ventajas competitivas más importantes.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica descriptiva-correlacional de enfoque cuantitativo, respecto al talento humano y el desempeño del docente, que mide grado de relación entre las variables de estudio, de enfoque cuantitativa. Según (Esteban Nieto, 2018), la investigación básica descriptiva cuyo objeto principal es la de recolectar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales.

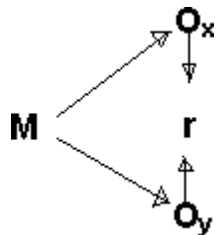
El alcance de la investigación es descriptiva correlacional, (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010), con frecuencia la meta del investigador consiste en describir, fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallará como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Los estudios correlacionales pretender responder a preguntas de investigación. (p.80-81).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo al tipo de investigación planteada es no experimental transversal, en el que se recoge la información en un solo momento sin manipular la variable de estudio. Tal como señala (Hernandez Sampieri,

Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010), en estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional. Estos diseños recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (p.151).

Esquema:



Formula Estadística

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Población:

Margen: 10%

Nivel de confianza:

99%Población: 1480

Tamaño de muestra: 149

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{(z^2(p \cdot q))}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

El universo de la investigación está dado por 1480 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, fuente Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

3.3.2. MUESTRA

La muestra está compuesta por 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, fuente Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

De acuerdo con (Palomino Ochoa & et al., 2021) señala:

“La muestra resulta de la delimitación efectuada del universo de estudio o también conocido como población, en el que por la magnitud requiere ser extraída del universo una parte que reúne las características de la población”. (p.116)

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE TALENTO HUMANO	Según (Chiavenato, 2002), sostiene que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.	-Planificación -Dirección -Control	Técnica: Encuesta Cuestionario
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE	Competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales y, y que incide directamente en los resultados de la organización. (Ardila Vera, 2009)	-Evaluación desempeño -Formación y desarrollo -Diseño de trabajo en equipo	Instrumento: Encuesta Cuestionario

3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La definición operativa de instrumentos de recolección de datos para el trabajo de campo está compuesta por la encuesta mediante un cuestionario diseñado y validado en función a las variables de estudio y dimensiones.

Según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010), los tipos de instrumentos de medición o recolección de datos cuantitativos disponemos en la investigación diversos tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos. Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. (p.217).

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Se obtienen los datos mediante las técnicas de recojo como es la encuesta, la observación directa e indirecta y análisis de datos bibliográficos, para realizar el procesamiento y presentación de datos, la encuesta es una técnica que permite obtener información de la muestra. Según (Torres Bardales, 1994), la encuesta es una técnica que permite obtener información de una muestra representativa de una determinada población. Es un proceso a través del cual conseguimos datos

(económicos, educativos, políticos, ocupacionales, etc.) de primera mano y todos aquellos que permitan explicar mejor el problema.

Los instrumentos empleados para la investigación será el cuestionario estructurado para conocer la percepción de los docentes de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo con relación a la gestión del talento humano y el desempeño docente, cuestionario que consta de 18 preguntas, la primera variable Gestión del Talento Humano con sus tres dimensiones que consta de 9 ítems y desempeño docente con tres dimensiones y 9 ítems. Asimismo, el instrumento otorga alternativas con valoración de (1) Totalmente en desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (3) ni de acuerdo/ni en desacuerdo (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Dimensión: Planificación

La gestión del talento humano tiene grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 1.

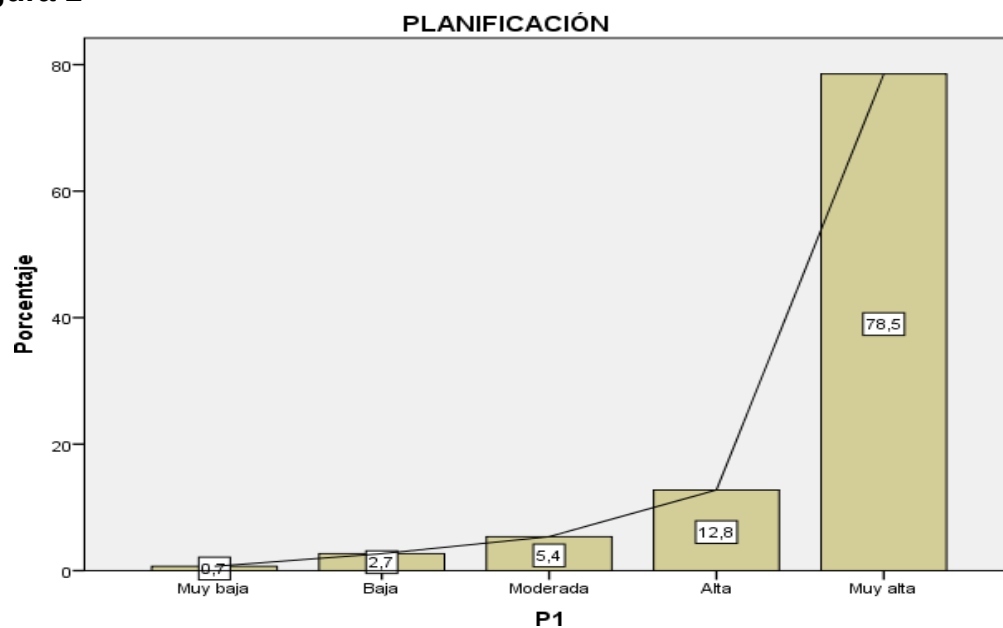
Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	1	,7	,7	,7
Baja	4	2,7	2,7	3,4
Moderada	8	5,4	5,4	8,7
Alta	19	12,8	12,8	21,5
Muy alta	117	78,5	78,5	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento

humanoFuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 78.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la gestión del talento humano tiene grado de relación muy alto con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 12.8% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la gestión del talento humano tiene un alto grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 5.4% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la gestión del talento humano tiene un grado de relación moderada con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 2.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la gestión del talento humano tiene un bajo grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de

Coronel Portillo.

El 0.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la gestión del talento humano tiene grado de relación muy bajo con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.2. Dimensión: Planificación

La planificación en la gestión del talento humano tiene relación en la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

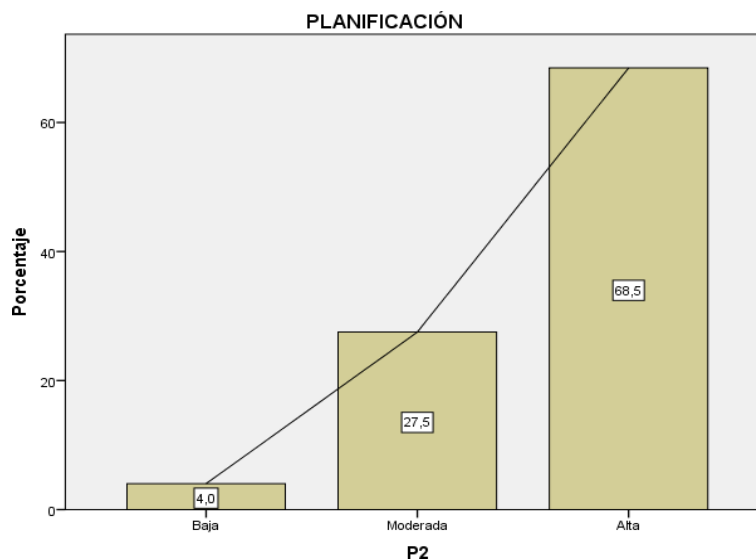
Tabla 2.

Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	6	4,0	4,0	4,0
	Moderada	41	27,5	27,5	31,5
	Alta	102	68,5	68,5	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humanoFuente: Elaboración propia

Figura 2



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 68.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la planificación en la gestión del talento humano tiene una alta relación con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 27.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la planificación en la gestión del talento humano tiene una relación moderada con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 4.0% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la planificación en la gestión del talento humano tiene una baja relación con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.3. Dimensión: Planificación

Una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

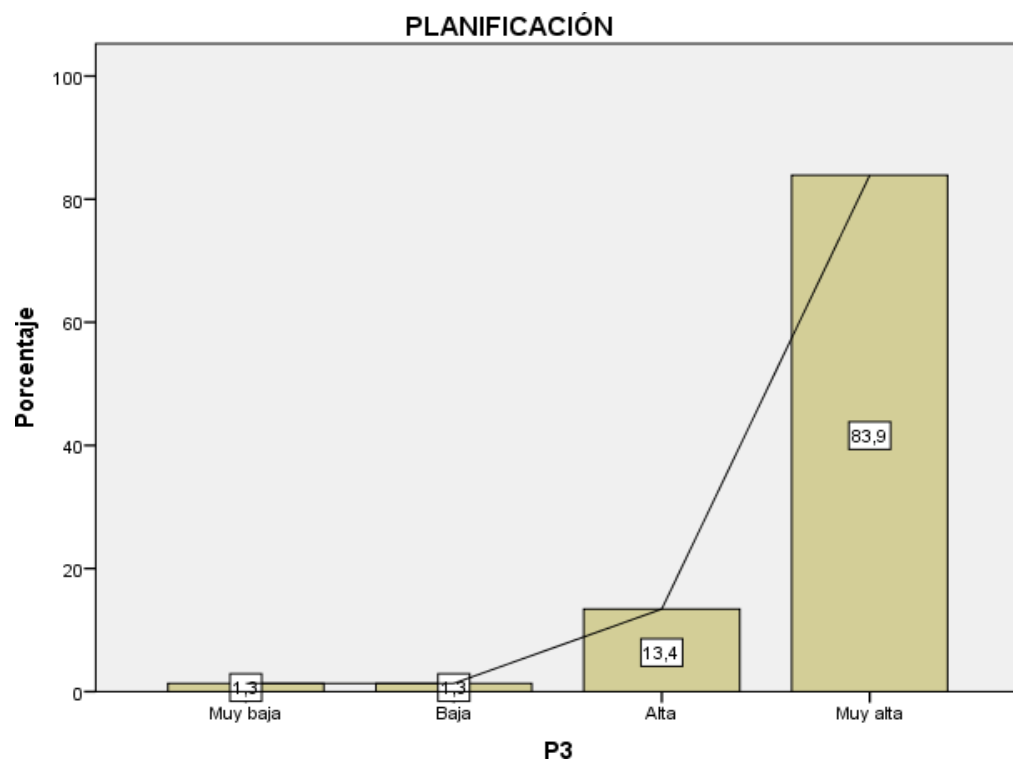
Tabla 3.

Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	1,3	1,3	1,3
Baja	2	1,3	1,3	2,7
Válidos Alta	20	13,4	13,4	16,1
Muy alta	125	83,9	83,9	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humanoFuente: Elaboración propia

Figura 3



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 83.9% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano tiene una relación muy alta con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 13.4% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano tiene una alta relación con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 1.3% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano tiene una baja relación con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 1.3% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano tiene una relación muy baja con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular

de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.4. Dimensión: Dirección

Una adecuada dirección en la gestión del talento humano se relaciona en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

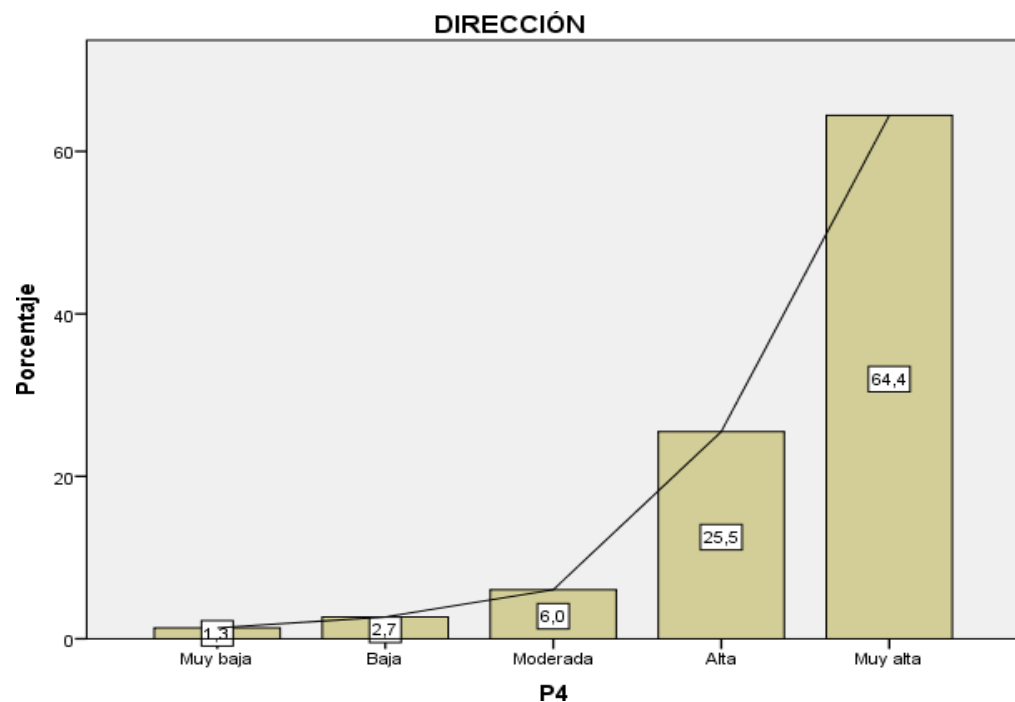
Tabla 4.

Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	1,3	1,3	1,3
Baja	4	2,7	2,7	4,0
Moderada	9	6,0	6,0	10,1
Alta	38	25,5	25,5	35,6
Muy alta	96	64,4	64,4	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humano
Fuente: Elaboración propia

Figura 4



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 64.4% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada dirección en la gestión del talento humano tiene una relación muy alta con la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 25.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada dirección en la gestión del talento humano tiene una alta relación con la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 6.0% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada dirección en la gestión del talento humano tiene una relación moderada con la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 2.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada dirección en la gestión del talento humano tiene una baja relación con la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de

Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 1.3% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que una adecuada dirección en la gestión del talento humano tiene una relación muy baja con la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.5. Dimensión: Dirección

La dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano se relaciona con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Tabla 5.

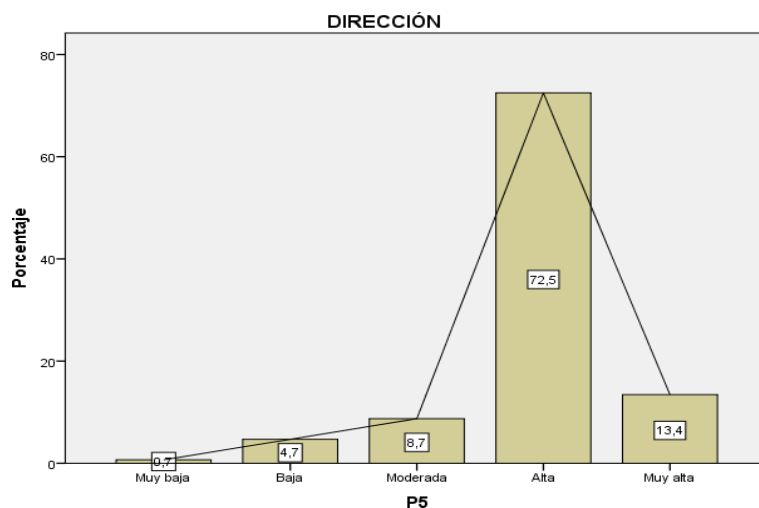
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy baja	1	,7	,7	,7
	Baja	7	4,7	4,7	5,4
	Moderada	13	8,7	8,7	14,1
	Alta	108	72,5	72,5	86,6
	Muy alta	20	13,4	13,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento

humanoFuente: Elaboración propia

Figura 5



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

El 13.4% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano tiene una relación muy alta con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 72.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano tiene una alta relación con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 8.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano tiene una relación moderada con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 4.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano tiene una baja relación con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de

Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

El 0.7% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que la dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano tiene una relación muy baja con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

4.6. Dimensión: Dirección

¿Está usted de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

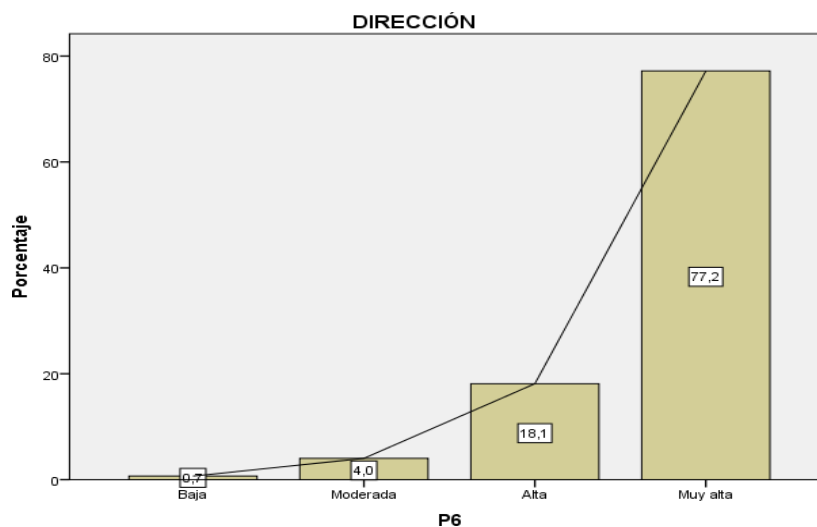
Tabla 6.

Dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	1	,7	,7	,7
Moderada	6	4,0	4,0	4,7
Válidos Alta	27	18,1	18,1	22,8
Muy alta	115	77,2	77,2	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humanoFuente: Elaboración propia

Figura 6



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo el 77.2% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo el 18.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo el 4.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de

trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo el 0.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es bajo.

4.7. Dimensión: Control

¿Está usted de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

Tabla 7.

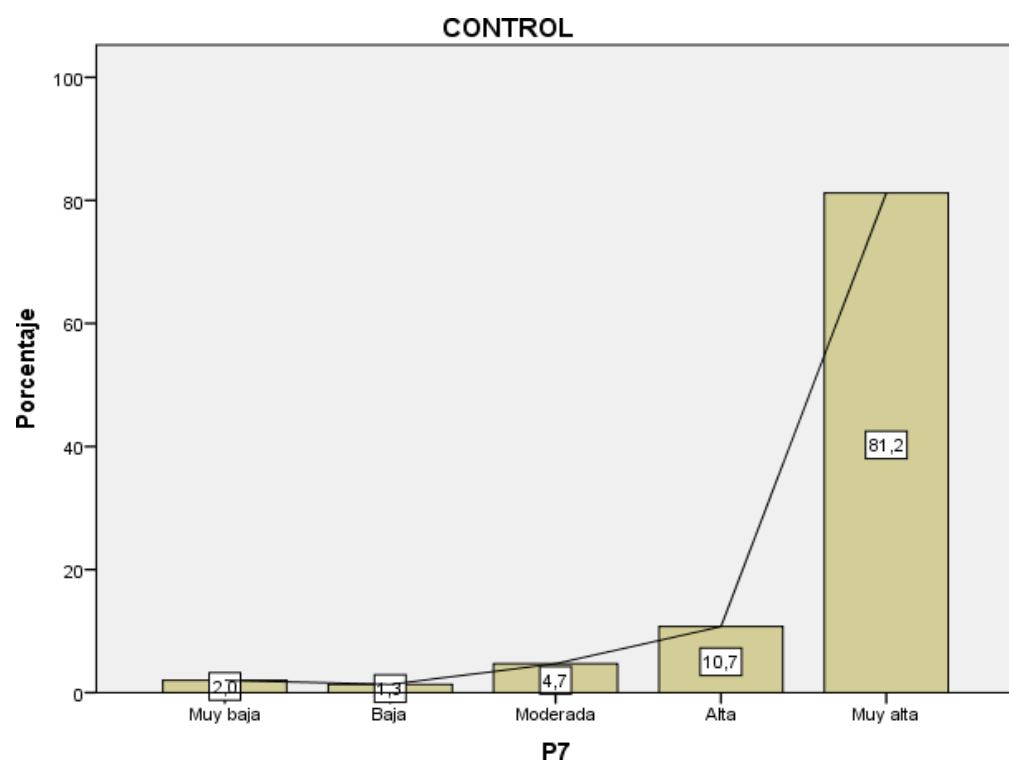
Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy baja	3	2,0	2,0
	Baja	2	1,3	3,4
	Moderada	7	4,7	8,1
	Alta	16	10,7	18,8
	Muy alta	121	81,2	100,0
	Total	149	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento

humanoFuente: Elaboración propia

Figura 7



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 81.2% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 10.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 4.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que el control en la gestión del talento humano

se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 1.3% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es bajo.

Sobre si está de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy bajo.

4.8. Dimensión: Control

¿Está usted de acuerdo que una adecuada gestión del talento humano debe estar acompañada como instrumento de mejora por el control contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

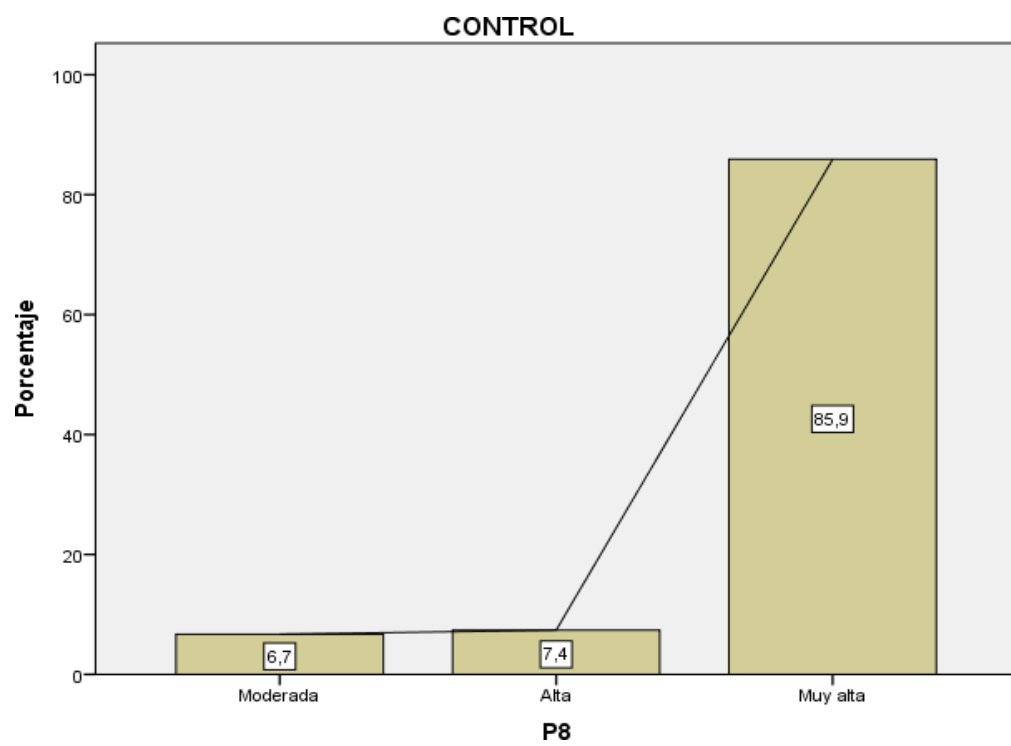
Tabla 8.

Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Moderada	10	6,7	6,7
	Alta	11	7,4	14,1
	Muy alta	128	85,9	100,0
	Total	149	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humano
Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que una adecuada gestión del talento humano debe estar acompañada como instrumento de mejora por el control contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 85.9% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que una adecuada gestión del talento humano debe estar acompañada como instrumento de mejora por el control contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 7.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que una adecuada gestión del talento humano debe estar acompañada como instrumento de mejora por el control contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 6.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

4.9. Dimensión: Control

¿Está usted de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

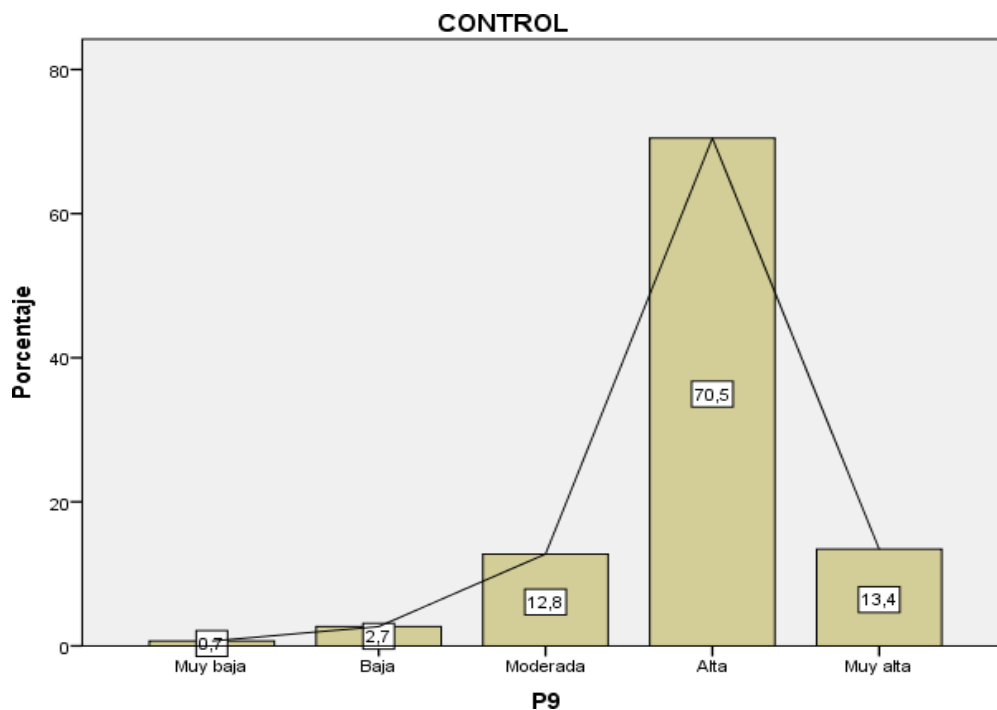
Tabla 9.

Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	1	,7	,7	,7
Baja	4	2,7	2,7	3,4
Moderada	19	12,8	12,8	16,1
Alta	105	70,5	70,5	86,6
Muy alta	20	13,4	13,4	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Gestión del talento humanoFuente: Elaboración propia

Figura 9



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 13.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 70.5% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 12.8% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel

es bajo. Sobre si está de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 0.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el niveles muy bajo.

4.10. Dimensión: Evaluación del desempeño

¿Está usted de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

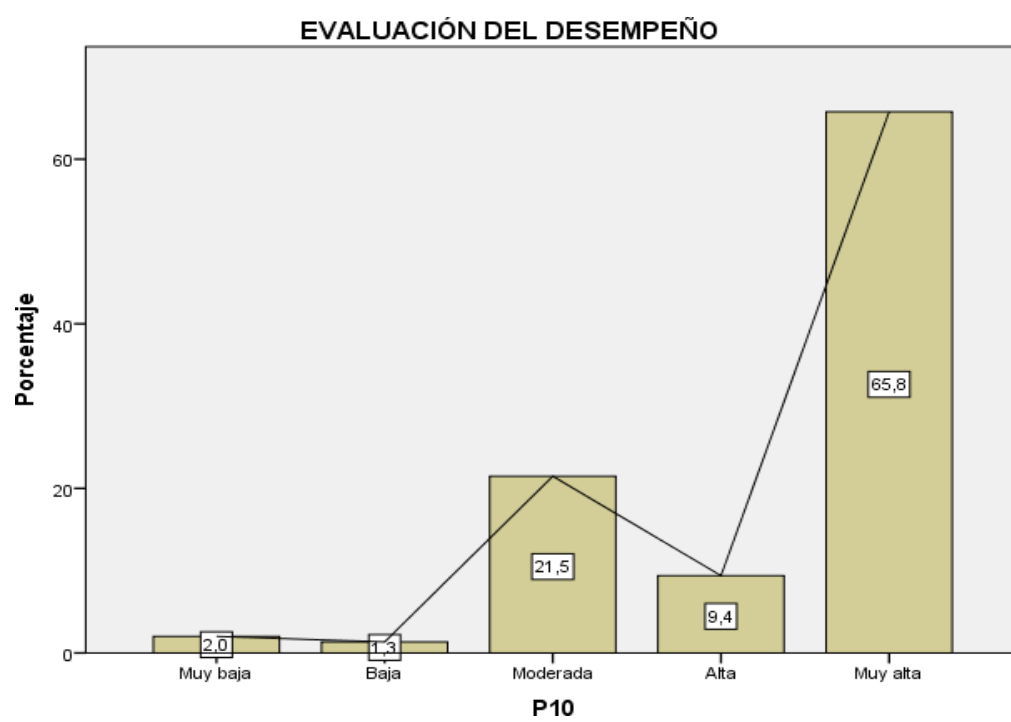
Tabla 10.

Evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy baja	3	2,0	2,0
	Baja	2	1,3	3,4
	Moderada	32	21,5	24,8
	Alta	14	9,4	34,2
	Muy alta	98	65,8	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 10



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 65.8% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 9.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 21.5% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 1.3% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel

es bajo. Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el niveles muy bajo.

4.11. Dimensión: Evaluación del desempeño

¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

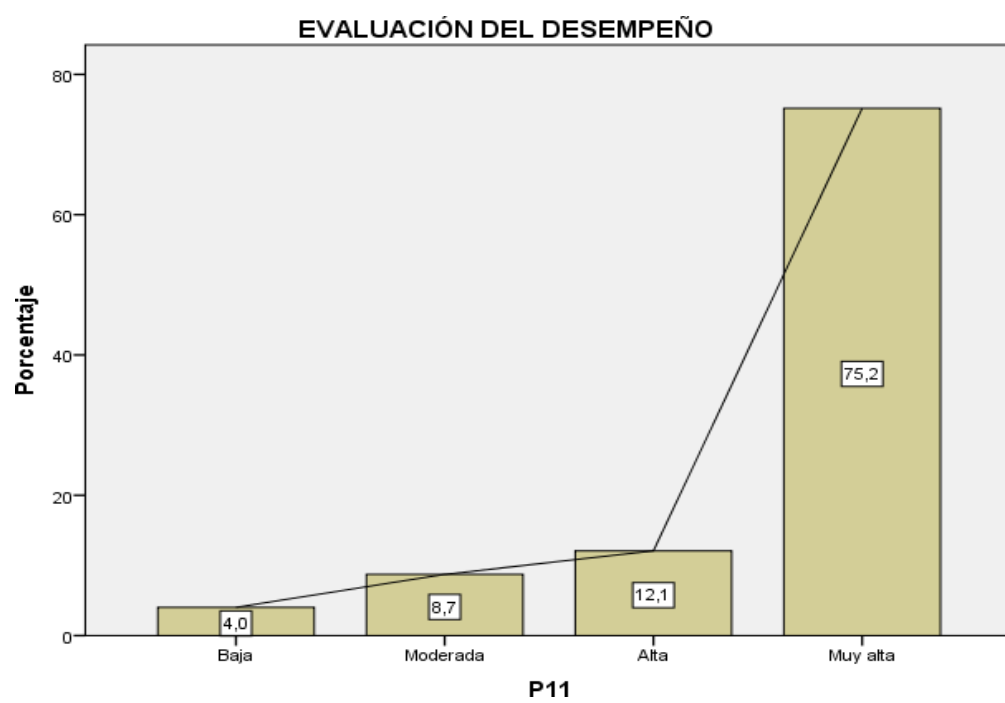
Tabla 11.

Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	6	4,0	4,0	4,0
	Moderada	13	8,7	8,7	12,8
Válidos	Alta	18	12,1	12,1	24,8
	Muy alta	112	75,2	75,2	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docenteFuente: Elaboración propia

Figura 11



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 75.2% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 12.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 8.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 4.0% de los entes de educación básica regular del

distrito de Callería, respondieron que el nivel es bajo.

4.12. Dimensión: Evaluación del desempeño

¿Está usted de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente mide las capacidades y competencias en la educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

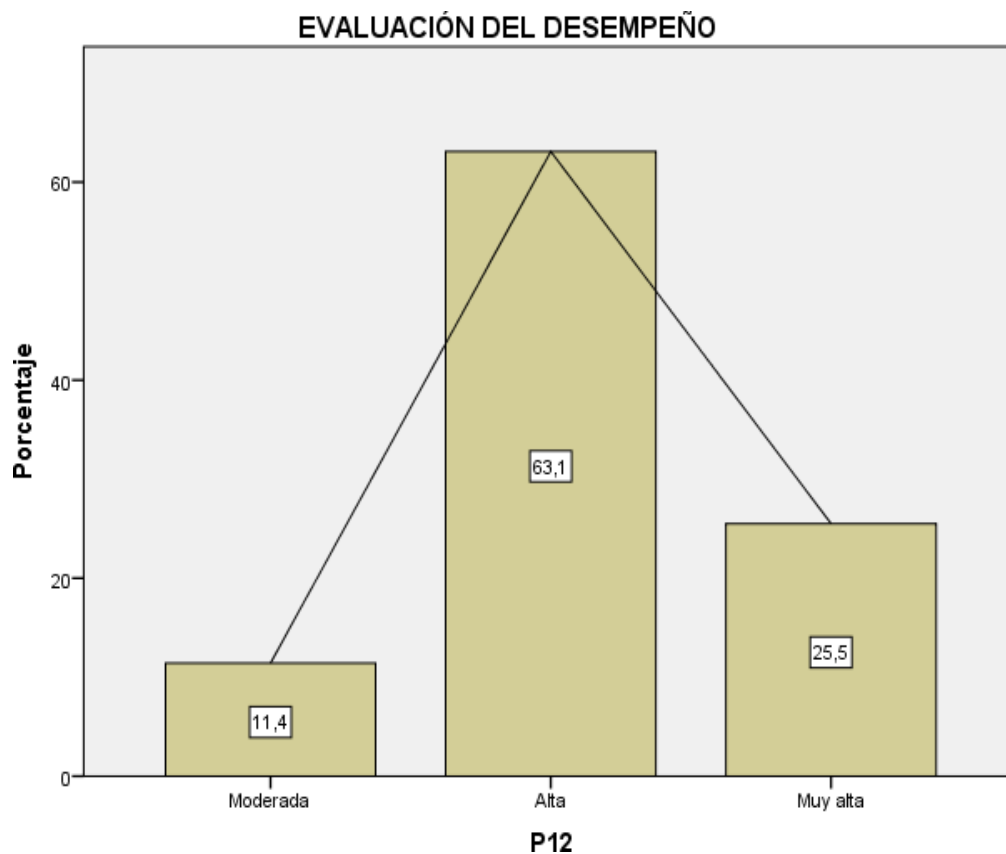
Tabla 12.

Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Moderada	17	11,4	11,4	11,4
	Alta	94	63,1	63,1	74,5
	Muy alta	38	25,5	25,5	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docenteFuente: Elaboración propia

Figura 12



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente mide las capacidades y competencias en la educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 25.5% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente mide las capacidades y competencias en la educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 63.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente mide las capacidades y competencias en la educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 11.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

4.13. Dimensión: Formación y desarrollo

¿Está usted de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?

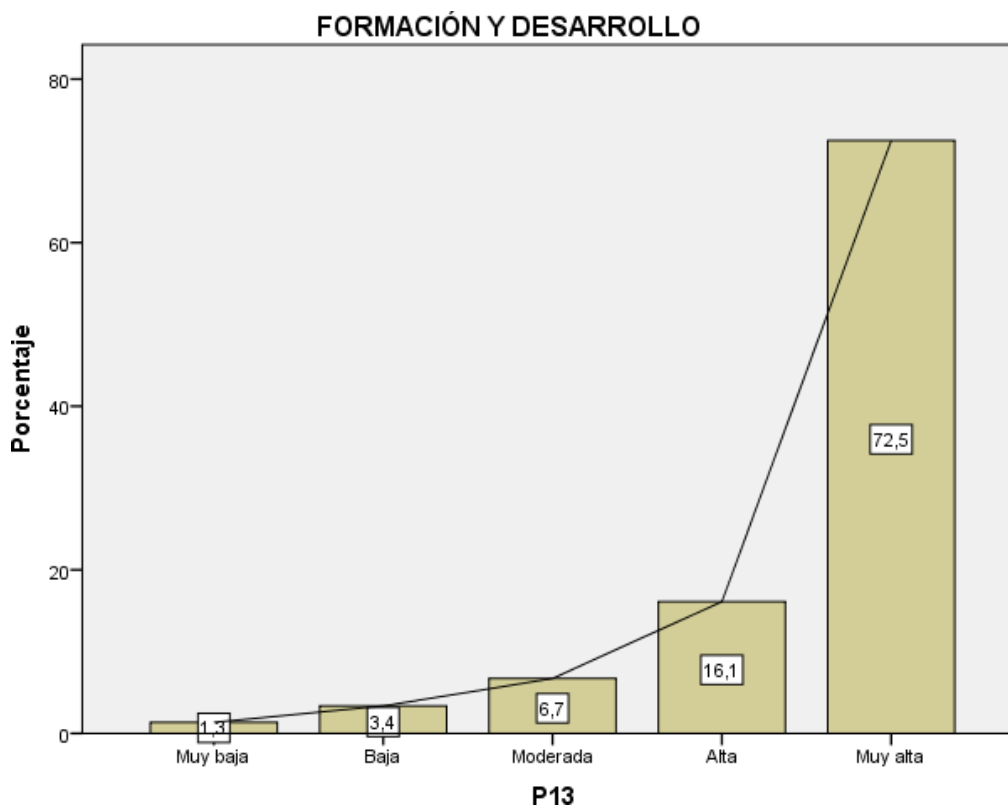
Tabla 13.

Formación y desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	1,3	1,3	1,3
Baja	5	3,4	3,4	4,7
Moderada	10	6,7	6,7	11,4
Alta	24	16,1	16,1	27,5
Muy alta	108	72,5	72,5	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 13



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si está de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 72.5% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy alto.

Sobre si está de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 16.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es alto.

Sobre si está de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 6.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es moderado.

Sobre si está de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 3.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron

que el nivel es bajo. Sobre si está de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 1.3% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel es muy bajo.

4.14. Dimensión: Formación y desarrollo

La gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación

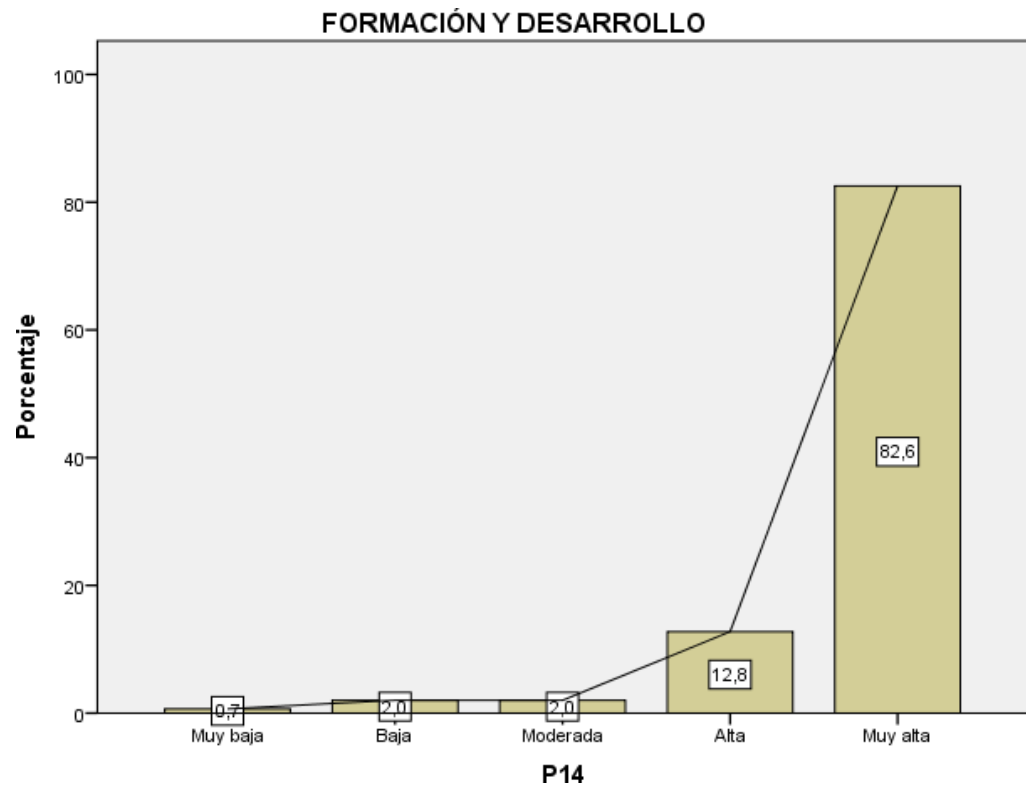
Tabla 14.

Formación y desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	1	,7	,7	,7
Baja	3	2,0	2,0	2,7
Moderada	3	2,0	2,0	4,7
Válidos Alta	19	12,8	12,8	17,4
Muy alta	123	82,6	82,6	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 14



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si la gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 82.6% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 12.8% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es moderado.

Sobre si la gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 2.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel

de relación es bajo. Sobre si la gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 0.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy bajo.

4.15. Dimensión: Formación y desarrollo

El desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

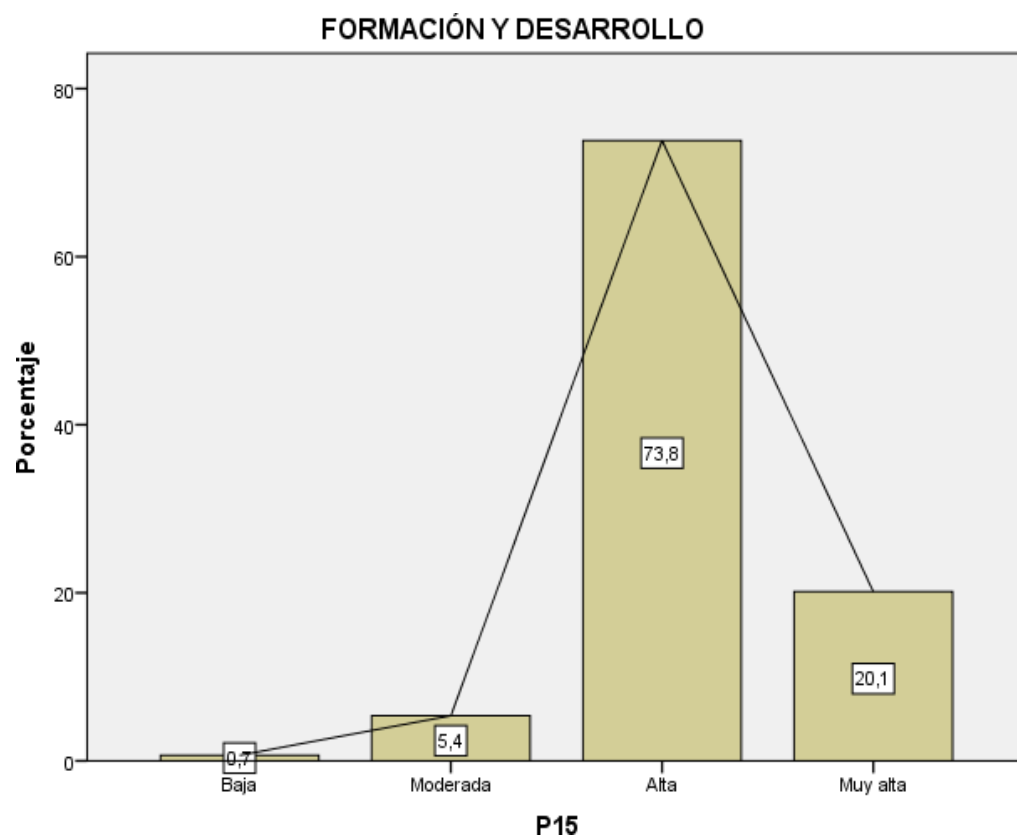
Tabla 15.

Formación y desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	1	,7	,7	,7
	Moderada	8	5,4	5,4	6,0
Válidos	Alta	110	73,8	73,8	79,9
	Muy alta	30	20,1	20,1	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 15



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si el desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 20.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy alto.

Sobre si el desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 73.8% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es alto.

Sobre si el desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 5.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es moderado.

Sobre si el desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, el 0.7% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel

de relación es bajo.

4.16. Dimensión: Diseño de trabajo en equipo

La gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa.

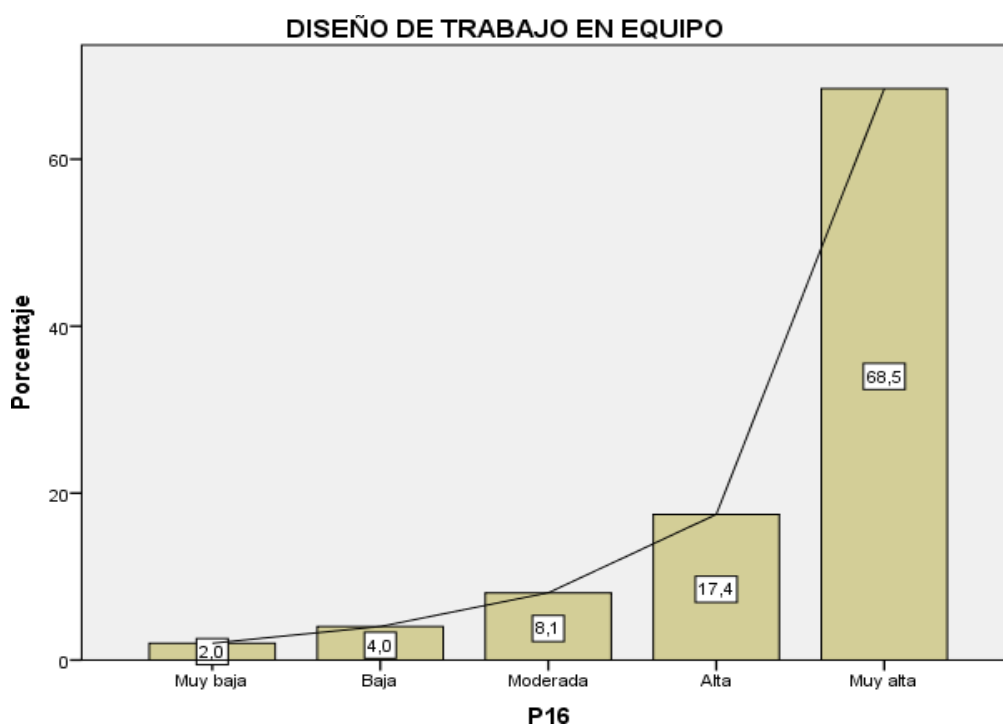
Tabla 16.

Diseño de trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja	3	2,0	2,0	2,0
Baja	6	4,0	4,0	6,0
Moderada	12	8,1	8,1	14,1
Alta	26	17,4	17,4	31,5
Muy alta	102	68,5	68,5	100,0
Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docenteFuente: Elaboración propia.

Figura 16



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si la gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 68.5% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 17.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 8.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es moderado.

Sobre si la gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 4.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería,

respondieron que el nivel de relación es bajo. Sobre si la gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 2.0% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy bajo.

4.17. Dimensión: Diseño de trabajo en equipo

El diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera individual que tiene relación en la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

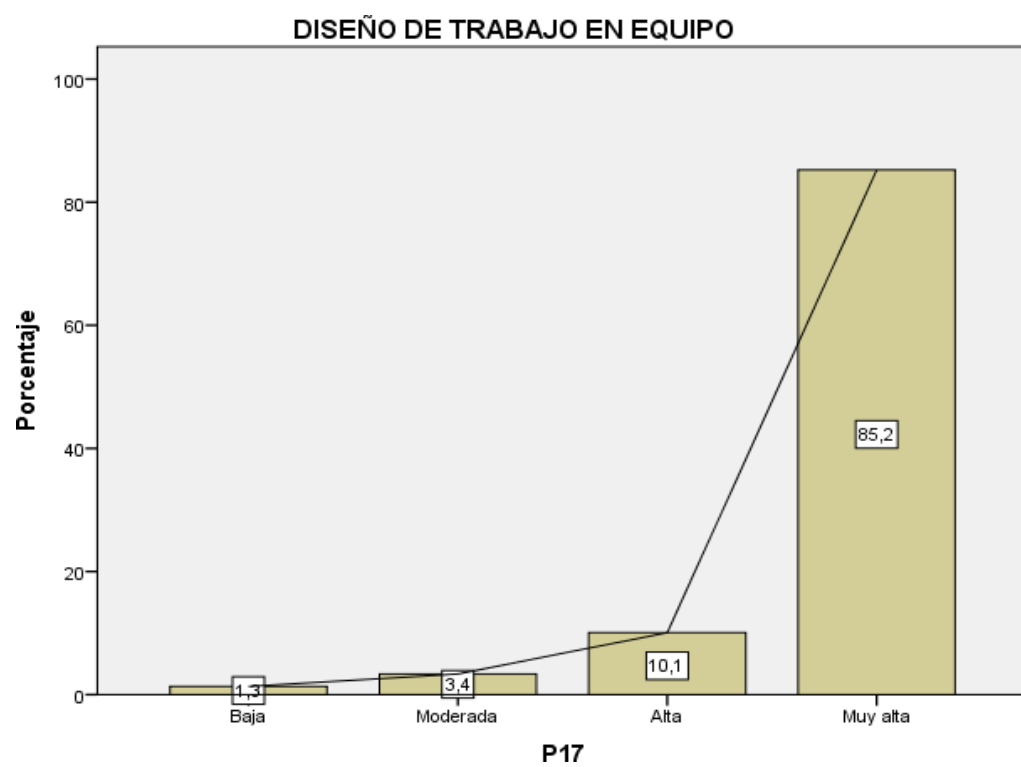
Tabla 17.

Diseño de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	2	1,3	1,3	1,3
	Moderada	5	3,4	3,4	4,7
Válidos	Alta	15	10,1	10,1	14,8
	Muy alta	127	85,2	85,2	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 17



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si el diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera individual que tiene relación en la mejorara del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 85.2% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy alto.

Sobre si el diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera individual que tiene relación en la mejorara del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 10.1% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es alto.

Sobre si el diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera individual que tiene relación en la mejorara del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 3.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es moderado.

Sobre si el diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera

individual que tiene relación en la mejorara del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 1.3% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es bajo.

4.18. Dimensión: Diseño de trabajo en equipo

La gestión del talento humano debe orientar los aspectos pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

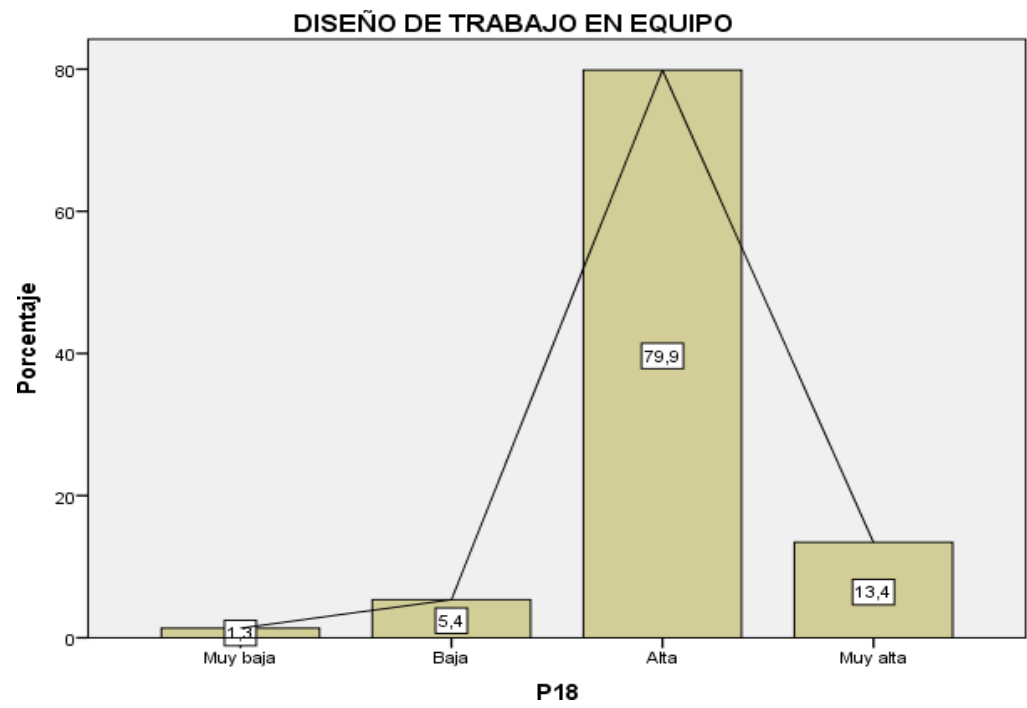
Tabla 18.

Diseño de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy baja	2	1,3	1,3	1,3
	Baja	8	5,4	5,4	6,7
Válidos	Alta	119	79,9	79,9	86,6
	Muy alta	20	13,4	13,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Desempeño del docente
Fuente: Elaboración propia

Figura 18



Análisis:

Para dicho cuestionario se seleccionó a 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, quienes respondieron de la siguiente manera:

Sobre si la gestión del talento humano debe orientar los aspectos pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 13.4% de los docentes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe orientar los aspectos pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 79.9% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es alto.

Sobre si la gestión del talento humano debe orientar los aspectos pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 5.4% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es bajo.

Sobre si la gestión del talento humano debe orientar los aspectos

pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa, el 1.3% de los entes de educación básica regular del distrito de Callería, respondieron que el nivel de relación es muy bajo.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

H0: No existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO*DESEMPEÑO DEL DOCENTE tabulación cruzada

			DESEMPEÑO DEL DOCENTE			
			Moderada	Alta	Muy alta	Total
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Alta	Recuento	6	45	39	90
		Recuento esperado	4,2	39,9	45,9	90,0
		% del total	4,0%	30,2%	26,2%	60,4%
	Muy alta	Recuento	1	21	37	59
		Recuento esperado	2,8	26,1	30,1	59,0
		% del total	0,7%	14,1%	24,8%	39,6%
	Total	Recuento	7	66	76	149
		Recuento esperado	7,0	66,0	76,0	149,0
		% del total	4,7%	44,3%	51,0%	100,0%

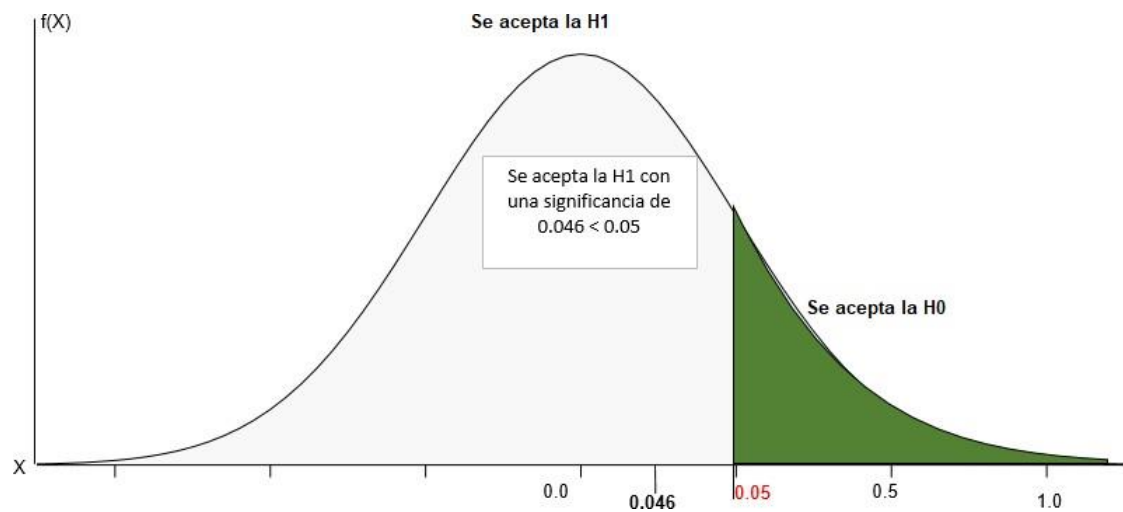
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,169 ^a	2	,046
Razón de verosimilitud	6,449	2	,040
Asociación lineal por lineal	6,126	1	,013
N de casos válidos	149		

INTERPRETACIÓN

Siendo el valor de significancia de $0.046 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

GRAFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

H1: Existe grado de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

H0: No existe grado de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Planificación*Evaluación del desempeño tabulación cruzada

			Evaluación del desempeño				Total
			Baja	Moderada	Alta	Muy alta	
Planificación	Moderada	Recuento	0	0	2	2	4
		Recuento esperado	,0	,1	1,9	2,0	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%	2,7%
	Alta	Recuento	1	0	38	20	59
		Recuento esperado	,4	1,2	28,5	28,9	59,0
		% del total	0,7%	0,0%	25,5%	13,4%	39,6%
	Muy alta	Recuento	0	3	32	51	86
		Recuento esperado	,6	1,7	41,6	42,1	86,0
		% del total	0,0%	2,0%	21,5%	34,2%	57,7%
Total	Recuento	1	3	72	73	149	
	Recuento esperado	1,0	3,0	72,0	73,0	149,0	
	% del total	0,7%	2,0%	48,3%	49,0%	100,0%	

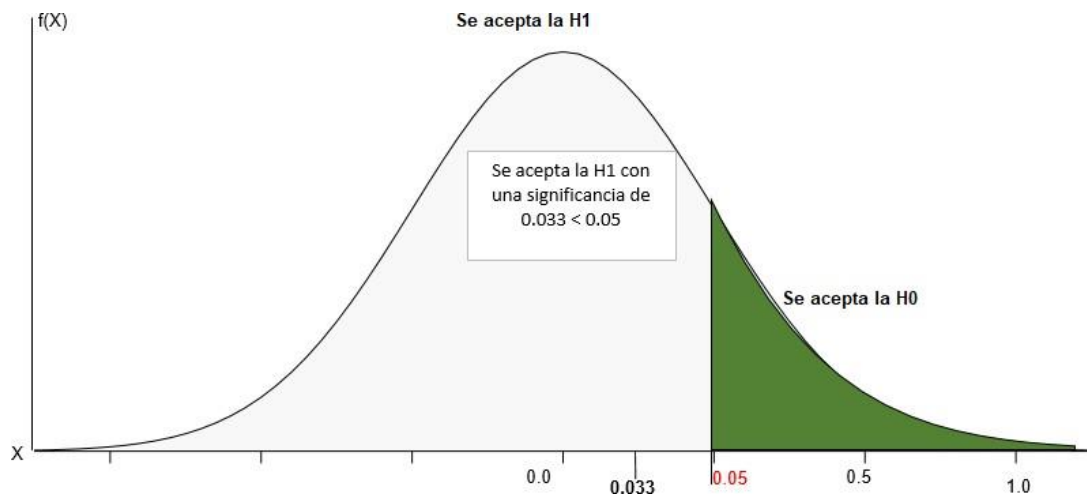
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	13,692 ^a	6	,033
Razón de verosimilitud	15,226	6	,019
Asociación lineal por lineal	4,955	1	,026
N de casos válidos	149		

INTERPRETACIÓN

Siendo el valor de significancia de $0.033 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe grado de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

GRAFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

H1: Existe grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

H0: No existe grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Dirección*Formación y desarrollo tabulación cruzada

			Formación y desarrollo			
			Moderada	Alta	Muy alta	Total
Dirección	Moderada	Recuento	1	1	4	6
		Recuento esperado	,4	1,8	3,9	6,0
		% del total	0,7%	0,7%	2,7%	4,0%
	Alta	Recuento	4	27	34	65
		Recuento esperado	3,9	19,2	41,9	65,0
		% del total	2,7%	18,1%	22,8%	43,6%
	Muy alta	Recuento	4	16	58	78
		Recuento esperado	4,7	23,0	50,3	78,0
		% del total	2,7%	10,7%	38,9%	52,3%
Total		Recuento	9	44	96	149
		Recuento esperado	9,0	44,0	96,0	149,0
		% del total	6,0%	29,5%	64,4%	100,0%

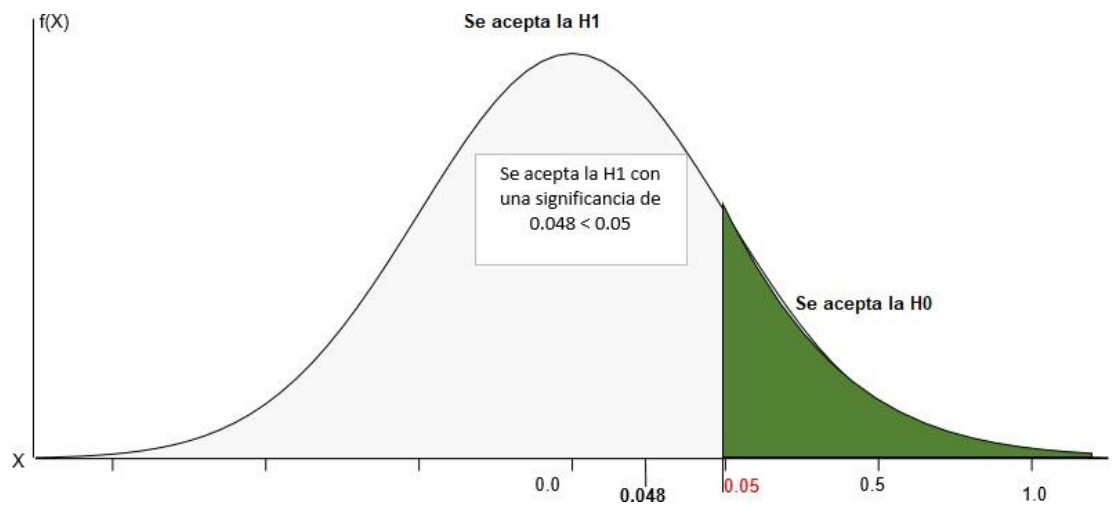
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,569 ^a	4	,048
Razón de verosimilitud	9,217	4	,056
Asociación lineal por lineal	4,455	1	,035
N de casos válidos	149		

INTERPRETACIÓN

Siendo el valor de significancia de $0.048 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

GRAFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA III

H1: Existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

H0: No existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Control*Diseño de trabajo en equipo tabulación cruzada						
			Diseño de trabajo en equipo			
			Moderada	Alta	Muy alta	Total
Control	Moderada	Recuento	1	0	2	3
		Recuento esperado	,1	1,0	1,9	3,0
		% del total	0,7%	0,0%	1,4%	2,0%
	Alta	Recuento	1	13	40	54
		Recuento esperado	2,2	17,1	34,7	54,0
		% del total	0,7%	8,8%	27,0%	36,5%
	Muy alta	Recuento	4	34	53	91
		Recuento esperado	3,7	28,9	58,4	91,0
		% del total	2,7%	23,0%	35,8%	61,5%
Total	Recuento	6	47	95	148	
	Recuento esperado	6,0	47,0	95,0	148,0	
	% del total	4,1%	31,8%	64,2%	100,0%	

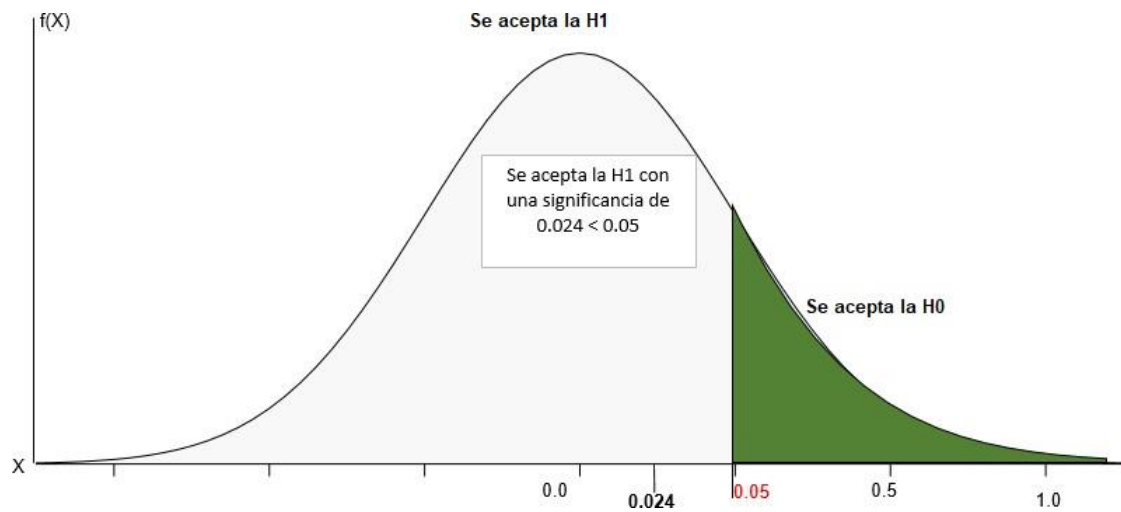
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,199 ^a	4	,024
Razón de verosimilitud	8,450	4	,076
Asociación lineal por lineal	1,797	1	,180
N de casos válidos	148		

INTERPRETACIÓN

Siendo el valor de significancia de $0.024 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

GRAFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

De los resultados se infiere que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Según (Sanabria, 2015), señala que:

“El talento humano en el aparato estatal tiene un modelo burocrático desde su inicio que recae a finales del siglo XIX y va hasta la actualidad. En este periodo de tiempo los académicos y los gobiernos han afianzado su conocimiento del talento humano en cuanto a cómo se debe manejar en las organizaciones públicas, el avance en el sector público se dio a partir del análisis de cuatro modelos básicos los cuales son: Modelo burocrático, modelo gerencial, de gestión estratégica y orientada a resultados y de servicio público”.

En ese sentido la planificación, la dirección y el control en la gestión del talento humano son herramientas que contribuyen con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

Según (Chiavenato, 2002), sostiene que:

“La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones”.

5.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

De acuerdo a la H1: Existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

De acuerdo a la H0: No existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. El 78,50% de los colaboradores indican que existe muy alta relación entre la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente frente a 0,70% que indica que no existe relación.
- Se concluye que existe grado de relación entre la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. El 64,40% de los colaboradores indican que existe muy alta relación entre la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente frente a 1,30% que indica que no existe relación.
- Existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. El 81,20% de los colaboradores indican que existe muy alta relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente frente a 2,00% que indica que no existe relación.

SUGERENCIAS

- La planificación debe tomarse en cuenta en todas las etapas de la gestión del talento humano por los responsables del área ya que contribuye con la mejora de la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- La dirección representa una de las acciones de gran valor en la gestión del talento humano porque contribuyen de manera eficiente en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.
- El control debe ser adoptada de manera efectiva por todas las áreas en la gestión del talento humano porque contribuye de manera eficiente con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

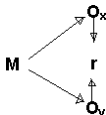
- Alvarez, C., Calderon, G., & Naranjo, J. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenomenocomplejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. Bogota: IBSN.
- Amador, J. P. (2008). *Proceso Administrativo*. Latatunga Ecuador: Latatunga.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. Mexico: Mc Graw-Gill.
- Ardila Vera, S. M. (2009). *Diccionario de Términos Administrativos*. Ecuador: Editorial SENA.
- Arrobo Celi, W. J. (2013). *Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa CIMPEXA S.A.* Tesis de Grado, Universidad Tecnológica Equinoccial, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, Guayaquil, Ecuador.
- Ávila, J. (2004). *Introducción a la economía*. México: Editorial Plaza y Valdéz.
- Baluart, G. (2012). *Contabilidad Financiera I*. Lima, Perú: Fondo Editorial Universidad CesarVallejo.
- Briceño, F., & Godoy, E. (2012). *El Talento Humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones*. Venezuela: Valera.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Coronel León, T. M. (2010). *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa Duramas CIA. LTDA*. Tesis de Grado, Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Cuenca, Ecuador.
- De León, E. R. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*. tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos. (1981). *La Calidad de la Educación*. Madrid, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de investigación*. Lima: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.
- Faria, A., Reis, P., & Peralta, H. (2016). *La formación de profesores ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectiva de profesores y de líderes de las escuelas*. Mexico: DOI: <https://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.2.25489>.
- Fernandez, J. M. (2012). *Diccionario Jurídico*. España: Editorial Aranzadi.
- Fuertes Olivera, P. (2010). *Diccionario de Contabilidad*. España: Editorial Aranzadi.
- Giraldo Jara, D. (2005). *Diccionario para Contadores*. Lima, Perú: Editorial FECAT E.I.R.L.
- Hanco León, P. F. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de*

- enfermería de los establecimientos del primer nivel de atención de EsSalud Cusco*. Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mac Graw-Hill.
- Lozano Correa, L. J. (2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Bogota: Universidad EAN.
- Martinez Ruiz, I., & Lavin Garcia, J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Mexico: Consejo Nacional de Investigación .
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Caracas: Editorial Panapo C.A.
- Ojeda Hernandez, F. (2006). *Diccionario de Administración de Empresas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Claridad.
- Palomino Ochoa, J. J., & et al. (2021). *Métodos de Investigación y Praxis Cuantitativa*. Huancayo: Corpograf Atlas SAC.
- Poveda Sierra, S. (2018). *La evolución del concepto humano*. Bogota: Fundación Universidad de América.
- Púm Miranda, K. M. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- Reyes Cano, L. M. (2007). *El proceso administrativo*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica Ecuador.
- Rodríguez Iturralde, J. C. (2016). *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato provincia de Tungurahua*. Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, H. A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red desalud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de Grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas, Lima, Perú.
- Rojas Reyes, R. R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018*. Tesis de Grado, Universidad Norbert Wiener, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.
- Rondon, I. (2017). *Gerencia del talento humano*. Bogotá:
- <https://doi.org/10.16925/greylit.2298>. Ruiz, E. M. (2017). Violencia Familiar en Ucayali Perú. En E. M. Ruiz, *Violencia Familiar en Ucayali Perú* (pág. 256). Pucallpa.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: Estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: ISBN.

- Sánchez Flores, M. W. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la corte superior de justicia de Tacna, 2017*. Tesis de Grado, Universidad Privada de Tacna, Escuela de Posgrado, Tacna, Perú.
- Sanz, C. J. (2002). *Diccionario Económico, Contable, Comercial y Financiero*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.
- Torres Bardales, C. (1994). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Talleres Gráficos Editorial San Marcos.
- Vera Vera, E. P. (2016). *La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. Tesis de Grado, Universidad Técnica de Manabí, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Ecuador.

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA
Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) DE CORONEL PORTILLO.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo el talento humano tiene grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?	HIPOTESIS GENERAL Existe grado de relación del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	GENERAL Determinar el grado de relación del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	Independiente Gestión del Talento Humano	-Planificación -Dirección -Control	Cuestionario de pruebas objetivas y de desarrollo	*Población (N): 1480 *Muestra (n): 149 *Tipo de Investigación Descriptivo correlacional *Diseño de Investigación: Correlación 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo la planificación en la gestión del talento humano tiene relación en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?	HIPOTESIS ESPECÍFICOS Existe grado de relación de la planificación en la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	Dependiente Desempeño Docente	-Evaluación desempeño -Formación y desarrollo -Diseño de trabajo en equipo	Cuestionario de prueba objetiva	
¿Cómo la dirección en la gestión del talento humano tiene relación en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo? ¿Cómo el control en la gestión del talento humano tiene relación en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?	Existe grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. Existe grado de relación del control en la gestión del talento humano con el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	Evaluar el grado de relación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. Establecer en grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.	Interviniente EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) DE CORONEL PORTILLO.			

ANEXO II

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO

INSTRUCCIONES:

La encuesta, tiene como propósito obtener información concerniente con la investigación denominada “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DE DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO**”; agradecer de no poner su nombre por ser anónima y confidencial, marcando con un (X) en la alternativa que considera correcta.

Ítems	5	4	3	2	1
Escala	Muy Alta	Alta	Moderada	Baja	Muy Baja

Ítems	1	2	3	4	5
I. TALENTO HUMANO: PLANIFICACIÓN					
1. La gestión del talento humano tiene grado de relación con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo					
2. La planificación en la gestión del talento humano tiene relación en la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.					

3. Una adecuada planificación por los responsables de la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación del desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.					
II. TALENTO HUMANO: DIRECCIÓN					
4. Una adecuada dirección en la gestión del talento humano se relaciona en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.					
5. La dirección debe seleccionar a los docentes con talento humano se relaciona con la formación y desarrollo del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
6. ¿Está usted de acuerdo que la dirección debe reconocer la calidad de trabajo del talento humano que contribuye en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					

III. TALENTO HUMANO: CONTROL					
7. ¿Está usted de acuerdo que el control en la gestión del talento humano se relaciona con el diseño de trabajo en equipo contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
8. ¿Está usted de acuerdo que una adecuada gestión del talento humano debe estar acompañada como instrumento de mejora por el control contribuyendo en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
9. ¿Está usted de acuerdo que el control es un mecanismo de mejora en el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
IV. DESEMPEÑO DOCENTE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					

10. ¿Está usted de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente contribuye en la mejora en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
11. ¿Está usted de acuerdo que la gestión del talento humano debe considerar como un instrumento la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
12. ¿Está usted de acuerdo que la evaluación del desempeño del docente mide las capacidades y competencias en la educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
V. DESEMPEÑO DOCENTE: FORMACIÓN Y DESARROLLO					
13. ¿Está usted de acuerdo que la formación y desarrollo de la competencia contribuye en el desempeño del docente de educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo?					
14. La gestión del talento humano debe priorizar la formación y desarrollo humano del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación.					
15. El desarrollo de competencias tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo					
VI. DESEMPEÑO DOCENTE: DISEÑO DE TRABAJO EN EQUIPO					

16. La gestión del talento humano debe diseñar el trabajo en equipo de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, que tiene una relación significativa.					
17. El diseño del trabajo no solo debe ser en equipo sino de manera individual que tiene relación en la mejoraradel desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo					
18. La gestión del talento humano debe orientar los aspectos pedagógicos de manera integral que tiene relación con la mejora del desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.					