



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA PLANA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA TRILCE DEL DISTRITO DE CHORRILLOS – LIMA,
PERÚ - 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Victor Manuel Reyes Velásquez

Asesor:

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A mi madre Tomasa, por su amor infinito.

A mis hermanos Miguel, Marco y Karla.

A mis sobrinos Estephany, Nicoll, Rodrigo y Leito.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada del Norte, por acogerme en sus aulas hasta culminar mis estudios y terminar con éxito la carrera profesional.

A la Organización Educativa San Isidro – Colegios Trilce por haberme permitido realizar mi investigación a través de la información de los colaboradores.

A mis profesores de Carrera, personas de gran sabiduría, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

A mi asesora de Tesis de pre – grado, Nancy Negreiros Mora, quien inculcó en mí el hábito de la investigación y ha sido un gran ejemplo a seguir.

A mi actual asesor de Tesis, Mauricio Acevedo, quien se ha tomado el arduo trabajo de transmitirme sus conocimientos, por encaminarme por el camino correcto y ofrecerme sus saberes para lograr este gran objetivo.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN-----	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	45
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	51
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	59
ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	80
ACTA DE SUSTENTACIÓN	81

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla N° 1	Validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	43
Tabla N° 2	Interpretación de la magnitud del Coeficiente de confiabilidad del instrumento	44
Tabla N° 3	Resultados del Alfa de Cronbach	45
Tabla N° 4	Escala de coeficiente correlacional	46
Tabla N° 5	Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.	50
Tabla N° 6	Correlación entre las dimensiones Capacitación permanente y Cumplimiento de los objetivos institucionales	51
Tabla N° 7	Correlación entre las dimensiones Habilidades blandas y Cooperación y trabajo en equipo.	52
Tabla N° 8	Correlación entre las dimensiones Actitudes y Disciplina laboral.	53
Tabla N° 9	Correlación entre las dimensiones Motivación y Superación personal.	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Fórmula coeficiente “Alfa de Cron Bach”	44

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce, del distrito de Chorrillos.

Se trabajó con el enfoque de investigación cuantitativa, diseño de investigación no experimental, de corte transversal y en nivel de investigación correlacional.

La muestra estuvo confirmado por 100 docentes de la Institución, a quienes se le aplicó el instrumento de recolección de datos denominado Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima de autoría propia. De 5 niveles de escala Likert, compuesta por un total de 20 ítems que miden las dimensiones de capacitación permanente, habilidades, actitudes y motivación (Gestión del Talento Humano); y las dimensiones cumplimiento de objetivos, cooperación y trabajo en equipo, disciplina labora y superación laboral (Desempeño Laboral)

. Para el análisis de los datos se utilizó estadísticos descriptivos e inferenciales, haciendo uso del programa estadístico SPSS 25.

La investigación arroja como resultado una correlación de Spearman de 0.563, el cual indica que existe relación positiva calificada como moderada entre las variables. El nivel de significancia bilateral fue de $p = 0.00 < 0.05$, confirmándose que existe relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

Palabras claves: gestión de talento, desempeño laboral, capacitación, habilidades, actitudes, motivación, cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo, disciplina y superación laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión humana ha sufrido diferentes cambios a través de la evolución administrativa: desde las encargadas de la oficina de Bienestar hasta las actuales Gerencias de Gestión del Talento, todo un cambio en ideologías y estructuras que se dio gracias a la transformación de la Administración del mayor recurso: las personas.

Antes de la gestión de recursos humanos, la gestión del talento era la misma que la filosofía corporativa de la Revolución Industrial (la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX), por lo que no puede considerarse un tema nuevo, pero la definición teórica comenzó en 1927, cuando Elton Mayo introdujo el término "recursos humanos", un término que será cada vez más importante en los diversos escritos de los escritores norteamericanos en la década de 1970 y principios de la de 1980. Su principal aporte definió la importancia de las relaciones sociales dentro de los ambientes de trabajo; resaltó en las necesidades emocionales de los empleados para aumentar la productividad.

Desde principios de la década de los noventa, es trascendental que además de las actividades de gestión de personal, la gestión del talento también ha asumido un rol estratégico. Se debe instruir al personal, ejecutar planes de trabajo, gestionar las relaciones laborales, las prácticas de recursos humanos y la comprensión del mercado laboral en toda la organización.

Actualmente, consideran el campo del Talento como un socio estratégico, lo que supone un cambio importante porque se conceptualiza como un experto administrativo durante el proceso de desarrollo. Lo realmente importante es que se puede avanzar en el diseño de planes y puede hacer una contribución significativa al logro de las metas organizacionales.

En referencia al Perú, Jáuregui (2017) afirma que:

Observa dos grandes tendencias de como se está gestionando el talento humano en el Perú. Por un lado, hay un grupo de empresas medianas y grandes que son parte de la modernidad, muchas de ellas transnacionales que están influidas por sus casas matrices, que están trabajando con una gestión estratégica de personas alineada a objetivos empresariales, donde los ejecutivos de RRHH tienen cada vez más injerencia en la toma de decisiones organizacionales.

Por otro lado, hay un grupo de pymes en donde más que una gestión de personas existe una persona que administra el personal y se encarga de la planilla. En el mejor de los casos esta persona también asegura que se cumpla el reglamento de trabajo. Evidentemente, solo en el primer grupo se han dado más cambios y en el segundo los cambios han sido menores y más lentos.

En este caso, la gestión de personal tiene especial relevancia porque está relacionada con la legislación laboral, la ética de los empleadores y el conocimiento de que los trabajadores deben disfrutar de sus derechos. Las empresas de hoy deben considerar la ética y la gestión responsable del talento para guiar sus logros.

Noli (2017) indica que en la actualidad, la Promotoría de los Colegios Trilce se ha preocupado mucho por mantenerse a la vanguardia el proceso de gestión del capital humano. Es importante señalar que para la organización el reclutamiento, la capacitación, la evaluación y el desarrollo no son obligatorios actualmente.

Sin embargo, Trilce busca correctamente implementar una estrategia de recursos humanos en este tema. Para ello, la Gerencia de Recursos Humanos ha asumido la tarea de descubrir y desarrollar comportamientos de alto desempeño de los ejecutivos, que les permita asegurar la exitosa ejecución de sus tareas.

En tal sentido el departamento de RRHH de los Colegios está sufriendo una reingeniería tanto en sus procesos como en su estructura. Su prioridad anterior era cubrir necesidades del momento de sus colaboradores sin un plan estructurado con estrategias de solución. No había una evaluación de competencias para ocupar puestos superiores, no reforzaban el adecuado desempeño laboral de sus colaboradores. Solo había medidas correctivas ante cualquier situación considerada falta. La ausencia del MOF en todos los Colegios llevó a que gran parte de sus colaboradores se desliguen de sus funciones iniciales y terminen cumpliendo otras responsabilidades que debían ser cubiertas por áreas ajenas. La falta de motivación es otra falencia del departamento de RRHH, no hay un plan de incentivos salvo para el tema de la puntualidad, que consiste en premiar al trabajador del año con un bono económico.

Finalmente, es importante enfatizar que el Colegio busca personas que se enfoquen en la ética, los principios rectores y los valores, cuyas capacidades deben ser entendidas, realizadas y comunicadas de manera global y consistente con las metas del Colegio. Por tanto, estas habilidades pueden ayudarles a dar pleno juego a sus capacidades y a centrarse en la estrategia del Colegio; así es como este enfoque hace que las personas se den cuenta de que el talento es un área potencial y avancen hacia convertirse en un socio estratégico del Colegio.

Se revisaron fuentes bibliográficas que permitieron ubicar algunas investigaciones internacionales y nacionales, desarrolladas en torno al tema objeto de estudio; las cuales se presentan a continuación ordenadas cronológicamente.

Tocto Villareal, M. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa Bolívar de la Ciudad de Ambato* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1991>. El proyecto tuvo como propósito el desarrollo de un modelo de gestión de talento humano por competencias, ya que; surge la necesidad de un estudio y análisis de la institución educativa que presenta dificultades como: autoridades que eluden responsabilidades en la correcta ubicación de personal idóneo, la ausencia de estabilidad laboral, no existe mayor capacitación, los métodos de evaluación del desempeño laboral son limitados, entre otros. Logró como resultado un modelo de gestión de talento humano por competencias que permita mejorar el desempeño laboral en la Unidad Educativa Bolívar de la ciudad de Ambato, pues se considera que el

Talento humano es el eje principal para el funcionamiento de una empresa pública o privada.

Respecto a la investigación previa, determina la relación con la presente investigación, ya que sugiere que la gestión del talento afectará el desempeño laboral. Se debe crear no solo un entorno exitoso para que podamos lograr nuestros objetivos institucionales, si no también estrategias de inducción, capacitación, evaluación, la asignación de competencias con sus grados y la medición del desempeño laboral.

Majad Rondón, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. ISSN: 0798-0329. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3761/376147131008>. Es un modelo de gestión del talento humano en organizaciones educativas. Investigación descriptiva, de campo, modalidad proyecto factible, enmarcada en el paradigma cuantitativo, no experimental, transaccional. En función de los constructos teóricos se demostró cómo el proceso administrativo de inserción del componente humano en las organizaciones educativas estudiadas, en función de las competencias individuales de cada persona y para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad, cultura y filosofía, no se da de manera idónea, por ello es viable el diseño de un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo. En tal sentido, al proponer el modelo de gestión, se tiende a transformar la administración de personal en una interrelación humana, donde la inducción sea un proceso constante de adaptación y conocimiento general y la evaluación

del desempeño se transforme en una oportunidad de crecimiento, tomando en cuenta, en función de los principios y objetivos organizacionales, que los planes se realicen con base en gustos y aptitudes de cada quien, además de que los reconocimientos se fijen por capacidades, conocimientos y productividad. Es decir, la capacitación se parecerá más a la educación; las normas serán paulatinamente remplazadas por los criterios y los manuales se convertirán en guías de trabajo. De esta manera, se gestionarán seres humanos y no recursos.

El antecedente contribuye así a reforzar la idea que en la gestión del talento humano deben incorporarse las capacitaciones a las instituciones educativas para que se desarrolle el talento orientado hacia la acción y cumplimiento de objetivos. De igual manera de refleja la importancia del proceso de inducción que debe estar siempre en constancia adaptación.

Cáceres Larráteui, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador].

<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13578>. Los procesos administrativos y pedagógicos dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí se evidencian que se han planteado desde la concepción legal y siguiendo los respectivos órganos regulares. Se evidencia que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las

más adecuadas. Al determinar el nivel de capacitación profesional del personal docente y administrativo se puede evidenciar que existen acciones a nivel institucional, respaldadas por las autoridades, pero estos se presentan de manera aislada, ya que no existen planes de capacitaciones diseñados de manera sistémica, lo que produce en ciertas ocasiones que los recursos sean poco utilizados. Entre las principales razones por las que existe resistencia hacia el proceso de capacitación por parte del personal docente y administrativo, se basa en la sobreocupación que existe en la actualidad y en el cambio cultural de los procesos que se han implementado en la educación superior, lo que ha influenciado en los docentes nuevos retos y actividades varias: como tutorías, vinculación, escritura de libros, preparación de ponencias, entre otras; esto en ocasiones ha sido impedimento en el cumplimiento de propósitos institucionales. En cuanto a la validación de la hipótesis, se comprobó que la Gestión de Talento Humano incide en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

El antecedente contribuye así a reforzar la idea que la gestión del talento humana repercute directamente de manera positiva en el desempeño laboral. Se evidencia la importancia de reforzar la dimensión Capacitación Permanente en el personal de la Institución y de esa manera se podría manejar de manera correcta el talento humano y eso permitiría la mejora del desempeño laboral.

Magallán Asencio, A. (2014). *Diseño de un Modelo de Gestión Por Competencias para El Desempeño del Talento Humano de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”*, Comuna Valdivia, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia De

Santa Elena. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, Ecuador]. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1147>. El trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la influencia del desempeño del talento humano en la gestión por resultados del área administrativa, mediante un estudio que involucre a servidores públicos para el diseño de un modelo de gestión por competencias para el desempeño talento humano de la Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Comuna Valdivia, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Se demostró la hipótesis planteada, es decir, la influencia del desempeño del talento humano conducirá a la eficiente gestión por resultados del área administrativa. Fue necesario aplicar este trabajo de investigación como una guía de instrucción e incentivar al personal encargado de la administración de talento humano, para hacer cumplir con lo planteado en el manual de recursos humanos basado en competencias que complemente los conocimientos y prácticas en los servidores públicos administrativos. Se evidenció que la poca o débil formación de competencias es el común denominador en los diferentes puestos de trabajo, así como el deseo de capacitación en muchos casos y la inconformidad de las funciones muchas veces asignadas a dedo, que se refleja en la deficiente distribución de la carga laboral.

Por tanto, el antecedente ayuda a reforzar la noción de que la gestión del talento tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral; siempre y cuando se cumpla lo establecido en el manual de RRHH respecto a las competencias que debe tener cada persona que ocupa un cargo en la institución.

García Obando, A. (2013) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador].

<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>. Concluye que No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo.

El antecedente contribuye a la presente investigación señalando que si no se realiza de la mejor manera la gestión de los talentos del personal de la organización, a través de un plan de trabajo estructurado, éste no producirá efectos sobre el desempeño laboral y por consiguiente no se lograrán los objetivos institucionales establecidos por la organización.

Vásquez Murrugarra, C. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos-Cajamarca*. [Tesis Doctoral – Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado, Chiclayo – Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44842>. La investigación busca proponer un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de que se pueda mejorar el desempeño laboral dentro de las instituciones de jornada escolar completa tomando como referencia la provincia de San Marcos – Cajamarca, es por ello que se toma en cuenta el clima laboral como un desarrollo del trabajo cotidiano, en donde influye directamente en la satisfacción de los docentes y, por lo tanto, en su productividad, en donde se llega a considerar que actualmente el talento humano es un factor principal tecnológico dentro del cual se verificará las habilidades y talentos de las personas. De acuerdo a ello la investigación busca lograr desempeñar el ámbito laboral dentro de las instituciones con la finalidad de llegar a permitir mejorar la gestión del talento humano. Así como proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en las instituciones incluidas en la Jornada Escolar Completa de la provincia de San Marcos-Cajamarca.

La presente investigación reside en la importancia de la gestión del talento para poder obtener resultados positivos en el desempeño laboral, la cual guarda estrechamente relación con los resultados esperados en la presente investigación, Afirma la importancia de diseñar un modelo de gestión del talento humano, que permitirá verificar las labores que realiza los docentes dentro de la institución, tomando en cuenta el clima organizacional dentro de la institución y la función que busca cada uno de los docentes para poder cumplir las expectativas del estudiante en el ámbito laboral.

Bendezú Pacífico, K. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Dirección de Investigación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 14 (1), enero - marzo de 2019, Huánuco – Perú. Disponible en <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>. El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. La metodología empleada fue descriptiva correlacional. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima; entonces se concluyó que la correlación fue significativa y alcanzó un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación fuerte. El estudio realizado demostró que existe relación significativa entre la gestión del talento humano a través de sus dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima; con un nivel

de significancia del 5% y un valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa que sostiene que: la correlación es significativa y alcanza un nivel de 0.892 que corresponde a un nivel de correlación positiva alta.

La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con la Satisfacción Laboral. Guarda relación con la presente investigación pues trabaja con algunas dimensiones del Talento Humano como la Comunicación y Compensación Laboral, las cuales indican que al ser bien trabajadas obtendremos mayor satisfacción laboral e hipotéticamente diremos que el desempeño laboral mejora.

Mendivel, Lavado, Sánchez (2019). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo, Junín – Perú*. Revista Conrado, 16 (72), 262 - 268.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>. La investigación se desarrolló con el fin de alcanzar el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019, para lo cual se formuló la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia en la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una correlación positiva alta, con un p-valor: $0,000 < 0,010$ entre la gestión administrativa y

gestión talento humano por competencia en los trabajadores administrativos de la Universidad Peruana Los Andes filial Chanchamayo en el 2019.

La investigación que antecede guarda relación con la presente investigación; ya que estudió variables que contribuyen a la investigación que son la gestión administrativa y el desempeño laboral. Los resultados propuestos en base a la existencia de la relación de las variables soportan los resultados de la presente investigación.

Huamán Castro, Rocío (2018). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local De Tacna* [Tesis de Licenciatura – Universidad Privada de Tacna, Perú].

<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1149>. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. Se concluye que la gestión del talento humano influye de forma significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05 y un R-cuadrado que explica que la gestión del talento humano influye en un 89.8% sobre el desempeño, estableciendo de este modo que los procesos de personal son claves como una fuente para lograr que los trabajadores logren un mejor rendimiento sobre sus funciones, en términos de producción, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación, comprensión de situaciones, creatividad y realización. El proceso de incorporación influye de forma significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión

Educativa Local de Tacna. El proceso de incentivos y aplicación influye de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. El proceso de mantenimiento de personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. El proceso de capacitación y desarrollo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna. El proceso de evaluación influye de forma significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna.

La presente tesis guarda estrechamente relación con la investigación ya que aporta nuevas dimensiones de las variables trabajadas y que sirven para ampliar la base teórica de la investigación. Aborda temas como la integración de personas, el diseño de cargos, la descripción y análisis de cargos, evaluación del desempeño, las remuneraciones y compensaciones, beneficios y servicios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, las cuales son útiles para medir el desempeño laboral en la Institución.

Utrilla Urtecho, Erick (2015). *Gestión del Talento Humano y su mejora en el Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Institución Educativa “Santa Teresita” De La Ciudad De Trujillo*. [Tesis de Licenciatura – Universidad Nacional de Trujillo].

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2107/utrillaurtecho_erick.pdf?sequence=1&isAllowed=y. El presente estudio se realizó en la I.E “Santa Teresita” de la ciudad de Trujillo, que se ha determinado que la falta de gestión del talento humano

provoca un rendimiento inferior al deseado por dicha institución, en el desempeño de sus colaboradores. El objetivo de esta investigación es determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la I.E “Santa Teresita”. La Institución Educativa “Santa teresita” no cuenta con un debido proceso de gestión del Talento Humano, es decir no realiza prácticas como la inducción, motivación, capacitación y desarrollo personal. Por esta razón no existe específicamente un continuo adiestramiento y capacitación hacia su recurso humano (Directivos, Personal Docente y auxiliares.). El personal de la I.E. “Santa Teresita” en el desempeño de sus respectivos cargos, percibe que la institución tiene poco interés por su papel desempeñado, por su esfuerzo individual y por crear un clima laboral idóneo, lo que no les permite explotar al máximo sus capacidades ni comprometerse con la organización. Los colaboradores de la I.E. “Santa Teresita” cuentan con los conocimientos, destrezas, aptitudes y valores necesarios para desempeñar su labor de manera óptima, sin embargo la falta de motivación ha ocasionado que el personal se limite a cumplir sus funciones, pero sin aportar el talento que lleva dentro de sí mismo. Es muy importante darle motivos al personal para que se comprometa con la empresa y de esta manera aumentar su nivel de desempeño laboral y personal. La gestión de Talento Humano y el desempeño laboral están desligados y desatendidos por la I.E. “Santa Teresita”. El personal está dispuesto dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y objetivos, si la institución les reporta beneficios significativos por su esfuerzo y dedicación, por esta razón es vital implementar un diseño de gestión del talento humano, apoyadas en los subsistemas de inducción, capacitación y motivación, para el mejoramiento del desempeño laboral.

Por tanto, el antecedente ayuda a reforzar la noción de que la gestión del talento tiene un impacto directo y positivo en el desempeño laboral esperado en esta tesis.

Resalta la importancia de la elaboración un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de la institución educativa que contribuirá al desarrollo y satisfacción del talento humano, necesario para el mejoramiento del desempeño laboral.

Para ampliar el panorama teórico, se revisaron fuentes bibliográficas que permitieron ubicar dentro de un marco conceptual las variables estudiadas. Dichas fuentes bibliográficas se presenta a continuación:

La acepción tradicional del concepto gestión se relaciona directamente con el de administración, y significa “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos”. (Ramírez, 2005, p. 14).

Para Hitt, gestión que “es el proceso de estructurar y utilizar un conjunto de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional” (Hitt, 2006, p.8)

Por otro lado se reafirma que el término gestión como al “conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica” (Fajardo, 2005)

La gestión va ligada estrechamente al cumplimiento de objetivos tocados no solo en el tema empresarial si no también personal. Dicha gestión debe tener un plan estructurado con procesos claros y definidos, por consiguiente se requiere de un esfuerzo adicional. Finalmente permite cumplir con cada uno de los procesos solicitados como planificar, organizar, dirigir y controlar, puesto que gracias a ellos las organizaciones logran cumplir con sus objetivos organizaciones.

Pérez Suarez, H. (2013), clasifica a la gestión de la siguiente manera:

- ✓ Gestión Tecnológica: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- ✓ Gestión Social: Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.
- ✓ Gestión de Proyecto: Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.
- ✓ Gestión de Conocimiento: Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- ✓ Gestión Ambiente: Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la

estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

- ✓ **Gestión Administrativo:** Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- ✓ **Gestión Gerencial:** Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- ✓ **Gestión Financiera:** Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

De esta clasificación, resaltamos la Gestión Administrativa que es realmente importante dentro de cualquier organización, puesto que gracias a ella los procesos se dan de manera sistemática y con ello se cumplan los objetivos propuestos alcanzando finalmente las metas deseadas por la organización.

En referencia a la definición de talento, se tomó a Coyle, que sostiene que el talento es “la posesión de habilidades repetibles que no dependen del tamaño físico” (2009, p.23).

Por su lado, Jerico manifiesta que el talento es “la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización” (2016, p.9)

Ambos autores reafirman bajo su concepción que el talento es innato e irrepetible en cada persona y se desarrollan en pro de algún beneficio personal y/o social. Resumen que es la capacidad para ejercer una actividad como manifestación de inteligencia para completar con éxito una tarea.

Según Marina (2010), el talento debe reunir las siguientes cinco características:

- a. Actitud activa ante los problemas y las situaciones, capacidad para tomar iniciativas y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad de emprender.
- b. Capacidad para aprender eficazmente a lo largo de toda la vida. Aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades.
- c. Capacidad para crear. Crear es producir intencionadamente novedades eficaces.
- d. Capacidad para evaluar, tanto en el plano individual como en el social.
- e. Debe tener las virtudes de la acción, de la realización y del cumplimiento.

La suma de estas cinco características, expresan que el talento ha de ser una inteligencia resuelta, que implica solucionar problemas de orden práctico, que son los que se

resuelven con la acción, no con la capacidad de teorización en abstracto y por consiguiente andar la resolución de los mismos.

El Talento Humano, es uno de los tres ejes más importantes que se deben ver las organizaciones. Los otros dos son la innovación - al producto o al modelo de negocios - y la estrategia - en su diseño e implantación exitosa - los dos primeros dentro del marco de la tercera adquieren mayor relevancia, sin embargo, cada una requiere de las otras (Alles, 2005, p.31)

El talento reconocido como los conocimientos, habilidades y competencias que muestran y adquieren las personas, son convertidas en ideas y acciones generadoras de beneficios para la organización; de aquí la importancia de buenas prácticas de administración del talento.

La Gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Vásquez, señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional. (Vásquez, 2008).

Por su lado Mora, afirma que es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o “podrían hacer”. (Mora, 2012).

Como se puede apreciar, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal; es decir, gestionar sus talentos.

Para Rodríguez (2009), la Gestión del Talento posee dos dimensiones: externa e interna. La dimensión interna aborda todo lo concerniente a la composición del personal: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización.

1. Conocimientos. De acuerdo a Quintana (2006), el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia. (p. 13).

En este sentido, las organizaciones deben considerar la importancia de la gestión del conocimiento de su personal, lo que significa brindar conocimiento

a los nuevos empleados. Por ejemplo se debe brindar información a los nuevos empleados la cultura de unidad, procesos de la empresa, etc.

2. **Habilidades.** Para Robbins y Coulter (2004) “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”; estas habilidades incluyen: habilidades intelectuales y físicas. Todos aportan habilidades a la organización, que es la principal razón por la que son aceptados para trabajar en la empresa. (p. 40)

Las habilidades impactan en el desempeño laboral, por lo que constituyen un indicador de importancia en las dimensiones internas de la gestión del talento.

3. **Motivaciones.** Galicia (2010), manifiesta que el concepto de motivación personal “se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa”. (p. 31)

Es por ello que la motivación es uno de los indicadores clave de las dimensiones internas de la gestión del talento, porque la motivación se centra en satisfacer las necesidades de las personas para que puedan alcanzar sus objetivos y mantener el comportamiento esperado en el trabajo y lo más importante, mostrar una buena actitud hacia las tareas que realizan.

4. **Actitudes.** Según Chiavenato (2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en

la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”.
(p. 224 – 225)

En este sentido, las personas toman actitudes hacia el trabajo, la organización, los compañeros, el salario y otros factores, entre los que destacan la satisfacción laboral, la participación activa en la organización y el alto compromiso con la organización; las cuales afectan al comportamiento laboral.

Chiavenato, I. (2009). Respecto a la importancia de la Gestión del Talento Humano, manifiesta:

“Hace poco tiempo que la cultura organizacional imperante en las empresas dejó de privilegiar las tradiciones antiguas y pasados y se concentró en el presente, con ello; provocó que el conservadurismo y la preservación de status quo dieran paso a la innovación y al cambio de hábitos en la manera de pensar y actuar. La vieja concepción de las relaciones industriales se sustituyó por una nueva manera de administrar al personal, la cual recibió el nombre de administración de recursos humanos”

Para definir Desempeño, referimos a García (2011), que lo define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Por su lado Amato, C. (2014) señala que el desempeño es la consecuencia del logro de ventajas competitivas a través de la implementación de estrategias funcionales basadas en la eficiencia en el uso de los recursos, la calidad e innovación en los procesos y la satisfacción de los *stakeholders*, en el marco de un desarrollo sustentable económico, social y ambiental.

El desempeño de los miembros de la organización es uno de los pilares fundamentales para lograr los objetivos con eficiencia y éxito, por eso las entidades siempre están interesadas en mejorar el sistema de gestión en el que se basan.

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. (p. 155).

Por su parte, Chiavenato, afirma que son acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato 2007)

Para tener éxito, las organizaciones deben considerar completamente los procesos que siguen en estas instituciones para administrar completamente sus talentos. En este sentido, el más importante es la evaluación del desempeño de los empleados.

Según Candel, refiriéndose a Campbell, McCloy, Oppler y Sager quienes indican entre los componentes del desempeño laboral se distinguen ocho dimensiones básicas:

1. Destrezas en tareas específicas del puesto, definidas como actividades que diferencian el contenido de una ocupación concreta, haciendo cada trabajo único.
2. Habilidad para labores genéricas o comunes a cualquier empleado.
3. Comunicación oral y escrita dirigida a expresar ideas o dar información.
4. Esfuerzo demostrado en el impulso extra que los empleados ponen en sus comportamientos.
5. Mantenimiento de la disciplina personal y la conformidad con las normas y cultura de la organización.
6. Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo, procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar.
7. Supervisión y liderazgo como las actividades dirigidas a influenciar, planificar y controlar los trabajos del grupo.
8. Gestión y administración de los recursos para alcanzar los objetivos organizacionales (2012, p.74).

Nuestra organización ha identificado dimensiones de desempeño basadas en nuestros objetivos estratégicos, los cuales han sido utilizados en la presente investigación. Apuntamos a identificar nuevas dimensiones basándonos en las competencias de nuestros docentes; las cuales desarrollan día a día para desempeñar su puesto con éxito.

Finalmente Chiavenato, I. (2007), “se refiere a la evaluación de desempeño como una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro”.

La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra forma suele efectuarse en toda organización moderna. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance, evaluación de eficiencia en las funciones.

Para Cepeda (2001) la estructura de la evaluación del desempeño “está conformada por tres elementos de suma importancia como lo son los estándares de desempeño, las mediciones de desempeño y los elementos subjetivos del calificador”. Al mismo tiempo, Millán (1999) menciona “la evaluación del desempeño es una consolidación de tres elementos como son los estándares y mediciones de desempeño y los elementos subjetivos del calificador”

Existen una serie de elementos comunes que tienen una relación al momento de evaluar el desempeño, entre los más importantes se tienen: los estándares de desempeño; las mediciones del desempeño; y los elementos subjetivos del calificador.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?

1.2.1. Formulación de problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el conocimiento de la información y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?
- b) ¿Cuál es la relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?
- c) ¿Cuál es la relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?
- d) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre el conocimiento de la información y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- b) Determinar la relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- c) Determinar la relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- d) Determinar la relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce Chorrillos – Lima – Perú 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el conocimiento y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- b) Existe relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- c) Existe relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.
- d) Existe relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño de investigación no experimental, de tipo de corte transversal y de nivel correlacional sustentada teóricamente por:

Los métodos cuantitativos utilizan la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas, y se basan en mediciones numéricas, recuentos y el uso frecuente de datos estadísticos para establecer con precisión patrones de comportamiento de la población. Tal como lo indica Leyton, trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable; la investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. (Leyton 2012, p.41).

La investigación es de diseño no experimental, pues como lo indica Toro y Parra (2006) se realiza sin manipulación de las variables independientes, o sea se desarrolla mediante la observación de algo ya existente sin necesidad de provocación, de algo que ya sucedió.

La investigación es de corte transversal pues recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Finalmente, tiene un nivel correlacional pues se busca conocer la relación o grado de asociación existente entre dos variables en una muestra o contexto particular; en este caso en los Docentes de la Institución Educativa Trilce (Hernández, 2014, pág. 93)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de la presente investigación estuvo conformada por 100 Docentes que laboran actualmente en el Colegio Trilce del distrito de Chorrillos; y como lo refiere Arias poseen elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la presente investigación. (Arias 2006: p.81).

La cantidad de la muestra es de por 100 Docentes que laboran actualmente en el Colegio Trilce del distrito de Chorrillos. Para elegir a la muestra se utilizó el método no probabilístico por conveniencia. Estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso (Battaglia, 2008).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó la técnica de Encuesta como método para obtener los datos. Siguiendo a Requema (2008), se utilizó un conjunto de procedimiento estandarizados de investigación mediante los cuales de recogió y se analizó una serie de datos de la población, la cual pretender explicar ciertas característica. (p.67).

Para la investigación se hizo uso de la plataforma Formulario de Google. Luego de desarrollar la Escala, ésta fue enviada al correo electrónico de los 100 docentes con todas las indicaciones para el correcto llenado.

Para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima; se elaboró una escala tipo Likert, donde el encuestado colocó su acuerdo o desacuerdo sobre un ítem (Bertram, 2008); que contenía 10 ítems para la variable Gestión del Talento Humano, dividido en cuatro dimensiones (Capacitación permanente, Habilidades blandas, Actitudes y Motivación) y 10 ítems para la variable Desempeño Laboral, dividida en cuatro dimensiones (Cumplimiento de los objetivos institucionales, Cooperación y trabajo en equipo, desempeño laboral y superación laboral).

La validación del instrumento se efectuó por medio de la evaluación de 5 expertos con grados de Doctor y/o Magister con dominio en el tema (juicio de expertos), en donde se les entregó a cada uno de los especialistas una “matriz de evaluación” para que consideren independientemente sus calificaciones respecto al instrumento. Con esta validez se verifica el grado en que el instrumento realmente mide la variables que pretende medir (Hernández, 1998, pág. 243)

Tabla 1.

Validez del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima.

Validador	Puntaje	Resultado
Dr. Andrés Poggi Colangelo	De 41 a 50 sobre 50	Aplicable
Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora	De 41 a 50 sobre 50	Aplicable
Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor	De 41 a 50 sobre 50	Aplicable
Mg. Raúl Santiago Bacigalupo Lago	De 41 a 50 sobre 50	Aplicable
Mg. Máximo Cecilio Tejero Alegre	De 41 a 50 sobre 50	Aplicable

Tomada de la ficha de validez de Instrumentos

Por otro lado, todo instrumento de investigación debe contar además de la validez con la confiabilidad. Esta responde a la pregunta ¿con cuánta exactitud los ítems, representan al universo de donde fueron seleccionados?

Para evaluar la confiabilidad de los ítems se hizo uso del Coeficiente alfa de Cronbach, pues se trata de una escala tipo Likert. El coeficiente α de Cronbach puede ser calculado por medio de la siguiente manera:

Figura 1.

Fórmula coeficiente “Alfa de Cronbach”

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

K = número de ítems

$\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem *i*.

$\sigma^2 X$ = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos

El coeficiente de confiabilidad es un coeficiente de correlación, teóricamente significa la correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre 0 y 1.

Tabla 2

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento.

Rangos	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

En la presente investigación se analizó el instrumento a través del Coeficiente del Alfa de Cronbach con ayuda del SPSS 25, arrojando el siguiente resultado.

Tabla 3.

Resultados del Alfa de Cronbach

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
0.888	20

El resultado obtenido del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.89, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es Muy Alta; con ello se corrobora la consistencia del instrumento y es favorable para medir lo que buscamos en la presente investigación.

Para llevar a cabo los análisis correspondientes se empleará la técnica de la estadística inferencial para cada variable determinando los coeficientes de correlación.

La estadística inferencial, según Borrego (2008), se buscó comparar las variables a partir de la información brindada por la muestra.

Mediante el uso del paquete de software estadístico SPSS versión 25 se obtendrá:

- Coeficientes de Correlación

Para confirmar que la distribución de los datos estadísticos descriptivos con variables de estudio cualitativas ordinales representada por medio de la prueba no paramétrica, se realizó la Prueba de Normalidad, luego como resultado se analiza el Coeficiente de Spearman con las correlaciones según las hipótesis formuladas. Los parámetros de dicha correlación la mostramos en la siguiente tabla.

Tabla 4.

Escala de coeficiente correlacional

Valor	Criterio
R = 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
0.9. ≤ r < 1,00	Correlación muy alta
0,70 ≤ r < 0.90	Correlación alta
0,40 ≤ r < 0.70	Correlación moderada
0.20 ≤ r < 0.40	Correlación muy baja
r = 0.00	Correlación nula
r = -1.00	Correlación grande, perfecta y negativa

Tomado de Estadística Básica no paramétrico 2004, por Marques Dos Santos

En el análisis de nuestra investigación, el coeficiente correlacional arroja un valor de 0.563, indicando que las variables de Gestión de Talento Humano y el Desempeño laboral tienen una correlación moderada.

2.4. Procedimiento

El procedimiento fue realizado de la siguiente manera:

- Diseño y elaboración del instrumento de investigación en la cual se tomó en cuenta la revisión bibliográfica con la finalidad de identificar las variables y sus campo teórico. Finalmente se establecieron las dimensiones, los ítems e instrucciones para la aplicación de los instrumentos de investigación. Validación de los instrumentos de investigación por parte de los jueces y Confiabilidad por el alfa de Cronbach.
- Aplicación del instrumento de investigación. La escala fue aplicada a través de la plataforma Formularios de Google. Una vez realizada la escala se envió por correo a los 100 docentes de la Institución Educativa. En el correo se detallaba la forma en cómo llenar la escala. El tiempo para contestar la escala fue de 30 minutos aproximadamente
- Análisis de resultados. Los datos fueron ingresados al software SPSS versión 25, donde se ha empleado la técnica de la estadística inferencial para cada variable; se obtuvo los coeficientes de correlación.

2.5. Aspecto ético

Dentro de los aspectos éticos utilizados en la presente investigación:

1. Respeto a los derechos de los participantes con el consentimiento informado.
2. Respeto a los derechos de autor haciendo uso de las normas APA para las citas.
3. El uso de instrumentos de recolección de datos debidamente validados y confiables a través del criterio de jueces y el coeficiente del alfa de Cronbach.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Al estudiar la relación de dos o más variables siempre se espera que éstas guarden relación al menos en un mínimo porcentaje, de esta manera aseguraremos el éxito de nuestra investigación. De no ser así buscaremos replantear la planificación de nuestra investigación en base a las observaciones encontradas.

En esta investigación buscamos conocer la relación de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral y esta relación dará un aporte a la obtención de los objetivos de la Institución Educativa. A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de una organización, puesto que se considera a las personas pilares fundamentales dentro de la organización.

En muchas organizaciones se ve al talento humano como un objeto y no se considera en su verdadera dimensión; en vista que la administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones; pues el talento humano es el único ser que después de una capacitación y entrenamiento nos puede generar mayor productividad con mayor eficacia y eficiencia utilizando adecuadamente los recursos necesarios y generar una atención más fluida a los usuarios.

Se presenta a continuación los resultados obtenidos en la investigación:

**Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el
Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de
Chorrillos**

Tabla 5.

Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
DL	DL	Coefficiente de correlación	,563**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.563 el cual indica que existe relación positiva entre las variables; se observa además que se encuentra entre el coeficiente de 0.40 a 0.70, es decir se califica como moderada.

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se confirma que la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral.

Finalmente, se puede observar que existe una correlación fuerte y directa entre ambas variables; es decir, si se gestiona en mayor porcentaje el talento humano, mayor será el desempeño laboral.

Objetivo Específico N° 1: Determinar la relación entre la capacitación permanente y el cumplimiento de objetivos instituciones en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos, Lima – Perú

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones Capacitación permanente y cumplimiento de objetivos institucionales.

			Capacitación	Cumplimiento
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cumplimiento	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.405 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se observa además que se encuentra entre el coeficiente de 0.40 a 0.70, es decir se califica como moderada.

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se confirma existe relación entre el conocimiento y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

Objetivo Específico N° 2: Determinar la relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones Habilidades Blandas y Cooperación y trabajo en equipo.

		Habilidades Cooperación		
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Cooperación	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.437 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se observa además que se encuentra entre el coeficiente de 0.40 a 0.70, es decir se califica como moderada.

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se confirma existe relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

**Objetivo Específico N° 3: Determinar la relación entre las actitudes y la disciplina laboras
en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos**

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones Actitudes y la disciplina laboral.

		Actitudes	Disciplina
Rho de Spearman	Actitudes	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,486**
		N	100
Disciplina	Actitudes	Coefficiente de correlación	,486**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.486 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se observa que se encuentra entre el coeficiente de 0.40 a 0.70, es decir se califica como moderada.

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se confirma que existe relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

Objetivo Específico N° 4: Determinar la relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones motivación y superación personal.

		Motivación	Superación
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
			,312**
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
Superación	Superación	Coefficiente de correlación	,312**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	100

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

El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.312 el cual indica que existe relación positiva entre las variables, se observa además que se encuentra entre el coeficiente de 0.20 a 0.40, es decir se califica como muy baja

Siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00 < 0.05$ se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula; es decir, se confirma que existe relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones

Las limitaciones vienen a constituirse en factores externos al investigador que se convierten en obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan al control del investigador mismo. En investigaciones similares puede encontrarse con la limitación del acceso a trabajar con docentes de una Institución, limitación que en la presente investigación fue superada debido a que el investigador forma parte de la Institución y los permisos respectivos fueron otorgados por la Promotoría del Colegio.

4.2 Discusión

A partir de los hallazgos obtenidos y analizados estadísticamente, se determinó que existe una relación positiva moderada entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral; esto debido al resultado que arrojó el Rho Spearman confirmándose la hipótesis planteada en la investigación. Resultados similares fueron obtenidos por Cáceres (2015) y Magallán (2014) quienes encontraron relación entre las variables estudiadas. Por otro lado Majad (2016) y Vásquez (2020) utilizaron un diseño no experimental a diferencia de Cáceres (2015) que utilizó un diseño cuasi experimental llegando a la conclusión que la gestión del talento humano incide significativamente en el desempeño laboral del personal docente.

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo, al igual que Majad (2016), encontrándose relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, concluyendo que a mayor gestión encontraremos un mayor desempeño. García (2013) y Mendivel (2019) afirman que las instituciones deben provechar el potencial recurso humano con el que dispone no de manera aislada si no de manera estructurada. Estos autores difieren del enfoque con el que trabajó que Tocto (2017) quien utilizó un enfoque cualitativo.

En la presente investigación se demuestra también la relación entre variables y a través de las dimensiones estudiadas (capacitación, motivación, cumplimiento de objetivos) se puede concluir que trabajándolas a un nivel mayor obtendremos resultados favorables para la Instituciones. Resultados similares encontró Utrilla (2015) con su estudio correlacional entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral quien reafirma que la gestión de la fuerza laboral es clave para la adaptación de las demandas del entorno y esto puede llevar al éxito o fracaso de la empresa.

Finalmente, a diferencia de nuestro estudio y del autor Utrilla (2015), donde la investigación se basó solo en docentes, difieren con las investigaciones de Cáceres (2015), que trabajó con personal docente y administrativo y también difiere con Huamán (2018), Tocto (2017), Majad (2016), Vásquez (2020), quienes trabajaron con unidades de gestiones educativas locales y afines; encontrándose en todos los casos la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

4.3 Conclusiones

- 4.2.1. La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05 y el coeficiente de correlación de 0.53 que indica que las variables tienen una correlación moderada. Estableciendo de este modo que el desarrollo de personal es clave para lograr que los docentes logren un mejor rendimiento sobre sus funciones.
- 4.2.2. La capacitación permanente se relaciona con el cumplimiento de los objetivos institucionales en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05 y el coeficiente de correlación de 0.405 que indica que las variables tienen una correlación moderada. En ese sentido, se logra determinar que el conocimiento de la información tiene una relación con el cumplimiento y el desempeño de tareas de los Docentes.
- 4.2.3. Las habilidades se relacionan con la cooperación y trabajo en equipo en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05 y el coeficiente de correlación de 0.437 que indica que las variables tienen una correlación moderada. En ese sentido, se logra determinar el desarrollo de las habilidades y la expresión de nuevos conocimientos tienen una correspondencia con las relaciones de pares de los Docentes.

4.2.4. Las actitudes se relacionan con la Disciplina Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05. y el coeficiente de correlación de 0.486 que indica que las variables tienen una correlación moderada. Se logra determinar que la participación activa y el alto compromiso tienen una correspondencia con el compromiso institucional de los Docentes.

4.2.5. La Motivación se relaciona con la superación personal en los Docentes de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos. Este resultado se comprueba en base al valor de significancia calculado menor de 0.05 y el coeficiente de correlación de 0.312 que indica que las variables tienen una correlación muy baja. Se logra determinar que el alcanzar metas y recibir incentivos tienen una relación con la realización profesional de los Docentes.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Granica.
- Amato, C. (2004). *Redefinición del concepto de desempeño y sus dimensiones en el marco de la sustentabilidad organizacional*. Universidad Nacional de Córdoba.
<http://www.cyta.com.ar/ta1302/v13n2a3.htm>.
- Bendezú, K. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Dirección de Investigación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Vol. 14 (1), enero - marzo de 2019, Huánuco – Perú. Disponible en <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>.
- Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life*.
<http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>.
- Cáceres, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador]. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13578>.
- Calderón, H., Naranjo, V. y Álvarez M. (2010). *Gestión Humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones, una aproximación al estado del Arte*. ACRIP.
- Candel, M. (2012). *Las competencias laborales como predictores del desempeño en una empresa del sector del juego*.
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf;jsessionid=471E8FC03F4AA3BAF9CB47129EA26C83?sequence=1>.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires.
- Coyle, D. (2009). *Las claves del talento*. Editorial Zenith.
- Chiavenato, I. (2007). *Recursos Humanos*. Edición Popular.

- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Edición Me Graw Hill.
- Fuentes, R. (1989). *Estudios sobre confiabilidad*. Editorial Paradigma.
- García, A. (2013) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador]. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/145>.
- García M. y otros (2011) *Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000*. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM N° 6.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.) Interamericana Editores S.A.
- Hitt A., Black S. y Porter, Q. (2006). *Administración*. Pearson Educación.
- Huamán, Rocío (2018). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local De Tacna* [Tesis de Licenciatura – Universidad Privada de Tacna, Perú].
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1149>.
- Jáuregui, K. (2017), *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo / Sala de Prensa*. Essan Business. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>.
- Jericó, P. (2006). *No miedo: En la empresa y en la vida*. Alienta Editorial.
- Magallán, A. (2014). *Diseño de Un Modelo De Gestión Por Competencias Para El Desempeño Del Talento Humano De La Unidad Ejecutora “Colegio Fiscal Técnico Valdivia”, Comuna Valdivia, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena, Provincia De Santa*

- Elena*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, Ecuador]. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1147>.
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. ISSN: 0798-0329. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3761/376147131008>
- Marina, J. (2010). *La educación del talento*. Editorial Ariel.
- Martínez, C. (2004). *Evolución del pensamiento gerencial*. Revista Escuela De Administración De Negocios, (50), 98-111.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/283>
- Mendivel, Lavado, Sánchez (2019). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo, Junín – Perú. Revista Conrado, 16 (72), 262 - 268.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>.
- Mora, C. (2017). *Gestión de talento humano*. Revista Capital Humano.
https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti_n_del_talent.
- Noli, J. (2017), *Premios LEC / Entrevistado por Redacción Economía*. Diario El Comercio. .
<https://elcomercio.pe/economia/negocios/premios-lec-tiza-perdiendo-163834-noticia>.
- Pacheco, H. (27 de enero 2013). *Gestión, Tipos, Gestión Investigativa, Enfoque*. Doctorado UNERG Cohorte X Sección 6. <http://doctxs6.blogspot.com/?view=classic>.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición)*. Caracas: FEDUPEL.
- Quintana, C. (2006). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Edición Días de Santo.

- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Textos Universitarios.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Rodríguez, Y. (2011, agosto 24). *Gestión del talento humano como fuente de innovación tecnológica*. <https://www.gestiopolis.com/gestion-talento-humano-fuente-innovacion-tecnologica/>
- Vásquez, A. (2008). *Talento Humano. Gestión de Talento Humano*. <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>.
- Vásquez, C. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca*. [Tesis Doctoral – Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado, Chiclayo – Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44842>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación. (2ª Edición)*. Editorial Mc Graw Hill.
- Tocto, M. (2017). *Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para mejorar el Desempeño Laboral de la Unidad Educativa Bolívar de la Ciudad de Ambato* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1991>.
- Toro y Parra (2006). *Metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Utrilla E. (2015). *Gestión Del Talento Humano Y Su Mejora En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Institución Educativa “Santa Teresita” De La Ciudad De Trujillo*. [Tesis de Licenciatura – Universidad Nacional de Trujillo].
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2107/utrillaurtecho_erick.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO															
				Variable 1	Variable 2	Método															
“La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”	Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1	Variable 2	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfoque de investigación Cuantitativo ✓ Diseño de investigación No experimental ✓ Tipo de investigación Correlacional ✓ Corte Transversal ✓ Técnicas de recolección de datos Encuesta ✓ Instrumento de recolección de datos Escala ✓ Técnica de análisis de resultados: Regresión. ✓ Técnica de procesamiento de datos estadísticos: Tabulación de resultados y organizadores visuales (gráficos) ✓ Instrumentos de procedimientos y análisis de la información: SPSS 25 ✓ Población: 100 docentes de la Institución Trilce del Distrito de Chorrillos. ✓ Muestra: 100 docentes de la Institución Trilce del Distrito de Chorrillos. Determinación arbitraria por conveniencia. 															
	¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?	Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	La Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce Chorrillos – Lima – Perú 2020.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación permanente ✓ Habilidades ✓ Actitudes ✓ Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de los objetivos institucionales ✓ Cooperación y trabajo en equipo. ✓ Disciplina laboral. ✓ Superación personal. 																
	Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis específica 1	Operacionalización																	
	¿Cuál es la relación entre el conocimiento de la información y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?	Determinar la relación entre el conocimiento de la información y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	Existe relación entre el conocimiento y el cumplimiento de los objetivos y tareas en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				V1	V2	1			2			3			4		
		V1	V2																		
	1																				
2																					
3																					
4																					
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2																			
¿Cuál es la relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?	Determinar la relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	Existe relación entre las habilidades y la cooperación y trabajo en equipo en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.																			
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3																			
¿Cuál es la relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?	Determinar la relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	Existe relación entre las actitudes y la disciplina laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.																			
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4																			
¿Cuál es la relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020?	Determinar la relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.	Existe relación entre la motivación y la superación personal en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima – Perú 2020.																			

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / INSTRUMENTO
V. Independiente V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<p>Es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer. (Mora, 2012).</p>	D1V1 Capacitación permanente	Conocimiento de la información	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala Escala de Medición: Likert Escala: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Alguna vez 4. Casi nunca 5. Nunca
		D2V1 Habilidades	Capacidad del conocimiento Aportes de nuevo conocimiento	
		D3V1 Actitudes	Participación activa Alto compromiso	
		D4V1 Motivación	Alcanzar metas Incentivos	
V. Dependiente V2 DESEMPEÑO LABORAL	<p>Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato 2007)</p>	D1V2 Cumplimiento de los objetivos institucionales	Nivel de compromiso Desempeño de tareas	
		D2V2 Cooperación y trabajo en equipo	Relaciones de pares	
		D3V2 Disciplina laboral	Compromiso institucional	
		D4V2 Superación laboral	Realización	

ANEXO 3. MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – ADMINISTRATIVOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
V. Independiente V1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D1V1 Capacitación permanente	Conocimiento de la información	¿Considera importante la inducción laboral antes de inicio de sus labores?	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala Escala de Medición: Likert Escala: 6. Siempre 7. Casi siempre 8. Alguna vez 9. Casi nunca 10. Nunca
			¿Tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?	
	D2V1 Habilidades blandas	Capacidad del conocimiento	¿Sus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas?	
			Aportes de nuevo conocimiento	
	D3V1 Actitudes	Participación activa		
			Alto compromiso	
	D4V1 Motivación	Alcanzar metas	¿Se identifica con tu equipo de trabajo y con la Institución?	
			Incentivos	
V. Dependiente V2 DESEMPEÑO LABORAL	D1V2 Cumplimiento de los objetivos institucionales	Nivel de compromiso	¿Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución?	
			Desempeño de tareas	¿Logra cumplir con las metas establecidas por la institución?
	D2V2 Cooperación y trabajo en equipo	Relaciones de pares	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	
			¿Se siente apoyado por tu grupo de trabajo?	
			¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?	
	D3V2 Disciplina laboral	Compromiso institucional	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?	
			¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?	
	D4V2 Superación laboral	Realización	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo?	
			¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?	
			¿Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?	

**ANEXO 4. Escala para medir la Gestión del Talento Humano y
Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce
del Distrito de Chorrillos – Lima
(Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima,
Perú – 2020)**

El propósito de este cuestionario es conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima

Esta encuesta es de carácter confidencial y anónimo, Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca la respuesta que mejor describe la opinión.

Datos Edad: Sexo:

Al responder cada uno de los ítems, Usted marcará solo una de las alternativas propuestas. Este cuestionario consta de 20 preguntas sobre la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA				
		Siempre	Casi siempre	Alguna vez	Casi nunca	Nunca
		1	2	3	4	5
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES					
1	¿Considera importante la inducción laboral antes de inicio de sus labores?					
2	¿Tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?					
3	¿Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución?					
4	¿Logra cumplir con las metas establecidas por la institución?					
5	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
	HABILIDADES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO					
6	¿Sus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas?					
7	¿Propone nuevas ideas para mejorar su labor diaria?					
8	¿Está siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a tu trabajo?					
9	¿Se siente apoyado por tu grupo de trabajo?					
10	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?					
11	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?					
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL					
12	¿Participa en todas las actividades que tiene la institución?					
13	¿Se identifica con tu equipo de trabajo y con la Institución?					
14	¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?					
15	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo?					
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL					
16	¿Es constante en el cumplimiento de tus metas dentro de la Institución?					
17	¿El cumplimiento de sus labores es mayor cuando reconocen tu trabajo?					
18	¿Consideras que se deben otorgar incentivos sobre las metas alcanzadas?					
19	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?					
20	¿Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora
- 1.2. GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: Magister
- 1.3. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente / Universidad Privada del Norte
- 1.4. NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”
- 1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Bach. Victor Manuel Reyes Velásquez.
- 1.7. PARA OBTENER EL GRADO / TÍTULO DE: Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	x				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	x				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	x				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	x				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	x				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	x				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	x				
TOTAL - PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:

De 21 a 30:

De 31 a 40:

De 41 a 50:

x

No válido, reformular

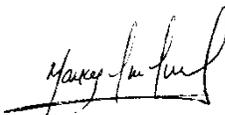
No válido, modificar

Validar, mejorar

Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: Lima, 25 de setiembre del 2020



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUCIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: *Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima*

(Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES							
1	Consideras importante la inducción laboral antes de inicio de sus labores.	x		x		x		
2	Tienes el conocimiento para ejercer sus funciones.	x		x		x		
11	Colabora con actividades extraordinarias a su función en la institución.	x		x		x		
12	Logras cumplir con las metas establecidas por la institución.	x		x		x		
13	Logras eficientemente las tareas asignadas.	x		x		x		
	HABILIDES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO							
3	Tus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas.	x		x		x		
4	Propones nuevas ideas para mejorar tu labor diaria.	x		x		x		
5	Estás siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a tu trabajo.	x		x		x		
14	Te sientes apoyado por tu grupo de trabajo.	x		x		x		
15	Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		
16	Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas.	x		x		x		
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL							
6	Participas en todas las actividades que tiene la institución.	x		x		x		
7	Te identificas con tu equipo de trabajo y con la Institución.	x		x		x		
17	Asumes con agrado y demuestras buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
18	Cumples con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo.	x		x		x		
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL							
8	Eres constante en el cumplimiento de tus metas dentro de la Institución.	x		x		x		
9	El cumplimiento de tus labores es mayor cuando reconocen tu trabajo.	x		x		x		
10	Consideras que se deben otorgar incentivos sobre las metas alcanzadas.	x		x		x		
19	El trabajo le permite desarrollarse personalmente.	x		x		x		
20	Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior.	x		x		x		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia del instrumento.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicabl Aplicable despúes de corregir No

Apellidos y nombres del juez validador:

Mag. Nancy Alfonsina Negreiros Mora.

DNI:

18136825

Especialidad del validador:

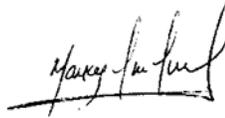
Magister en dirección y gestión del talento Humano.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mag. Nancy Alfonsina Negreiros Mora
18136825

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **Raúl Santiago Bacigalupo Lago**
- 1.2. GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: **Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**
- 1.3. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **Docente / Universidad Privada del Norte.**
- 1.4. NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“Influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”**
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **“Escala para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020” (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)**
- 1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO: **Bach. Víctor Manuel Reyes Velásquez.**
- 1.7. PARA OBTENER EL GRADO / TÍTULO DE: **Administración.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	x				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	x				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	x				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	x				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	x				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	x				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	x				
TOTAL PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Se recomienda el siguiente título: “Influencia de la Gestión del Talento y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa TRILCE del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020.

Lima, 28 de setiembre de 2020.



Raúl Santiago Bacigalupo Lago

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUCIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: *Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima*

(Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES							
1	¿Consideras importante la inducción laboral antes de inicio de tus labores?	x		x		x		
2	¿Estimas que tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?	x		x		x		
11	¿Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución?	x		x		x		
12	¿Llegas a cumplir con las metas establecidas por la institución?	x		x		x		
13	¿Logras eficientemente las tareas asignadas?	x		x		x		
	HABILIDADES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO							
3	¿Tus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas?	x		x		x		
4	¿Propones nuevas ideas para mejorar tu labor diaria?	x		x		x		
5	¿Estás siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a tu trabajo?	x		x		x		
14	¿Se siente usted apoyado por su grupo de trabajo?	x		x		x		
15	¿Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo?	x		x		x		
16	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?	x		x		x		
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL							
6	¿Participas en todas las actividades que tiene la institución?	x		x		x		
7	¿Te identificas con tu equipo de trabajo y con la Institución?	x		x		x		
17	¿Asumes con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?	x		x		x		
18	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	x		x		x		
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL							
8	¿Eres constante en el cumplimiento de sus metas dentro de la Institución?	x		x		x		
9	¿El cumplimiento de tus labores es mayor cuando reconocen tu trabajo?	x		x		x		
10	¿Valoras que deben otorgar incentivos sobre las metas alcanzadas?	x		x		x		
19	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?	x		x		x		
20	¿Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?	x		x		x		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Es suficiente.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: **Raúl Santiago Bacigalupo Lago**

DNI: **07785331**

Especialidad del validador: **Magister en Docencia Universitaria y Gestión
Educativa.**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Raúl Santiago Bacigalupo Lago

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 2.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **Lupe Yovani Gallardo Pastor.**
- 2.2. GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: **Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa.**
- 2.3. CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **Docente / Universidad Privada del Norte.**
- 2.4. NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“Influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”**
- 2.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **“Escala para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020” (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)**
- 2.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO: **Bach. Victor Manuel Reyes Velásquez.**
- 2.7. PARA OBTENER EL GRADO / TÍTULO DE: **Administración.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL PARCIAL		25	16	3		

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna

Lima, 30 de setiembre de 2020



Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

DNI: 10217004

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUCIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: *Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima*

(Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES							
1	¿Considera importante la inducción laboral antes de inicio de sus labores?	X		X		X		
2	¿Estima que tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?	X		X		X		
3	¿Participa en actividades distintas a su función dentro la institución?	X		X			x	Mejorar redacción
4	¿Llega a cumplir con las metas propuestas por la institución?	X		X			x	Mejorar redacción
5	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X		
	HABILIDADES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO							
6	¿Estima que sus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabaja?	X		X			x	Mejorar redacción
7	¿Propone nuevas ideas para mejorar su labor diaria?	X		X		X		
8	¿Está siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a su trabajo?	X		X		X		
9	¿Se siente usted apoyado por su grupo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?	X		X		X		
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL							
12	¿Participa en todas las actividades que tiene la institución?	X		X		X		
13	¿Se identifica con su equipo de trabajo y con la Institución?	X		X		X		
14	¿Demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?		X		X		x	Mejorar redacción
15	¿Cumple con sus tareas y responsabilidades dentro de su horario laboral?		x		X		X	Mejorar redacción
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL							
16	¿Es constante en el cumplimiento de sus metas dentro de la Institución?	X		X		X		
17	¿El cumplimiento de sus labores es mayor cuando reconocen su trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera que deben otorgar incentivos cuando se cumplen metas establecidas?		x		x		x	Mejorar redacción
19	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?	X		X		X		
20	¿Considera que su desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):

Mejorar la redacción de los ítems y establecer si se dirigirán en términos de usted o de tú.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Lupe Yovani Gallardo Pastor**

DNI: **10217004**

Especialidad del validador: **Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad
Educativa.**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Lupe Yovani Gallardo Pastor

DNI: 10217004

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **Dr. Andrés Poggi Colangelo.**
- GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: **Magister en Administración.**
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **Docente / Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**
- NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“Influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”**
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **“Escala para medir la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020” (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)**
- AUTOR DEL INSTRUMENTO: **Bach. Victor Manuel Reyes Velásquez.**
- PARA OBTENER EL GRADO / TÍTULO DE: **Administración.**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
14. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
17. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
18. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
19. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
20. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL PARCIAL		50				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: Lima, 26 de setiembre del 2020



Dr. Andrés Poggi Colangelo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUCIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: *Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES							
1	¿Consideras importante la inducción laboral antes de inicio de tus labores?	X		X		X		
2	¿Estimas que tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?	X		X		X		
11	¿Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución?	X		X		X		
12	¿Llegas a cumplir con las metas establecidas por la institución?	X		X		X		
13	¿Logras eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X		
	HABILIDADES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO							
3	¿Tus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas?	X		X		X		
4	¿Propones nuevas ideas para mejorar tu labor diaria?	X		X		X		
5	¿Estás siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a tu trabajo?	X		X		X		
14	¿Se siente usted apoyado por su grupo de trabajo?	X		X		X		
15	¿Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo?	X		X		X		
16	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?	X		X		X		
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL							
6	¿Participas en todas las actividades que tiene la institución?	X		X		X		
7	¿Te identificas con tu equipo de trabajo y con la Institución?	X		X		X		
17	¿Asumes con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?	X		X		X		
18	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	X		X		X		
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL							
8	¿Eres constante en el cumplimiento de sus metas dentro de la Institución?	X		X		X		
9	¿El cumplimiento de tus labores es mayor cuando reconocen tu trabajo?	X		X		X		
10	¿Valoras que deben otorgar incentivos sobre las metas alcanzadas?	X		X		X		
19	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?	X		X		X		
20	¿Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en los instrumentos de medición

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Andrés Poggi Colangelo.**

DNI: **07001248**

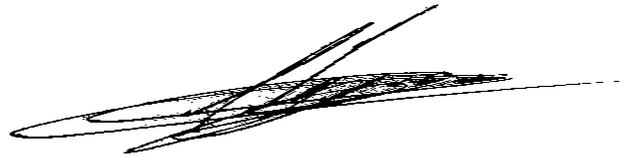
Especialidad del validador: **Magister en Administración.**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Andrés Poggi Colangelo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **Mg. Máximo Cecilio Tejero Alegre.**
- GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: **Magister en Investigación y Docencia Universitaria.**
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: **Docente / Universidad de Lima**
- NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“Influencia de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Plana Docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos, Lima – Perú 2020”**
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)**
- AUTOR DEL INSTRUMENTO: **Bach. Victor Manuel Reyes Velásquez.**
- PARA OBTENER EL GRADO / TÍTULO DE: **Administración.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

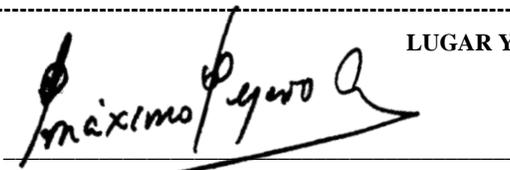
INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.		X			
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
24. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
27. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
28. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
29. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
30. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL PARCIAL		20	24			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 24 de septiembre de 2020.



Mg: MÁXIMO CECILIO TEJERO ALEGRE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUCIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en plana Docente de la Institución Educativa Trilce del Distrito de Chorrillos – Lima (Reyes Velásquez, Víctor Manuel - ORCID 0000-0003-1761-6947 - Lima, Perú – 2020)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACITACIÓN PERMANENTE - CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES							
1	¿Consideras importante la inducción laboral antes de inicio de tus labores?	X		X		X		
2	¿Estimas que tiene el conocimiento para ejercer sus funciones?	X		X		X		
3	¿Colaboras con actividades extraordinarias a su función en la institución?	X		X		X		
4	¿Llegas a cumplir con las metas establecidas por la institución?	X		X		X		
5	¿Logras eficientemente las tareas asignadas?	X		X		X		
	HABILIDADES BLANDAS – COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO							
6	¿Tus capacidades son adecuadas para el puesto en el que trabajas?	X		X		X		
7	¿Propones nuevas ideas para mejorar tu labor diaria?	X		X		X		
8	¿Estás siempre en búsqueda de nuevas herramientas para adecuarlas a tu trabajo?	X		X		X		
9	¿Se siente usted apoyado por su grupo de trabajo?	X		X		X		
10	¿Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo?	X		X		X		
11	¿Las relaciones personales con su equipo de trabajo son adecuadas?	X		X		X		
	ACTITUDES – DISCIPLINA LABORAL							
12	¿Participas en todas las actividades que tiene la institución?	X		X		X		
13	¿Te identificas con tu equipo de trabajo y con la Institución?	X		X		X		
14	¿Asumes con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?	X		X		X		
15	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	X		X		X		
	MOTIVACIÓN - SUPERACIÓN LABORAL							
16	¿Eres constante en el cumplimiento de sus metas dentro de la Institución?	X		X		X		
17	¿El cumplimiento de tus labores es mayor cuando reconocen tu trabajo?	X		X		X		
18	¿Valoras que deben otorgar incentivos sobre las metas alcanzadas?	X		X		X		
19	¿El trabajo le permite desarrollarse personalmente?	X		X		X		
20	¿Consideras que tu desempeño laboral se ajusta a ocupar un cargo superior?	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Mag. Máximo Cecilio Tejero Alegre

DNI:

07765737

Especialidad del validador:

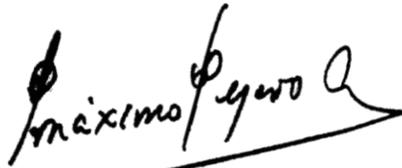
Magister en Investigación y Docencia Universitaria

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg MÁXIMO CECILIO TEJERO ALEGRE



Sección 1 de 7

Escala para medir la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce, Lima - Perú 2020

El propósito de este cuestionario es conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce, Lima - Perú 2020.



ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

ACTA DE SUSTENTACIÓN