



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES**  
**EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA - PUNO, 2023**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y**

**ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA - PUNO, 2023**

AUTOR

**ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**

RECUENTO DE PALABRAS

**16859 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**95240 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**112 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**20.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 22, 2024 9:49 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 22, 2024 9:52 AM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dr. Percy Samuel Yábar Miranda



Dra. Yannina Mítza Arias Huaco  
Coordinadora de Investigación  
IURE - FCEDEC - UNA

Resumen



## DEDICATORIA

*A mi esposo Felipe Churata Barreda (†), quien fue mi compañero de vida durante muchos años y me brinda protección y fortaleza desde el cielo.*

*A mis queridos hijos Howard Churata Huallpachoque y Ronald Churata Huallpachoque quienes son mi inspiración y motivación para realizar mis objetivos.*

*A mi querida nuera Zuely del Pilar Chipana Flores y mis hermosas nietas Estefany Mayte e Ivana Daniela, quienes son una gran fortaleza para mi persona.*

**Eliza Lorena Huallpachoque Quispe**



## AGRADECIMIENTOS

*A la Universidad Nacional del Altiplano primera casa de estudios que me brindo gratas experiencias y me formo profesionalmente.*

*Mis docentes de la segunda especialidad en gestión y administración educativa, quienes me brindaron sus conocimientos para poder potenciarme profesionalmente.*

*A mi Asesor Percy Samuel Yabar Miranda, por brindarme su apoyo en el proceso de investigación desde el inicio y final de la tesis.*

*A la Magister Elsa Marlene Zapana Jallo, por brindarme su apoyo incondicional y moral para la realización de esta tesis.*

**Eliza Lorena Huallpachoque Quispe**



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos .....	18
<b>1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
1.3.1 Hipótesis general.....	18
1.3.2 Hipótesis específicas .....	19
<b>1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
1.5.1 Objetivo general .....	20
1.5.2 Objetivos específicos .....	20

## CAPÍTULO II



## REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1</b>	<b>ANTECEDENTES</b> .....	<b>21</b>
2.1.1	Antecedentes Internacionales.....	21
2.1.2	Antecedentes Nacionales. ....	22
2.1.3	Antecedentes Locales.....	24
<b>2.2</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>25</b>
2.2.1	Gestión de Talento Humano.....	25
2.2.2	Desempeño Laboral .....	33
<b>2.3</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>38</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1</b>	<b>UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO</b> .....	<b>41</b>
<b>3.2</b>	<b>PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	<b>41</b>
<b>3.3</b>	<b>PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO</b> .....	<b>41</b>
<b>3.4</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO</b> .....	<b>43</b>
<b>3.5</b>	<b>DISEÑO ESTADÍSTICO</b> .....	<b>43</b>
3.5.1	Tipo de investigación. ....	43
3.5.2	Diseño de investigación. ....	44
3.5.3	Procesamiento de datos: .....	45
<b>3.6</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b> .....	<b>45</b>
<b>3.7</b>	<b>VARIABLES</b> .....	<b>46</b>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>48</b>
4.1.1	Análisis de Fiabilidad.....	48



4.1.2	Análisis de normalidad.....	49
4.1.3	Estadística descriptiva .....	51
4.1.4	Prueba de hipótesis.....	75
<b>4.2</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>82</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>84</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>85</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>.....</b>	<b>96</b>

**Área: Gestión y administración educativa**

**Tema: Gestión del talento humano y desempeño laboral**

**Fecha de sustentación:20/09/2024**



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Ficha técnica de Cuestionario de Gestión de talento humano .....	41
<b>Tabla 2</b> Ficha técnica de Cuestionario de Desempeño laboral .....	42
<b>Tabla 3</b> Población y muestra.....	43
<b>Tabla 4</b> Variables de la investigación .....	46
<b>Tabla 5</b> Escala de valoración del Alfa de Cronbach .....	48
<b>Tabla 6</b> Análisis de fiabilidad para las variables Desempeño laboral y la variable Gestión de Talento Humano .....	49
<b>Tabla 7</b> Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	50
<b>Tabla 8</b> Frecuencia de requerimiento de personal .....	51
<b>Tabla 9</b> Frecuencia de sustitución de puestos .....	52
<b>Tabla 10</b> Considera que la cantidad de personal que labora en su área es el adecuado. 52	
<b>Tabla 11</b> La distribución de tareas está bien definida en su área.....	53
<b>Tabla 12</b> Funciones bien definidas .....	53
<b>Tabla 13</b> Su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones 54	
<b>Tabla 14</b> La Inducción recibida al integrarse a la I.E. fue clara .....	54
<b>Tabla 15</b> El Reglamento interno de trabajo es aplicado en la I.E. ....	55
<b>Tabla 16</b> Con cuanta frecuencia la I.E. realiza evaluaciones de desempeño .....	55
<b>Tabla 17</b> Con cuanta frecuencia se realizan capacitaciones al personal .....	56
<b>Tabla 18</b> Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño .....	56
<b>Tabla 19</b> La I.E. promueve reuniones de integración .....	57
<b>Tabla 20</b> La comunicación entre áreas es fluida.....	57
<b>Tabla 21</b> Nivel de comunicación entre jefe– subordinado.....	58





<b>Tabla 22</b> Recomendaría a la I.E. como un lugar adecuado para trabajar.....	58
<b>Tabla 23</b> Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño en sus labores diarias .....	59
<b>Tabla 24</b> Considera Ud. la experiencia laboral importante para la optimización de procesos.....	60
<b>Tabla 25</b> Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato .....	60
<b>Tabla 26</b> Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan.....	61
<b>Tabla 27</b> Considera Ud que brinda un servicio de calidad dentro de la organización...	61
<b>Tabla 28</b> En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo .....	62
<b>Tabla 29</b> La I.E. promueve el trabajo en equipo.....	62
<b>Tabla 30</b> Le gusta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización .....	63
<b>Tabla 31</b> Cree Ud. que podría desempeñarse en otras áreas de la I.E. ....	63
<b>Tabla 32</b> Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias ..	64
<b>Tabla 33</b> Se siente motivado para realizar su trabajo .....	64
<b>Tabla 34</b> En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias .....	65
<b>Tabla 35</b> Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza .....	65
<b>Tabla 36</b> La I.E. le proporciona oportunidades de desarrollo profesional.....	66
<b>Tabla 37</b> Se siente satisfecho en su área de trabajo .....	66
<b>Tabla 38</b> Tabla de frecuencias para la variable Gestión del talento humano.....	67
<b>Tabla 39</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Planificación del talento humano ....	68
<b>Tabla 40</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Sistema de administración del talento humano.....	69
<b>Tabla 41</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Clima organizacional.....	70
<b>Tabla 42</b> Tabla de frecuencias para la variable Desempeño laboral.....	71



<b>Tabla 43</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Productividad .....	72
<b>Tabla 44</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Competencias .....	73
<b>Tabla 45</b> Tabla de frecuencias para la dimensión Satisfacción laboral .....	74
<b>Tabla 46</b> Tabla cruzada de la variable Gestión del Talento Humano * Desempeño laboral .....	75
<b>Tabla 47</b> Test de Correlación de Spearman .....	76
<b>Tabla 48</b> Matriz de correlación de Spearman .....	76
<b>Tabla 49</b> Tabla cruzada Gestión del talento humano*Productividad .....	78
<b>Tabla 50</b> Test de Correlación de Spearman .....	78
<b>Tabla 51</b> Tabla cruzada Gestión del talento humano*Competencias .....	79
<b>Tabla 52</b> Test de correlación de Spearman .....	80
<b>Tabla 53</b> Tabla cruzada Gestión del talento humano*Satisfacción laboral .....	81
<b>Tabla 54</b> Test de correlación de Spearman .....	81



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Diseño de investigación. ....	44
<b>Figura 2</b> Gráfico para la Variable Gestión del Talento Humano.....	67
<b>Figura 3</b> Gráfico para la dimensión Planificación del talento humano .....	68
<b>Figura 4</b> Gráfico para la dimensión Sistema de administración del talento humano ...	69
<b>Figura 5</b> Gráfico para la dimensión Clima Organizacional .....	70
<b>Figura 6</b> Gráfico para la Variable Desempeño Laboral.....	71
<b>Figura 7</b> Gráfico para la dimensión Productividad.....	72
<b>Figura 8</b> Gráfico para la dimensión Competencias.....	73
<b>Figura 9</b> Gráfico para la dimensión Satisfacción laboral.....	74



## ACRÓNIMOS

IE:	Institución Educativa.
TH:	Talento Humano
GTH:	Gestión del Talento Humano
UGEL:	Unidad de Gestión Educativa Local
RH:	Recursos Humanos
Ho:	Hipótesis Nula
Ha:	Hipótesis Alterna
ARH:	Administración de Recursos Humanos



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores, planteándose como hipótesis general que existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023. La investigación es de tipo básico, diseño no experimental y corte transversal. La muestra está conformada por 70 sujetos; entre docentes del nivel secundario, nivel primario y nivel inicial del distrito de Coata. La técnica empleada es la encuesta, en ambas variables, se desarrolló un cuestionario de tipo escala Likert como instrumento de recolección de información, los datos fueron procesados en la SPSS 26, la prueba de la hipótesis se realizó con el estudio de Rho de Spearman. Obteniendo como resultado del análisis de correlación de Spearman realizado en la investigación sobre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral reveló que no existe correlación entre las variables. Concluyendo que no existe correlación entre las variables estudiadas. Tampoco se encontró relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral en ninguno de los casos estudiados.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Gestión, Talento humano, Trabajadores.



## ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between human talent management and job performance in workers, posing as a general hypothesis that there is a relationship between human talent management and job performance in workers of the Educational Institutions of the District. de Coata – Puno – 2023. The research is basic, non-experimental and cross-sectional design. The sample is made up of 70 subjects; among teachers at the secondary level, primary level and initial level in the Coata district. The technique used is the survey, in both variables, a Likert scale type questionnaire was developed as an instrument for collecting information, the data were processed in SPSS 26, the hypothesis test was carried out with Spearman's Rho study. Obtaining as a result of the Spearman correlation analysis carried out in the research on the variables Human talent management and Job performance revealed that there is no correlation between the variables. Concluding that there is no correlation between the variables studied. Nor was there a relationship found between human talent management and the dimensions of job performance in any of the cases studied.

**Keywords:** Work performance, Management, Human talent, Workers.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El trabajo busca determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023; hemos partido del problema a efectos de determinar en qué medida la gestión de talento humano se relaciona en el desempeño laboral, el propósito de la presente investigación es buscar mediante la sistematización de la teoría y los conceptos básicos de gestión de talento humano y desempeño laboral, los resultados obtenidos servirán para mejorar el desempeño laboral y la productividad del personal de las Instituciones Educativas, teniendo un impacto en la organización para alcanzar sus metas y objetivos. Desde un punto de vista metodológico busco establecer la relación existente entre las dos variables y como se articulan en el desarrollo de las actividades que se realizan dentro de la institución financiera, motivo por el cual la investigación se realiza con el método hipotético deductivo, de tipo básico o teórico de nivel o alcance correlacional de diseño no experimental de corte transversal.

La estructura de nuestra tesis es la siguiente: Capítulo I: contiene la revisión bibliográfica con su marco teórico y Antecedentes relacionados con este estudio. Capítulo II: muestra el Planteamiento del Problema: describe el problema, objeto de estudio, la justificación, sus objetivos e hipótesis. Capítulo III: Materiales y métodos a utilizar en la presente investigación. El espacio donde se encuentra dicho estudio, comunidad o población, método de estudio y una descripción detallada de métodos por objetivos específicos. Finalmente, el Capítulo IV: Referente a Resultados obtenidos, discusión, conclusiones y recomendaciones.



## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“En el mundo las instituciones intentan tener capacidad de competir con éxito, y para ello deben ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores, empleando diversas estrategias de gestión de talento humano” (Osarumwense, 2020).. La competitividad universal en todos los campos en especial en los sistemas educativos es aplastante más aún cuando se trata de los sistemas universitarios donde se gestan los cuadros que deben conducir las instituciones.

“Las organizaciones buscan gestionar su talento humano de forma que se desempeñen correctamente, entre ellas se encuentran las I.I.E.E, que deben contar con un personal calificado para la producción de conocimiento” (Barineka, 2019). Los agentes involucrados en los procesos de enseñanza aprendizaje deben tener como característica principal estar altamente calificados para ejercer su función de tal manera que alcancen sus objetivos que se plantean los sistemas educativos nacionales.

Bajo ese contexto, “el desempeño docente se ha convertido en un pilar esencial para las I.I.E.E.; en Indonesia sólo el 35% de los docentes presentan un desempeño de nivel bueno, dejando al 65% en niveles regulares o malos”. (Kusumaningrum, 2019). Este es uno de los países cuyo problema educativo genera además problemas en otros sistemas por su altísimo porcentaje del bajo nivel de desempeño laboral de los docentes que evidentemente afecta a todas las esferas de este país.

“A nivel internacional, una investigación sobre “La Escasez de Talento” hecha en 42 países revela que la mayor dificultad para cubrir puestos de trabajo es Japón (83%), Perú (68%) y Brasil (61%)” (ManpowerGroup, 2015). En los países latinoamericanos este problema subsiste puesto que no existe ni en el sistema estatal ni el privado políticas





de mejora del talento humano que cubra las expectativas de las instituciones y que lamentablemente el Perú lidera en América latina este problema que genera mayores dificultades en el sistema laboral.

Los investigadores Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018), “Los resultados afirman que ante un coeficiente R2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la Gestión del Talento Humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la Gestión Pública y Desempeño Laboral”, lo que implica que un 72% de la calidad de los recursos humanos es deficiente en todos los niveles y sectores del sector público generando vacíos que son responsabilidad de quienes conducen las instituciones.

El investigador Zuñiga, (2020) en su trabajo. “concluyó en el 46.96% de los Profesores de las I.I.E.Es Nacionales Primarias del Centro Poblado Chucaripo Distrito Samán manifestaron que es deficiente, puesto que los sujetos encuestados en su percepción, no han observado que sean desarrollado los factores que favorecen la actividad cognitiva en los recursos humanos”. El alto porcentaje que muestra una tarea científica en el personal docente deja preocupación por la falta de capacitación en los niveles de conocimiento y entrenamiento para gestionar los talentos de los seres humanos que pueden potenciar la calidad educativa.

El investigador Arroyo, (2017) “una percepción de talento humano y desempeño laboral docente en Huancayo, los resultados observaron que el 39.62% de los docentes tienen carencias para resolver problemas de su Institución y el 67.92% consideraron que la experiencia genera mejor desempeño” . Como se puede observar la problemática subsiste en las zonas rurales tan igual que en las zonas urbanas con porcentajes altamente preocupantes puesto que parten de los actores principales que sostienen el sistema educativo a nivel institucional y que recurren a sus hábitos de trabajo para saldar el



problema subsistente.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023?
- ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023?
- ¿Qué relación existe entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023?

## **1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Hipótesis general**

- Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023



### 1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023.
- Existe relación entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023.
- Existe relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Nuestra actividad investigativa indagará a través de la sistematización teórica y conceptual tanto la gestión de talento humano como el desempeño laboral a fin de contribuir en el manejo sistemático del sistema de los trabajadores de las I.I.EE. del Distrito de Coata, Puno, así buscamos que se empoderen de un clima con condiciones que favorezca su desempeño y el cumplimiento de la búsqueda de los objetivos educativos.

Desde el punto de vista metodológico buscamos discriminar la interrelación entre los temas tratados en esta investigación estableciendo la posibilidad de encontrar vínculos directos entre una y otra que permitan tener una visión clara y pueda utilizarse para el mejoramiento de las actividades institucionales.

Los hallazgos de esta investigación contribuirán a optimizar el desempeño y la productividad del personal en las instituciones educativas del Distrito de Coata – Puno, impactando de manera positiva en su dinámica organizacional para alcanzar sus metas,



objetivos y consolidar una posición destacada en el ámbito educativo. Asimismo, se espera que los resultados sirvan como referencia, beneficiando tanto a los trabajadores de dichas instituciones como a sus colaboradores, promoviendo su reconocimiento tanto en el ámbito laboral como económico, factores clave para su motivación.

## **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Objetivo general**

- Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno,2023.

### **1.5.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre gestión de talento humano frente a productividad en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno,2023.
- Determinar la relación entre gestión de talento humano frente a competencias en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno,2023.
- Determinar la relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, 2023.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 ANTECEDENTES

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Por su lado Cruz (2011), investigó “La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cia.Ltda”. Objetivo: determinar la relación entre las variables. Método científico. Concluyó: que existe relación entre las variables.

Asimismo, Garcés (2011), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato”. Objetivo: determinar la relación entre las variables. Metodología: Científica. Concluyó: la primera variable incrementará el nivel de la segunda variable.

También, Ponce (2014), investigó: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos humanos y Cultos planta central- Quito”. Objetivo: la relación entre sus variables. Método científico. Concluyó: que si existe niveles de incidencia entre sus variables.

Por su lado, Flores (2017), investigó “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sábanas Municipio del Departamento de Madriz en el primer semestre 2016”. Objetivo: determinar la correlación entre sus variables. Método científico. Concluyó: que



si existe incidencia de la primera variable en relación a la segunda.

Asimismo, Castro y Delgado (2020), en su investigación “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”. Objetivo: determinar la existencia relacional entre sus variables. Método científico. Concluyó: existe correlación entre sus variables.

Por su lado, Figueroa et al. (2020), publicó un artículo: “Gestión de talento humano (GTH) y el desempeño docente en una unidad educativa de Ecuador”. Objetivo: determinar la relación entre las variables. Método científico. Concluyó: que existe relación entre sus variables.

También, Reem, A. (2021), publicó el artículo: “Relación entre las creencias de los educadores y el desempeño docente en Escuelas Intermedias en Arabia Saudita”. Objetivo: determinar la relación entre sus variables. Método científico. Concluyó: existe relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Palacios (2021), investigó: “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño del personal administrativo - Quevedo”. Objetivo: analizar la incidencia entre las variables estudiadas. Método científico. Concluyó: existe relación entre las variables estudiadas.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales.**

Por su lado, Oscco (2015), investigó: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Objetivo: Determinar la relación existente entre las variables. Método: científico. Concluyó: existe relación entre las variables estudiadas.



Los investigadores, Solis y Ventura (2016) investigaron: “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016”. Objetivo: determinar el nivel de repercusión entre las variables. Método: científico. Concluyó: existe repercusión importante entre las variables estudiadas.

Asimismo, Arroyo (2017), “Percepción de talento humano y desempeño laboral docente - Huancayo”. Objetivo: identificar la relación entre las variables. Método: científico. Concluyó: que la primera variable repercute en torno a la segunda variable.

También, Peralta (2018), investigó: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018”. Objetivo: determinar la correlación entre las variables. Método: científico. Concluyó: existe correlación entre las variables estudiadas.

De igual forma, Ataypoma e Inga (2018) en su investigación: “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en la UGEL de Huancavelica”. Objetivo: determinar la relación entre sus variables. Método: científico. Concluyó: se encontró relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Bendezú (2019), investigó: “Gestión de talento humano (GTH) y satisfacción laboral en una Institución Educativa Privada de Lurigancho”. Objetivo: determinar la relación entre las variables estudiadas. Método: científico. Concluyó: la primera variable tiene incidencia en la segunda variable.

Por su lado, Siccha (2019), en su estudio: “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de



Chachapoyas”. Objetivo: determinar la relación entre las variables. Método: científico. Concluyó: existe relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Reyes (2020) en su investigación “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”. Objetivo: identificar si existe correlación entre las variables a estudiar. Método: científico. Concluyó: la existencia correlacional entre las variables estudiadas.

También, Carranza (2021), investigó: “Gestión de talento humano (GTH) y desempeño laboral de los trabajadores administrativos - Jaén”. Objetivo: identificar si existe correlación entre las variables de estudio. Método: científico. Concluyó: que existe correlación entre la primera variable en relación con la segunda variable.

### **2.1.3 Antecedentes Locales.**

Zela (2012), investigó: “Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de pasajeros interdepartamental ruta Juliaca –Arequipa periodos 2010 - 2011”. Objetivo: determinar la correlación entre las variables de estudio. Método: científico. Concluyó: existen relación entre ambas variables.

Por su lado, Cutipa (2017) investigó: “Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016”. Objetivo: determinar la relación que existe entre las organizaciones inteligentes y la GTH. Método: científico. Concluyó: el nivel de





organización de las empresas es deficientes por lo tanto estas empresas no pueden ser consideradas como organizaciones inteligentes.

De igual forma, Condori (2018), estudió: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. Propósito: analizar la correlación entre las variables de estudio. Método: científico. Concluyó: existe correlación entre las variables estudiadas.

## 2.2 MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Gestión de Talento Humano.

#### **Definiciones sobre Gestión de Talento Humano:**

Tenemos varios conceptos sobre esta variable.

Chiavenato, I. (2002), “Es un área altamente influenciada por la mentalidad de las organizaciones, sujeta a factores contingentes y situacionales. Depende de aspectos como la cultura organizacional, estructura, características del entorno, tipo de negocio, tecnología empleada, procesos internos, entre otros”. Coincidimos con el investigador en que aborda temas relacionados con el personal de una institución es de gran sensibilidad, ya que se involucran aspectos mentales tanto de los administradores como de los empleados. En el ámbito empresarial, intervienen los intereses de ambas partes, que deben ser conciliados con argumentos diversos, como en caso nuestro, en la preparación para la toma de decisiones que facilite la fluidez en la dinámica empresarial, garantizando que las decisiones tomadas se alineen con los objetivos organizacionales y fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. Este enfoque, además de contemplar



la conciliación de intereses, requiere una visión estratégica que integre la comunicación efectiva y la gestión del cambio, asegurando así la sostenibilidad y el éxito de la organización en un entorno competitivo y en constante.

Castañeda (2019), señala que, “conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos, como reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación de desempeño”. Cada empresa define su política de funcionamiento, y esto es especialmente importante en lo que respeta a los recursos humanos, donde se debe proceder con cautela. El éxito de la organización, independientemente de si es una empresa productora o de servicios, depende en gran medida de la correcta selección de su personal. Por ello, se establecen perfiles específicos que, si son gestionados por expertos en el área, conducirán a los resultados esperados; De lo contrario, aumentan las probabilidades de fracaso.

Flores (2019), “Visto como eje central de la organización conduce a la eficacia y eficiencia. Con el propósito de alcanzar la competitividad y el éxito empresarial”. Las superestructuras son entidades conceptuales que dependen en gran medida de las personas y de cómo estén preparadas para mantenerlas y guiarlas hacia el cumplimiento de la misión y visión establecidas en su creación. El éxito de estas estructuras no radica únicamente en los recursos materiales o en la planificación estratégica, sino principalmente en la capacidad, habilidades y compromiso de quienes las dirigen y operan. Es fundamental que el capital humano esté alineado con los valores y objetivos de la superestructura, ya que de su desempeño depende alcanzar las metas propuestas y adaptarse a los desafíos del entorno en constante cambio.



## **Características del Gestión de Talento Humano.**

Castillo (2017), menciona:

- Actitud activa ante los problemas, capacidad para tomar iniciativas y emprender. La toma de decisiones incide notablemente en toda relación del personal que labora en una institución por lo que, sería idóneo entrenarlos para que muestren una actitud proactiva.
- Capacidad para aprender eficazmente a lo largo de toda la vida. Antropológicamente está demostrado precepto incluso se ha dicho que el principio de reaprender debe aplicarse en todos los procesos.
- Capacidad para crear. Esta es una característica esencial en todo ser humano que la pone en juego mientras esta con vida.
- Capacidad para evaluar, tanto en el plano individual como en el social. Todo proceso de evaluación requiere de una percepción hacia el individuo y hacia el equipo pues estos interactúan activamente.
- Debe tener las virtudes de acción, realización y cumplimiento”. La manifestación de talento está también vinculada al ejercicio estricto de las normas.

En secciones anteriores, hemos mencionado estas características como políticas internas de cada empresa, señalando que es responsabilidad de sus administradores garantizar que cada área operativa cuente con el personal adecuado. Esto implica que la empresa debe enfocarse en contratar profesionales competentes para dirigir cada aspecto necesario y asegurarse, a su vez, de



seleccionar empleados que posean tanto las cualidades personales como profesionales necesarias para sostener la organización.

### **Tipos del Gestión de talento humano.**

Según. Peiro (2020) estos son los más destacados:

- **Talento natural.** Se trata de una habilidad que la persona reconoce de manera inmediata y que puede aplicar sin dificultad desde el momento en que es consciente de ella. Es algo que surge de manera natural y no requiere esfuerzo para manifestarse. Esto, por supuesto, depende de la formación que la persona haya recibido, y al combinarse con sus características innatas, aumenta la probabilidad de que sus capacidades se desarrollen al nivel deseado, requiriendo un mínimo de entrenamiento para ser ejercido.
- **Talento oculto.** Se trata de tener un talento que todavía no ha sido percibido por la propia persona. A veces, puede ser que no sea consciente de esta habilidad, y que considere que es algo normal en otros. Nada mejor que preguntarse uno mismo, y al resto de personas que lo rodean si hay algo que consideren sobresaliente en sus actuaciones para poder comenzar a explotar ese talento oculto que está por descubrir. Este grupo de personas aún no ha identificado las habilidades y condiciones que poseen. Para que puedan ser conscientes de ellas y ser reconocidos en su entorno laboral o personal, es necesario que pasen por procesos de formación y capacitación. Solo después de haberlas identificado podrán ponerlas en práctica en sus actividades profesionales.
- **Talentos potenciales.** En este caso, el individuo es consciente de que posee ciertas habilidades, pero aún no las ha utilizado plenamente. Esto puede generar



cierta incomodidad, ya que es algo disponible que sería beneficioso explotar para aprovechar al máximo. El auto reconocimiento de cada persona representa una garantía de contar con alguien que conoce sus propias capacidades. Solo se necesitaría ubicar a esta persona en el puesto adecuado y con las funciones correspondientes, para que la empresa pueda beneficiarse de su productividad sin necesidad de grandes inversiones en capacitación o perfeccionamiento para realizar su trabajo.

Dentro de los tipos de talentos, existen diferentes variantes que dependen del campo en el que se hayan cultivado. Por ejemplo: talentos creativos, deportivos, matemáticos, musicales, artísticos, sociales...un sinfín de opciones que ponen de manifiesto esta aptitud que bien vale la pena desarrollar cuando se dispone de ella.

### **Dimensiones de la Gestión del talento humano**

#### **A. Planificación del talento humano.**

Para Chiavenato (2009): “Es la alineación de la función de la administración de recursos humanos con la estrategia organizacional”. Podemos observar que hay una relación directa entre las líneas funcionales administrativas y las políticas que ha establecido la empresa.

Según Ibáñez (2011): “La planeación del potencial humano significa dar una respuesta anticipada a las interrogantes: cuándo, dónde, quién, cuánto, cómo y para qué con respecto a la incorporación de nuevos trabajadores”. Se ha planteado las interrogantes pertinentes que dan respuesta a un perfil de cada uno de los trabajadores de la empresa, de tal manera que la dinámica interna pueda



funcionar directamente apuntando a la finalidad que la empresa ha definido.

B. Sistema de administración de recursos humanos.

Chiavenato, (2009) Contribuye: `procesos para la administración moderna de recursos humanos, se establece factores motivacionales para la mejora en el desempeño, no dejando sin observar y supervisar y hace énfasis en el logro de objetivos comunes, ganar – ganar”. En realidad, la administración de RH responde a una cantidad de subsistemas que están relacionados entre sí, sin embargo, funcionalmente deben tener en cuenta el área en el que se desarrolla cada uno, para que se consiga el propósito general y específico de la institución.

Carrasco (2016), “Toda organización tiene cimientos en cuanto a la administración de su talento humano, lo promueven con el fin de crear condiciones laborales que conlleven a la mejora continua”. Administrar organizaciones donde están integradas por seres humanos requiere de una inventiva estructural que le permita a estos desenvolverse idóneamente para cumplir con la finalidad para la cual fue creada la institución.

Ibáñez (2011) refiere “la innovación de la gestión basado en la adquisición de estrategias como: capacitación, desarrollo, oportunidades de crecimiento, incentivos y beneficios”. Todo proceso innovador trae consigo algunas ventajas que le permite al recurso humano sentirse en mejores condiciones que lo conducen a realizar eficientemente sus funciones en la empresa repercutiendo esto en su propio bienestar.

C.- Clima organizacional

Los investigadores, Chiang, Martín, y Núñez (2010) conceptúan: “como



las percepciones que los individuos tienen del ambiente y de su intersubjetividad”.

La interrelación entre los sujetos que la integran un cuerpo orgánico de los trabajadores requiere de un medio ambiente adecuado a las condiciones de trabajo por realizar.

### **Teoría del Talento Humano.**

“La gestión de los recursos humanos ha sufrido más cambios y transformaciones dentro de las organizaciones a través de los años, no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles influyendo en su desempeño y satisfacción laboral” (Chiavenato, 2007). La modernización ha provocado cambios rápidos en todos los ámbitos profesionales, y la informática se ha convertido en una herramienta esencial para cualquier profesional o técnico en las empresas. Su integración se ha vuelto crucial para el funcionamiento de las instituciones, que ahora colaboran en el proceso de adquisición de conocimientos mediante estrategias rápidas y efectivas.

Apaza, (2019) “La visión y el entendimiento que se tiene hoy es diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH), ahora se habla de colaboradores sociales, socios estratégicos, talento humano”. Las denominaciones que se establecen a través del tiempo en realidad tienen poca trascendencia a nivel y forma, sin embargo, el fondo es esencial y responde a las mismas necesidades de comprender tanto la naturaleza del recurso humano como sus procesos de administración en función de los propósitos de las organizaciones.



Apaza, (2019) “la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización”. Todo grupo humano organizado en función de los intereses de una empresa requiere de una percepción conceptual que direcciona las capacidades y habilidades profesionales de aquellos que lleva en sí un valor intrínseco que va a ser dado a la organización.

Para Herzberg (2005), la motivación para trabajar depende de dos factores.

- a) Factores higiénicos. Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo. Toda organización se plantea para su propia creación contar con condiciones adecuadas para el desempeño de los grupos laborales.
- b) Factores motivacionales. Están referidos a cómo se manifiestan los sentimientos de los trabajadores frente al grupo que lo rodea principalmente a quienes direccionan la dinámica empresarial.

Los procesos de motivación en los seres humanos dependen tanto de factores internos como externos. La motivación en general está profundamente influenciada por aspectos formativos y emocionales que provienen de la familia, es decir, está relacionada con estructuras internas formadas a través de los aprendizajes vividos. Estos factores impactan en el desempeño profesional del individuo, y es en el entorno laboral donde se evidencian las características motivacionales subyacentes. Por ello, las empresas deben gestionar estos aspectos para lograr que el empleado sea productivo. Esto lleva a la necesidad de motivación externa, la cual depende de cómo la empresa selecciona a su personal, conociendo su perfil y aplicando estrategias motivacionales como un buen clima laboral y remuneraciones que satisfagan las necesidades de los empleados.





## 2.2.2 Desempeño Laboral

### Definiciones sobre Desempeño laboral:

El desempeño de las organizaciones se conceptúa:

Para Bardales (2015), “Forma como las personas efectúan sus labores. Además, la forma como se desempeñan en general”. El desempeño laboral está claramente relacionado con el trabajo en equipo y, por supuesto, con el rendimiento individual de cada profesional o técnico en la empresa.

Por su lado, Chiavenato (2009) afirma que “Un adecuado desempeño incrementa las posibilidades de alcanzar el éxito organizacional. En tanto el desempeño de las personas, de un conjunto de personas y la empresa influyen significativamente en el Clima organizacional”. Este alcance para los empleados dependerá de cuán eficientemente realicen sus tareas y del éxito que logre la empresa. La eficiencia del trabajo se evaluará en función de estos factores, lo cual no solo cumplirá con las expectativas del trabajador, sino que también lo hará sentir más cómodo en su desempeño laboral.

Bizneo (2020) “cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio que realiza el empleado dentro de la organización”. El trabajador utiliza todos sus conocimientos profesionales o técnicos para llevar a cabo sus tareas, y cuando las realiza de manera efectiva y alineada con los objetivos de la empresa, se puede considerar que está desempeñando su función de manera eficiente.

Los investigadores, Chavez y Condori (2019) “el desempeño de los colaboradores es la respuesta de la cultura más profunda que se ejerce en la



organización” La cultura sumada a la formación universitaria, y de otra naturaleza ayuda en el desempeño laboral que sí está cumpliendo las metas de la empresa y el trabajador alcanza eficacia en su trabajo implica que no solo son elementos culturales los que influye sino aquellos que adquirió durante toda su vida como formación en calidad de persona,

### **Tipos Evaluación del Desempeño Laboral**

Godinez (2018) señala “hoy te voy a compartir los diferentes tipos de evaluaciones que existen; todas tienen el objetivo de mejorar y, de acuerdo al momento que esté viviendo tu organización o al departamento en que se quiera implementar la evaluación de desempeño, tú decidirás cuál es la que más aplica.

- Evaluación Check List

La típica donde el supervisor escoge de una lista de descripciones de comportamiento las más adecuadas, de ahí, arma una lista poniéndole un peso específico a cada una de las preguntas y finalmente responde a cada pregunta, basado en el comportamiento que está teniendo su colaborador. Este tipo es uno de los más breves en duración y directo en su propósito, por lo que se utiliza con frecuencia.

Esta evaluación combina aspectos objetivos, que pueden ser numéricos, con la posibilidad de considerar las observaciones del jefe inmediato sobre el colaborador, permitiendo así cierta flexibilidad.

- Evaluación del Incidente Crítico

Se enfoca en mostrar ciertos comportamientos y le señala al empleado si



los ha realizado o no, es una retroalimentación muy objetiva porque los datos no mienten, y aquí el colaborador de una manera lógica, muy amigable, va a poder identificar las cosas que está haciendo mal o también reconocer lo que está haciendo bien. Mantiene la misma estructura que la evaluación anterior, pero los ítems se centran más en describir las conductas que el individuo podría haber exhibido y que puede auto observar, con el fin de cumplir con el perfil requerido por la empresa.

- Evaluación de Ensayo

Es un documento o narrativa escrita donde el supervisor escribe el desempeño del empleado, es decir, es una evaluación totalmente abierta donde da la libertad de que el supervisor se exprese a manera de ensayo de lo que piensa realmente del colaborador.

Este tipo de evaluación puede ser algo subjetiva debido a su naturaleza abierta, pero también ofrece una forma creativa de llevar a cabo la evaluación del desempeño.

Algo a considerar es que este tipo de evaluaciones no la puedes hacer en un número grande de personas, porque al final no vas a alcanzar a revisar y a poner las acciones específicas que este tipo de evaluaciones sugieren una vez que se terminan”.

## **Dimensiones desempeño laboral**

### **A. Productividad**

Los investigadores Robbins y Judge (2013) plantean que: “el nivel de



análisis más elevado en el comportamiento organizacional, es la organización en su conjunto”. Por su propia naturaleza las organizaciones se definen a partir de grupos definidos con funciones direccionadas al cumplimiento de objetivos particularmente diseñados para el funcionamiento eficiente de la misma.

## **B. Competencias**

Por su lado Morales (2006) “las competencias son el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, sentimientos, motivaciones, basado en la idoneidad, asociada al desempeño del trabajador y la organización”. La alianza establecida entre los trabajadores y la organización en la que se desempeña requiere de poner en juego conocimiento de distinta naturaleza que permita fortalecer la producción y productividad de la entidad.

## **C. Satisfacción Laboral**

Los investigadores Robbins y Judge (2013) conceptúan: “el sentimiento positivo que tiene el trabajador hacia su puesto de trabajo”. El nivel profesional en los sujetos no es lo único que se pone en juego cuando se trata en su desenvolvimiento y su propio nivel productivo, sino que su propia naturaleza emocional.

Por otro lado, Gonzáles (2006) “La satisfacción laboral está relacionada con el clima organizativo”. Las actividades productivas de los trabajadores siempre estarán en función de la interrelación con los demás miembros integrantes de la organización de tal manera que se crea rapport que favorece todos los procesos internos

“Para desarrollar un clima organizacional óptimo es necesario considerar



canales de comunicación, para la toma de decisiones” (Carrasco J. P., 2016). Los procesos comunicativos son esenciales en la construcción de la interrelación entre los trabajadores y los conductores de las instituciones generando un orden jerárquico a la vez horizontal.

### **Teorías del desempeño laboral:**

El desempeño de los trabajadores está influenciado por una variedad de factores que afectan la calidad de su trabajo y establecen criterios para que este sea satisfactorio, no solo para ellos mismos, sino también para quienes reciben los servicios. “el desempeño tiene factores: como la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperativa, entre otros” (Chiavenato, I., 2002). Las actividades que desarrollan los trabajadores en las entidades están directamente relacionadas con procesos de asunción legal y moral que puede desarrollarse de manera individual o de manera colectiva.

Los investigadores Milkovich y Boudreau (1994) definen: “las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación”. Los niveles de desempeño individuales o colectivos podrían depender de varios factores entre los que cuentan los aspectos de carácter afectivo y otros administrativos, el uno y otro son elementales que deben ser evaluados de manera racional a efectos de superar su presencia.

“El desempeño cambia de persona a persona, precisa que este va influir en las habilidades; toda vez, que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, conocimiento, las capacidades interpersonales” (Torres, 2016). La misma



estructura de la empresa establece las diferencias entre las funciones de los grupos trabajadores de acuerdo a sus competencias sin dejar que las interconexiones funcionales se establezcan para cumplir sus funciones.

El desempeño individual y grupal siempre estará orientado hacia la consecución de los objetivos institucionales, ya que todos los miembros de la organización están en sus puestos para contribuir al logro de estos objetivos. Para Rodríguez (2015) “la medición de desempeño laboral a nivel organizacional brinda una evaluación acerca de la realización de los objetivos estratégicos a nivel individual”.

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Actitud:** Disposición mental hacia una experiencia, ya sea positiva o negativa, que guía la reacción frente a problemas o situaciones adversas (Chiavenato, 2007).
- **Administración de Personal:** "La administración de personal implica la obtención, la utilización y el mantenimiento de un personal adecuado con miras a la realización de los objetivos de la organización" (Chiavenato, 2009).
- **Calidad Personal:** "La calidad personal se refiere a la capacidad de una persona para mantener su autoestima mientras satisface las expectativas de aquellos con quienes se relaciona, logrando un equilibrio emocional e inteligente en la toma de decisiones" (Goleman, 1995).
- **Calidad Total:** "Sistema de gestión de calidad que abarca todas las actividades y logros de una empresa, priorizando al cliente interno y destacando la mejora continua" (Deming, 1986).



- **Calificación del Personal:** "Técnica que evalúa la calidad del desempeño laboral en todos los niveles mediante una calificación" (Dessler, 2017).
- **Capacitación:** "Proceso de adiestramiento y perfeccionamiento que busca adquirir nuevos conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar la cualificación y el bienestar personal y social del servidor" (Noe, 2017).
- **Desempeño Laboral:** "Percepción sobre el cumplimiento de las funciones asignadas a un puesto laboral específico" (Robbins & Judge, 2013).
- **Eficiencia:** "Principio de administración que busca la óptima relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, promoviendo el logro y la participación plena del trabajador". (Drucker, *Managing for results.*, 1964)
- **Eficacia:** Criterio aplicado a la administración para determinar si el rendimiento asegura el cumplimiento de políticas, objetivos y metas establecidos por el gobierno y los trabajadores. (Drucker, 1974)
- **Efectividad:** Cumplimiento al cien por ciento de los objetivos planteados. (Covey, 1989)
- **Gestión:** Secuencia de actividades guiadas por metas y recursos, con el propósito de alcanzar objetivos específicos en un tiempo determinado. (Fayol, 1949)
- **Habilidades:** Grados de eficacia con los que se realizan actividades específicas, que involucran una combinación de actitudes y conocimientos. (Katz, 1974)
- **Misión:** Conjunto de conocimientos del entorno interno de una entidad. (Drucker, 1974)



- **Responsabilidad:** Percepción de autonomía para tomar decisiones relacionadas con el trabajo. (Hackman & Oldham, 1976)
- **Remuneraciones y Compensaciones:** Procedimiento de gestión de recursos humanos que compensa el desempeño del trabajador con un pago económico. (Milkovich & Newman, 2017)
- **Relaciones Humanas:** Teoría científica que busca eficiencia técnica y económica, así como satisfacción individual y grupal en las relaciones y comportamientos de los individuos dentro y fuera del trabajo. (Mayo, 1933)
- **Talento:** Capacidad vinculada a la aptitud o inteligencia, asociada con la habilidad de ejercer una ocupación o realizar una actividad. (Buckingham & Coffman, 1999)
- **Visión:** Meta que una organización busca alcanzar, considerando los recursos tangibles e intangibles disponibles. (Collins & Porras, 1994)





## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se realiza en las instituciones educativas del distrito de Coata, La zona de estudio es elegida por el conocimiento de la realidad de la zona por el autor de este proyecto.

#### 3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de duración del estudio fue entre los años 2023 y 2024

#### 3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

##### Tabla 1

*Ficha técnica de Cuestionario de Gestión de talento humano*

<b>Ficha técnica de Cuestionario de Gestión de talento humano</b>	
<b>Autor</b>	Jinmy Paúl Carrasco Apaza
<b>Año</b>	2016
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario
<b>Objetivo</b>	Esta escala aprecia los indicadores y dimensiones de la Gestión del Talento Humano.  Evalúa y describe los diferentes aspectos del Planificación del talento humano, Sistema de administración de recursos humanos y Clima organizacional.



<b>Escala</b>	Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert
<b>Monitoreo</b>	Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método alfa de Cronbach.
<b>Calificación</b>	Nunca..... (1) Casi nunca..... (2) A veces..... (3) Casi siempre..... (4) Siempre..... (5)

**Tabla 2**

*Ficha técnica de Cuestionario de Desempeño laboral*

<b>Ficha técnica de Cuestionario de Desempeño Laboral</b>	
<b>Autor</b>	Jinmy Paúl Carrasco Apaza
<b>Año</b>	2016
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario
<b>Objetivo</b>	Esta escala aprecia los indicadores y dimensiones del desempeño laboral.  Evalúa y describe los diferentes aspectos del Productividad, Competencias, Satisfacción laboral.
<b>Escala</b>	Las preguntas son de tipo cerradas, en la Escala de Likert



**Monitoreo**

Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método alfa de Cronbach.

**Calificación**

Nunca..... (1)

Casi nunca..... (2)

A veces..... (3)

Casi siempre..... (4)

Siempre..... (5)

**3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

**Tabla 3**

*Población y muestra*

<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Constituida por 70 Sujetos entre docentes y administrativos de las I.I.E.E del Distrito de Coata – Puno – 2023.	Constituida por 70 Sujetos entre docentes y administrativos de las I.I.E.E del Distrito de Coata – Puno – 2023.

Nota: En la tabla se muestra la población y muestra.

**3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO**

**3.5.1 Tipo de investigación.**

La investigación que proponemos es de tipo cuantitativo; este enfoque está destinado a desarrollar o refutar teorías y postulados fundamentales en una

disciplina científica. Del mismo modo Carrasco (2005) señala que “es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo buscan ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad”. La tipología establecida por los científicos establece claramente que la finalidad inmediata de esta modalidad de investigación debe circunscribirse únicamente en establecer conocimientos básicos que pueden constituir partes de investigaciones de otra naturaleza entre las que se encuentran las aplicaciones.

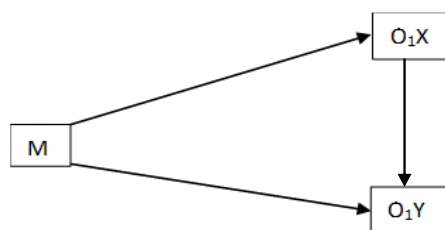
### 3.5.2 Diseño de investigación.

El diseño investigativo a ejecutarse será el no experimental y corte transversal. Las investigaciones no experimentales “Son aquellas que se realizan sin manipular directamente las variables. por el contrario, se trata de observar fenómenos naturales”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Las estructuras para realizar investigaciones responden siempre a una superestructura que ya se encuentra establecida en base a la experiencia científica.

El esquema que se utilizó es:

#### Figura 1

*Diseño de investigación.*



Donde:



M: Muestra de estudio

O<sub>1</sub>; O<sub>2</sub>: Observaciones de las variables

X: Variable 1

Y: Variable 2

### 3.5.3 Procesamiento de datos:

El procesamiento de datos se realizó utilizando SPSS versión 26. También se empleó estadística descriptiva para elaborar tablas y gráficos, permitiendo calcular medidas de centralización y dispersión. Además, se utilizó estadística inferencial para formular conclusiones generales a partir del estudio de la población hasta su finalización. Hernández et al (2010), menciona que “la prueba de hipótesis se realizará mediante el método de correlación de Spearman, con el fin de determinar si las hipótesis planteadas son aceptadas o rechazadas”. Esto implica que la confirmación o refutación de las hipótesis se llevó a cabo utilizando este método, que evalúa la validez de las hipótesis propuestas.

## 3.6 PROCEDIMIENTO

Se cumplió con las siguientes acciones:

- Se realizaron las coordinaciones para la autorización para la aplicación de instrumentos de investigación.
- Aplicación de instrumentos de investigación a los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata - Puno.
- Tratamiento y procesamiento de la información en software estadístico SPSS.
- Análisis e interpretación de resultados.

### 3.7 VARIABLES

**Tabla 4**

*Variables de la investigación*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>Variable 1:</b> <b>Gestión de talento humano</b>	Planificación del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Frecuencia de requerimiento de personal.</li> <li>- Frecuencia de sustitución de puestos.</li> <li>- Cantidad de personal</li> <li>- Distribución de tareas.</li> <li>- Funciones.</li> </ul>	1,2,3,4,5	<b>Escala de Likert</b>
	Sistemas de administración recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de instrucción.</li> <li>- Inducción.</li> <li>- Reglamento interno de trabajo.</li> <li>- Evaluación de desempeño.</li> <li>- Frecuencia de capacitaciones al personal.</li> </ul>	6,7,8,9,10	
	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo.</li> <li>- Comunicación entre áreas.</li> <li>- Índice de reuniones de integración.</li> <li>- Nivel de comunicación entre jefe-subordinado</li> <li>- Grado de reconocimiento de la organización</li> </ul>	11,12, 13,14, 15	
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de servicio</li> <li>- Nivel de eficiencia</li> <li>- Nivel de eficacia</li> <li>- Recursos informáticos</li> <li>- Experiencia laboral</li> </ul>	1,2,3,4,5	
<b>Variable 2:</b> <b>Desempeño Laboral</b>	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de liderazgo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Desarrollo de destrezas</li> <li>- Adaptabilidad al cambio</li> <li>- Grado de competitividad</li> </ul>	6,7,8,9,10	<b>Escala de Likert</b>
				Nunca (1)
				Casi nunca (2)



---

Satisfacción laboral	- Nivel de motivación		A veces (3)
	- Frecuencia de incentivos	11,12,13,14,15	Casi siempre (4)
	- Reconocimiento		
	- Grado de desarrollo profesional		(4)
	- Grado de satisfacción		Siempre (5)

---

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

##### 4.1.1 Análisis de Fiabilidad

Con la muestra definitiva se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento original y luego la validez de constructo, que consideró para ello, un tamaño superior a cinco elementos por ítems de la escala.

La confiabilidad fue estudiada a través de la consistencia interna utilizando el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Se consideró que las Como preguntas medían de forma óptima entre 0,7 y 0,9. La probabilidad de error se fijó en 5%.

Según Hernández y Pascual Barrera (2018) explican en relación al coeficiente de competencia (K) los resultados con el número de expertos con coeficiente (K) se sugiere lo siguiente:

**Tabla 5**

*Escala de valoración del Alfa de Cronbach*

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	< 0.9 , 1.0 ]
2	Muy Bueno	< 0.7 , 0.9 ]
3	Bueno	< 0.5 , 0.7 ]
4	Regular	< 0.3 , 0.5 ]
5	Deficiente	[ 0.0 , 0.3 ]

*Nota.* Escala de valoración del Alfa de Cronbach para la identificación del nivel de fiabilidad del



instrumento.

Aplicando la prueba con todos los ítems de la encuesta, obtenemos el siguiente valor en la escala de Cronbach, considerando que, al aplicar la prueba por primera vez, y por el análisis de correlaciones del alfa de Cronbach, el resultado es el siguiente.

### **Tabla 6**

*Análisis de fiabilidad para las variables Desempeño laboral y la variable Gestión de Talento Humano*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	0,866	15
<b>Gestión de Talento Humano</b>	0,840	15

*Nota.* Tal como se observa en la tabla 2 el análisis de fiabilidad y consistencia interna del instrumento, indica que ambas variables en ubican en la categoría de Muy bueno, tal como se aprecia en la tabla 1.

#### **4.1.2 Análisis de normalidad**

La prueba de normalidad también llamados contrastes de normalidad, tienen como objetivo analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado si procediesen de una distribución normal con la misma media y desviación típica. Si las muestras se distribuyen de forma normal, se puede aceptar que así lo hacen las poblaciones de origen. En el caso de que las muestras no se distribuyan de forma normal, sus consecuencias son: Los estimadores mínimo-cuadráticos no son eficientes (de mínima varianza), y los intervalos de confianza de los parámetros del modelo y los contrastes de significancia son solamente aproximados y no exactos.



## Hipótesis de normalidad

Hipótesis

Ho: Los datos son normales

Ha: Los datos no son normales

Nivel de significación: 5%

Prueba estadística: *Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

Para esta prueba de hipótesis haremos uso del estadístico de Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad son los siguientes resultados.

### Tabla 7

*Test de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-value
<b>Gestión del talento humano</b>	0,239	70	0,000
<b>Planificación del talento humano</b>	0,252	70	0,000
<b>Sistema de administración del talento humano</b>	0,250	70	0,000
<b>Clima organizacional</b>	0,244	70	0,000
<b>Desempeño laboral</b>	0,303	70	0,000
<b>Productividad</b>	0,297	70	0,000
<b>Competencias</b>	0,255	70	0,000
<b>Satisfacción laboral</b>	0,316	70	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* La tabla muestra que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral el valor del (p-value = 0.000 < 0.05) y lo mismo pasa con las dimensiones de cada variable analizada, por



lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

a) Conclusiones

Podemos concluir que después de realizar este análisis, encontramos que los datos No siguen una distribución normal, por lo que sugerimos hacer uso de la estadística no paramétrica para la interpretación de los resultados.

#### 4.1.3 Estadística descriptiva

Analizamos la información de la variable Gestión del talento humano en sus tres (03) dimensiones

#### Planificación del talento humano

**Tabla 8**

*Frecuencia de requerimiento de personal*

<b>1. Realizan en su área de trabajo requerimientos de personal de acuerdo a las necesidades del área</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	11	15,7	15,7
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	21,4
<b>A veces</b>	18	25,7	47,1
<b>Casi siempre</b>	29	41,4	88,6
<b>Siempre</b>	8	11,4	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 41.4% casi siempre efectúan requerimiento de personal, 25.7% que a veces se efectúa, un 15.7% indica que nunca se realiza, un 11.4% indica que siempre se efectúa y un 5.7% casi nunca se realiza. Vemos que 88.6% del porcentaje acumulado está entre nunca y casi siempre.

**Tabla 9***Frecuencia de sustitución de puestos*

<b>2. Existe en su área de trabajo una tabla de sustitución de puestos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	22	31,4	31,4
<b>Casi nunca</b>	7	10,0	41,4
<b>A veces</b>	11	15,7	57,1
<b>Casi siempre</b>	23	32,9	90,0
<b>Siempre</b>	7	10,0	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 32.9% casi siempre hay sustitución de puestos con un acumulado del 90%, un 31.4% indica que nunca hay sustitución de puestos, un 15.7% indica que a veces hay sustitución

**Tabla 10***Considera que la cantidad de personal que labora en su área es el adecuado*

<b>3. Cantidad de personal que labora en su área es el adecuado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	5	7,1	7,1
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	12,9
<b>A veces</b>	12	17,1	30,0
<b>Casi siempre</b>	34	48,6	78,6
<b>Siempre</b>	15	21,4	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 48.6% opina que casi siempre la cantidad de personal que labora en su área es el adecuado, un 21.4% indica que siempre, un 17.1% que a veces, un 5.7% casi nunca y un 7.1% que nunca es así.

**Tabla 11***La distribución de tareas está bien definida en su área*

<b>4. La distribución de tareas está bien definida en su área</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>A veces</b>	13	18,6	21,4
<b>Casi siempre</b>	30	42,9	64,3
<b>Siempre</b>	25	35,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 42.9% de los entrevistados casi siempre se distribuyen, un 35.7% indica que siempre se distribuyen las tareas, un 18.6% indica que estas se hacen a veces, un 2.9% casi nunca se hacen.

**Tabla 12***Funciones bien definidas*

<b>5. Funciones bien definidas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>A veces</b>	8	11,4	12,9
<b>Casi siempre</b>	32	45,7	58,6
<b>Siempre</b>	29	41,4	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 45.7% indica que las casi siempre las funciones están bien definidas, un 41.4% siempre las funciones están bien definidas, un 11.4% indica que a veces se especifican funciones bien definidas y un 1.4% casi nunca se hace.

### **Sistema de administración del talento humano**

**Tabla 13**

*Su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones*

<b>6. Grado de instrucción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>A veces</b>	6	8,6	10,0
<b>Casi siempre</b>	22	31,4	41,4
<b>Siempre</b>	41	58,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 58.6% opina que Su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones (siempre), un 31.4% indica que casi siempre, un 8.6% a veces y un 1.4% casi nunca.

**Tabla 14**

*La Inducción recibida al integrarse a la I.E. fue clara*

<b>7. Inducción recibida al integrarse a la I.E.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	4,3
<b>A veces</b>	13	18,6	22,9
<b>Casi siempre</b>	34	48,6	71,4
<b>Siempre</b>	20	28,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 48.6% indica que casi siempre reciben una inducción al integrarse a la I.E., un 28.6% indica que siempre reciben inducción, un 18.6% a veces reciben inducción, un 2.9% indica que casi nunca reciben inducción un 1.4% nunca recibieron inducción.

**Tabla 15**

*El Reglamento interno de trabajo es aplicado en la I.E.*

<b>8. Reglamento interno es aplicado en la I.E.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	3	4,3	4,3
<b>A veces</b>	18	25,7	30,0
<b>Casi siempre</b>	31	44,3	74,3
<b>Siempre</b>	18	25,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 44.3% casi siempre el reglamento interno es aplicado en la I.E. un 25.7% indica que siempre o a veces el reglamento es aplicado, un 4.3% indica que casi nunca se aplica.

**Tabla 16**

*Con cuanta frecuencia la I.E. realiza evaluaciones de desempeño*

<b>9. La I.E. realiza evaluaciones de desempeño para le mejora de sus funciones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	4,3
<b>A veces</b>	19	27,1	31,4
<b>Casi siempre</b>	33	47,1	78,6
<b>Siempre</b>	15	21,4	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 47.1% que casi siempre se realizan evaluaciones de desempeño, un 27.1% indica que a veces se realizan evaluaciones un 21.4% indica que siempre se realizan evaluaciones, un 2.9% indica que casi nunca se realizan evaluaciones, y un 1.4% que nunca se realizan evaluaciones de desempeño.

**Tabla 17***Con cuanta frecuencia se realizan capacitaciones al personal*

<b>10. Se realizan capacitaciones en su área</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	8	11,4	11,4
<b>Casi nunca</b>	7	10,0	21,4
<b>A veces</b>	21	30,0	51,4
<b>Casi siempre</b>	21	30,0	81,4
<b>Siempre</b>	13	18,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 30.0% indica que a veces y casi siempre respectivamente se realizan capacitaciones, un 18.6% indica que siempre se realizan capacitaciones un 10.0% indican que casi nunca se realizan y un 11.4% indica que nunca se realizan capacitaciones al personal.

### **Clima organizacional**

**Tabla 18***Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño*

<b>11. Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de sus labores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	8	11,4	12,9
<b>A veces</b>	19	27,1	40,0
<b>Casi siempre</b>	37	52,9	92,9
<b>Siempre</b>	5	7,1	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 52.9% casi siempre las condiciones de trabajo son las adecuadas, un 27.1% indica que a veces las condiciones son las adecuadas, un 11.4% indica que casi nunca las condiciones de trabajo son las adecuadas, un 7.1% indica que siempre las condiciones de trabajo son las adecuadas y un 1.4% indica que no es así.



**Tabla 19**

*La I.E. promueve reuniones de integración*

<b>12. La I.E. promueve reuniones de integración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>A veces</b>	23	32,9	35,7
<b>Casi siempre</b>	27	38,6	74,3
<b>Siempre</b>	18	25,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 38.6% la Institución Educativa casi siempre promueve reuniones de integración, un 32.9% indica que a veces lo hace, un 25.7% indica que siempre se promueven reuniones de integración, y un 2.9% indica que casi nunca se realizan.

**Tabla 20**

*La comunicación entre áreas es fluida*

<b>13. La comunicación entre áreas es fluida</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	5	7,1	7,1
<b>A veces</b>	23	32,9	40,0
<b>Casi siempre</b>	29	41,4	81,4
<b>Siempre</b>	13	18,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 41.4% opina que casi siempre la comunicación entre áreas es fluida, un 32.9% indica que a veces esta comunicación es fluida un 18.6% indica que la comunicación siempre es fluida entre áreas, un 7.1% indica que casi nunca hay comunicación.

**Tabla 21***Nivel de comunicación entre jefe– subordinado*

<b>14. Nivel de comunicación entre jefe – subordinado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	7	10,0	11,4
<b>A veces</b>	16	22,9	34,3
<b>Casi siempre</b>	30	42,9	77,1
<b>Siempre</b>	16	22,9	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 42.9% indica que casi siempre hay comunicación entre jefe-subordinado, un 22.9% a veces y siempre respectivamente indica que hay comunicación entre jefe-subordinado, un 10.0% Casi nunca, un 1.4% que nunca.

**Tabla 22***Recomendaría a la I.E. como un lugar adecuado para trabajar*

<b>15. Recomendaría a la I.E. como un lugar adecuado para trabajar</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>A veces</b>	15	21,4	21,4
<b>Casi siempre</b>	37	52,9	74,3
<b>Siempre</b>	18	25,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 52.9% de los entrevistados casi siempre lo recomendaría como un lugar adecuado para trabajar, un 25.7% siempre lo haría un 21.4% a veces lo recomendaría.

Ahora veremos los resultados obtenidos de la segunda variable desempeño laboral según los indicadores de sus tres (03) componentes: productividad,



competencias y satisfacción laboral

## Desempeño laboral

### Productividad

**Tabla 23**

*Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño en sus labores diarias*

<b>1. Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño en sus labores diarias</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	7	10,0	10,0
<b>Casi nunca</b>	7	10,0	20,0
<b>A veces</b>	21	30,0	50,0
<b>Casi siempre</b>	28	40,0	90,0
<b>Siempre</b>	7	10,0	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 40% de los entrevistados indican que casi siempre los recursos informáticos son adecuados para el desempeño en sus labores diarias, un 30.0% indica que a veces, un 10.0% dividido entre casi nunca, nunca y siempre respectivamente indican que los recursos informáticos son adecuados para el desempeño en sus labores diarias.

**Tabla 24**

*Considera Ud. la experiencia laboral importante para la optimización de procesos*

<b>2. Considera Ud. la experiencia laboral importante para la optimización de procesos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	5	7,1	7,1
<b>A veces</b>	16	22,9	30,0
<b>Casi siempre</b>	37	52,9	82,9
<b>Siempre</b>	12	17,1	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 52.9% casi siempre considera la experiencia laboral importante para la optimización de procesos, un 22.9% indica que a veces, un 17.1% que siempre y un 7.1% que esto no es así

**Tabla 25**

*Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato*

<b>3. Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	7,1
<b>A veces</b>	14	20,0	27,1
<b>Casi siempre</b>	34	48,6	75,7
<b>Siempre</b>	17	24,3	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 48.6% que casi siempre realiza mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato, un 24.3% que siempre lo hace, un 20.0% a veces, un 5.7% casi nunca y un 1.4% que nunca lo hace.

**Tabla 26***Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan*

<b>4. Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>A veces</b>	4	5,7	8,6
<b>Casi siempre</b>	25	35,7	44,3
<b>Siempre</b>	39	55,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 55.7% indica que cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan, un 35.7% que casi siempre lo hace, un 5.7% a veces y un 2.9% casi nunca cumple con las tareas en los tiempos que se le asigna

**Tabla 27***Considera Ud. que brinda un servicio de calidad dentro de la organización*

<b>5. Considera Ud que brinda un servicio de calidad dentro de la organización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>A veces</b>	8	11,4	12,9
<b>Casi siempre</b>	26	37,1	50,0
<b>Siempre</b>	35	50,0	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 50% considera que siempre brinda un servicio de calidad dentro de la organización, un 37.1% lo hace casi siempre, un 11.4% lo hace a veces y un 1.4% casi nunca.

## Competencias

**Tabla 28***En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo*

<b>6. En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	5,7
<b>A veces</b>	14	20,0	25,7
<b>Casi siempre</b>	29	41,4	67,1
<b>Siempre</b>	23	32,9	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 41.4% considera que casi siempre en su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo, un 32.9% que siempre lo hacen, un 20.0% que a veces y un 5.7% casi nunca.

**Tabla 29***La I.E. promueve el trabajo en equipo*

<b>7. La I.E. promueve el trabajo en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>Casi nunca</b>	3	4,3	7,1
<b>A veces</b>	15	21,4	28,6
<b>Casi siempre</b>	24	34,3	62,9
<b>Siempre</b>	26	37,1	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 37.1% la I.E. siempre promueve el trabajo en equipo, un 34.3% considera que casi siempre, un 21.4% que a veces, un 4.3% casi nunca y un 2.9% que nunca.

**Tabla 30**

*Le gusta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización*

<b>8. Le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>A veces</b>	14	20,0	22,9
<b>Casi siempre</b>	41	58,6	81,4
<b>Siempre</b>	13	18,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 58.6% casi siempre le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización, un 20.0% que a veces, un 18.6% siempre le resulta fácil, un 2.9% casi nunca le resulta fácil.

**Tabla 31**

*Cree Ud. que podría desempeñarse en otras áreas de la I.E.*

<b>9. Cree Ud que podría desempeñarse en otras áreas de la I.E.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Casi nunca</b>	7	10,0	11,4
<b>A veces</b>	10	14,3	25,7
<b>Casi siempre</b>	32	45,7	71,4
<b>Siempre</b>	20	28,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 45.7% cree que casi siempre podría desempeñarse en otras áreas de la I.E., un 28.6% que siempre le es posible desempeñarse en otras áreas de la I.E., un 14.3% que a veces, un 10.0% casi nunca y un 1.4% que nunca.

**Tabla 32***Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias*

<b>10. Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	5,7
<b>A veces</b>	8	11,4	17,1
<b>Casi siempre</b>	28	40,0	57,1
<b>Siempre</b>	30	42,9	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 42.9% siempre pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias, el 40.0% casi siempre, el 11.4% a veces y casi nunca un 5.7%

**Satisfacción laboral****Tabla 33***Se siente motivado para realizar su trabajo*

<b>11. Se siente motivado para realizar su trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Casi nunca</b>	4	5,7	5,7
<b>A veces</b>	3	4,3	10,0
<b>Casi siempre</b>	28	40,0	50,0
<b>Siempre</b>	35	50,0	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 50.0% siempre se siente motivado para realizar su trabajo, un 40.0% casi siempre, 5.7% casi nunca y 4.3% a veces.



**Tabla 34**

*En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias*

<b>12. En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	3	4,3	4,3
<b>Casi nunca</b>	6	8,6	12,9
<b>A veces</b>	15	21,4	34,3
<b>Casi siempre</b>	33	47,1	81,4
<b>Siempre</b>	13	18,6	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 47.1% casi siempre las condiciones laborales son satisfactorias, para el 21.4% a veces y 18.6% indica que siempre, un 8.6% indica que casi nunca y el 4.3% indica que las condiciones laborales no son satisfactorias

**Tabla 35**

*Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza*

<b>13. Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	2	2,9	2,9
<b>Casi nunca</b>	3	4,3	7,1
<b>A veces</b>	13	18,6	25,7
<b>Casi siempre</b>	41	58,6	84,3
<b>Siempre</b>	11	15,7	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que 58.6% casi siempre reconocen adecuadamente las tareas que realiza, un 18.6% a veces, un 15.7% siempre reconocen las tareas realizadas, un 4.3% casi nunca y un 2.9% nunca lo hacen.

**Tabla 36**

*La I.E. le proporciona oportunidades de desarrollo profesional*

<b>14. La I.E. le proporciona oportunidades de desarrollo profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
Nunca	1	1,4	1,4
Casi nunca	6	8,6	10,0
A veces	28	40,0	50,0
Casi siempre	23	32,9	82,9
Siempre	12	17,1	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 40% a veces la I.E. le proporciona oportunidades de desarrollo profesional, un 32.9% casi siempre, un 17.1% indica que siempre lo hacen, un 8.6% indica que casi nunca y un 1.4% indica que la I.E. no le proporciona oportunidades de desarrollo profesional

**Tabla 37**

*Se siente satisfecho en su área de trabajo*

<b>15. Se siente satisfecho en su área de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
Nunca	1	1,4	1,4
A veces	9	12,9	14,3
Casi siempre	26	37,1	51,4
Siempre	34	48,6	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 48.6% siempre se sienten satisfechos en su área de trabajo, un 37.1% que casi siempre un 12.9% a veces y un 1.4% nunca.

## **ANÁLISIS POR VARIABLE Y DIMENSIÓN**

Ahora presentaremos los resultados por cada variable y dimensión, para

posteriormente evaluar los resultados de la correlación entre variables.

### Variable: Gestión del talento humano

Los resultados de esta variable *Gestión del talento humano* son los siguientes:

**Tabla 38**

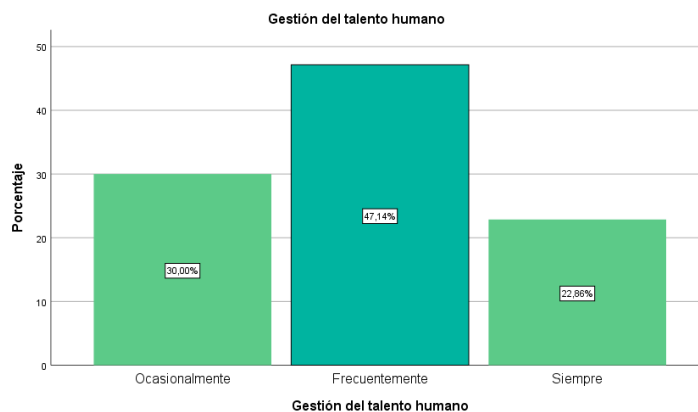
*Tabla de frecuencias para la variable Gestión del talento humano*

Gestión del talento humano	Frecuencia	%	% Acum
Ocasionalmente	21	30,0	30,0
Frecuentemente	33	47,1	77,1
Siempre	16	22,9	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 47.1% frecuentemente se gestiona el talento humano en la I.E., un 30.0% indica que ocasionalmente se realiza y un 22.9% que siempre se gestiona el talento humano en la I.E.

**Figura 2**

*Gráfico para la Variable Gestión del Talento Humano*



### Dimensión: Planificación del talento humano

**Tabla 39**

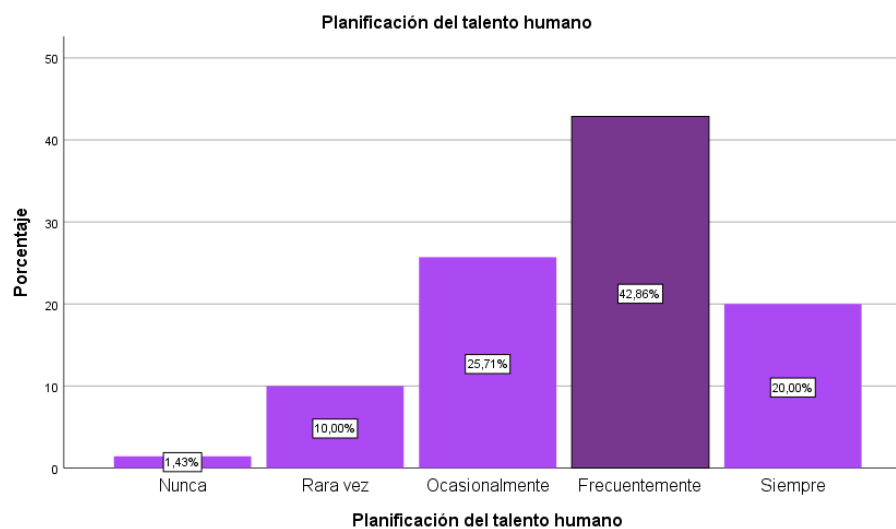
*Tabla de frecuencias para la dimensión Planificación del talento humano*

<b>Planificación del talento humano</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acum</b>
<b>Nunca</b>	1	1,4	1,4
<b>Rara vez</b>	7	10,0	11,4
<b>Ocasionalmente</b>	18	25,7	37,1
<b>Frecuentemente</b>	30	42,9	80,0
<b>Siempre</b>	14	20,0	100,0
<b>Total</b>	70	100,0	

*Nota.* Esta tabla muestra que un 42.9% opina que frecuentemente el talento humano se planifica de forma adecuada, un 25.7% opina que ocasionalmente se realiza, un 20.0% opina que siempre se planifica, un 10.0% indica que rara vez se planifica y un 1.4% indica que nunca se planifica.

**Figura 3**

*Gráfico para la dimensión Planificación del talento humano*



## Dimensión: Sistema de administración del talento humano

**Tabla 40**

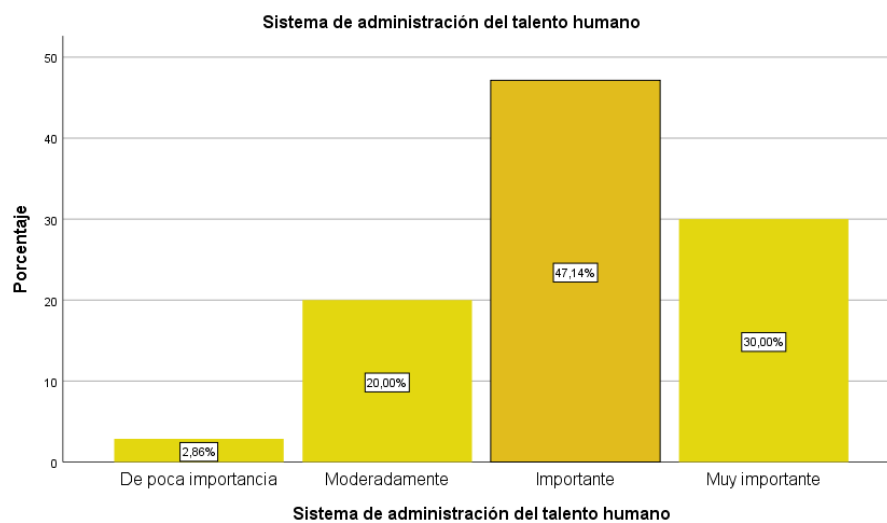
*Tabla de frecuencias para la dimensión Sistema de administración del talento humano*

Sistema de administración del talento humano	Frecuencia	%	% Acum
De poca importancia	2	2,9	2,9
Moderadamente	14	20,0	22,9
Importante	33	47,1	70,0
Muy importante	21	30,0	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que un 47.1% opina que el sistema de administración de talento humano es importante, un 30.0% opina que es muy importante, un 20.0% cree que es moderadamente importante y un 2.9% que es de poca importancia.

**Figura 4**

*Gráfico para la dimensión Sistema de administración del talento humano*



## Dimensión: Clima organizacional

**Tabla 41**

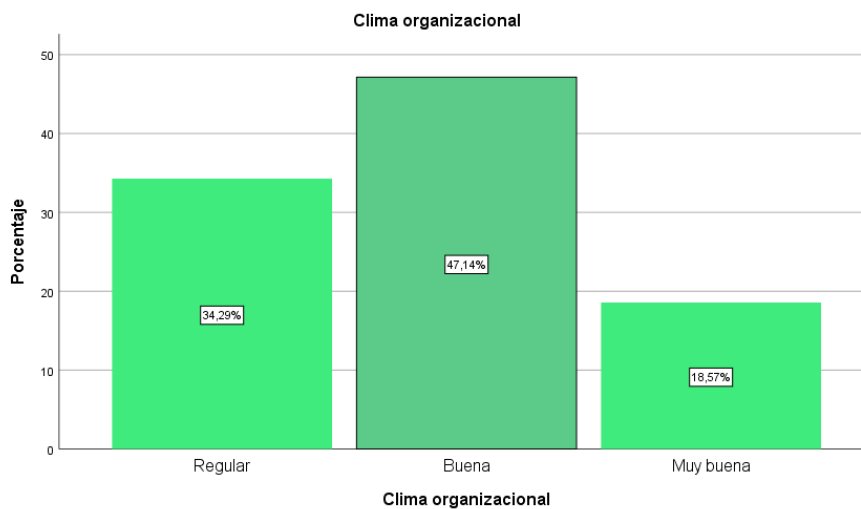
*Tabla de frecuencias para la dimensión Clima organizacional*

Clima organizacional	Frecuencia	%	% Acum
Regular	24	34,3	34,3
Buena	33	47,1	81,4
Muy buena	13	18,6	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que 47.1% opinan que el clima organizacional es bueno, un 34.3% opina que esta es regular y un 18.6% indica que el clima organizacional es muy bueno.

**Figura 5**

*Gráfico para la dimensión Clima Organizacional*



## Variable: Desempeño laboral

Los resultados de esta variable *Desempeño Laboral* son los siguientes:

**Tabla 42**

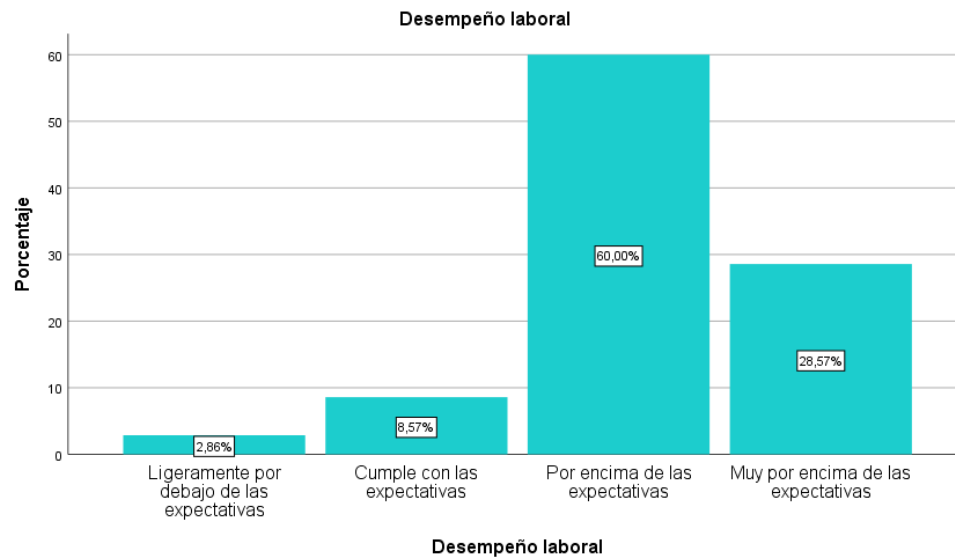
*Tabla de frecuencias para la variable Desempeño laboral*

Desempeño laboral	Frecuencia	%	% Acum
Ligeramente por debajo de las expectativas	2	2,9	2,9
Cumple con las expectativas	6	8,6	11,4
Por encima de las expectativas	42	60,0	71,4
Muy por encima de las expectativas	20	28,6	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 60.0% de los entrevistados se encuentran por encima de las expectativas, un 28.6% se encuentran muy por encima de las expectativas, un 8.6% cumple con las expectativas y un 2.9% se encuentran ligeramente por debajo de las expectativas.

**Figura 6**

*Gráfico para la Variable Desempeño Laboral*



## Dimensión: Productividad

**Tabla 43**

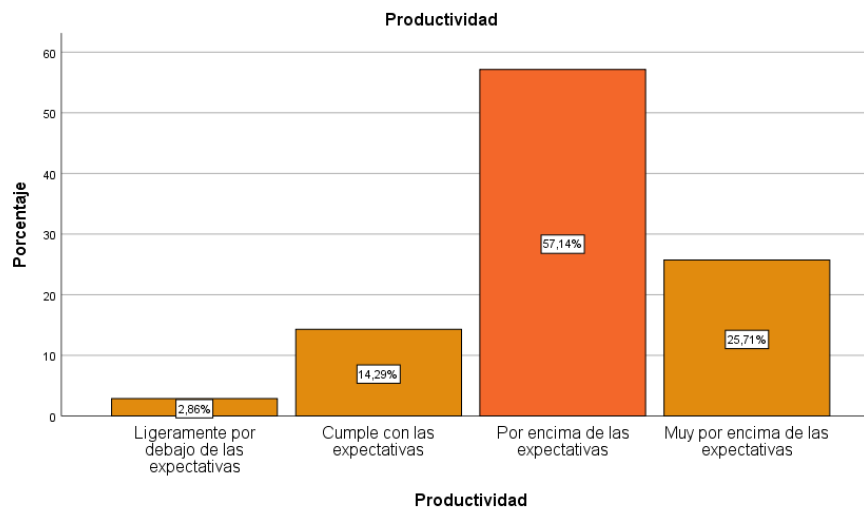
*Tabla de frecuencias para la dimensión Productividad*

Productividad	Frecuencia	%	% Acum
Ligeramente por debajo de las expectativas	2	2,9	2,9
Cumple con las expectativas	10	14,3	17,1
Por encima de las expectativas	40	57,1	74,3
Muy por encima de las expectativas	18	25,7	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra para la dimensión de productividad el 57.1% se encuentra por encima de las expectativas, el 25.7% se encuentra muy por encima de las expectativas, un 14.1% cumple con las expectativas y un 2.9% están ligeramente por debajo de las expectativas.

**Figura 7**

*Gráfico para la dimensión Productividad*





## Dimensión: Competencias

**Tabla 44**

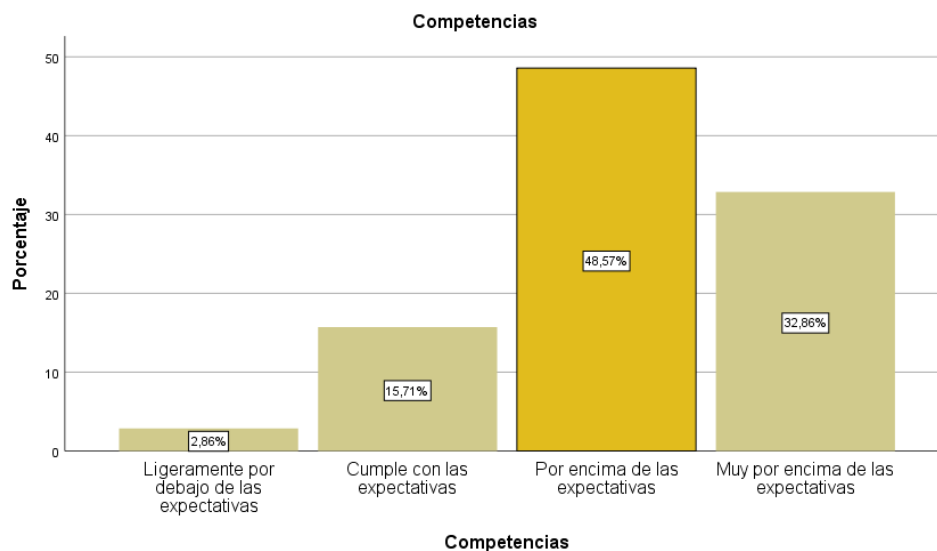
*Tabla de frecuencias para la dimensión Competencias*

Competencias	Frecuencia	%	% Acum
Ligeramente por debajo de las expectativas	2	2,9	2,9
Cumple con las expectativas	11	15,7	18,6
Por encima de las expectativas	34	48,6	67,1
Muy por encima de las expectativas	23	32,9	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 60.0% de los entrevistados se encuentran por encima de

**Figura 8**

*Gráfico para la dimensión Competencias*



## Dimensión: Satisfacción laboral

**Tabla 45**

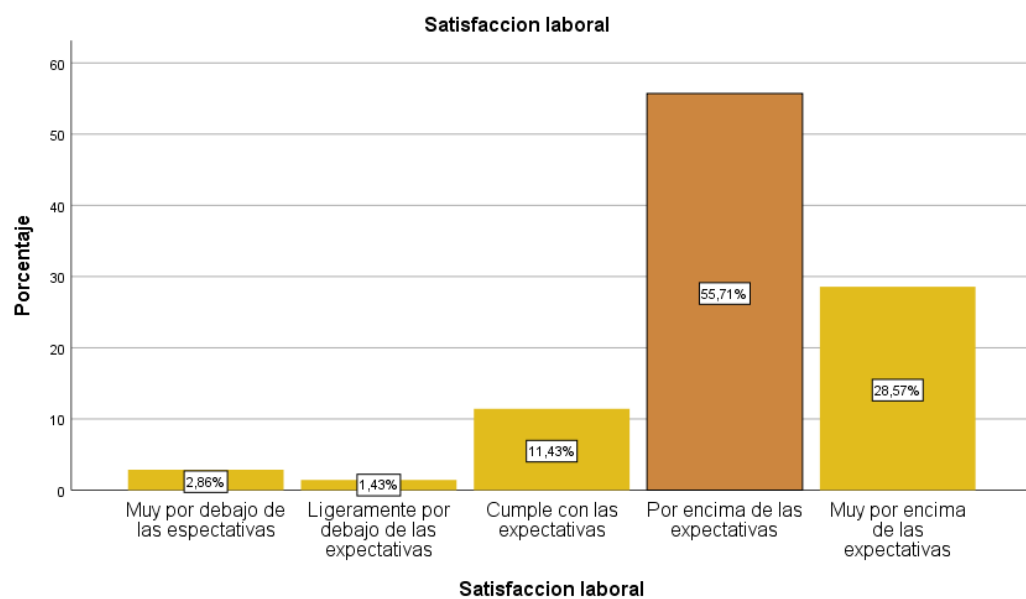
*Tabla de frecuencias para la dimensión Satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	Frecuencia	%	% Acum
Muy por debajo de las expectativas	2	2,9	2,9
Ligeramente por debajo de las expectativas	1	1,4	4,3
Cumple con las expectativas	8	11,4	15,7
Por encima de las expectativas	39	55,7	71,4
Muy por encima de las expectativas	20	28,6	100,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Esta tabla muestra que el 60.0% de los entrevistados se encuentran por encima de

**Figura 9**

*Gráfico para la dimensión Satisfacción laboral*



#### 4.1.4 Prueba de hipótesis

##### Hipótesis General

a) Hipótesis

Ho: No existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

Ha: Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: *Rho de Spearman*

##### Tabla 46

*Tabla cruzada de la variable Gestión del Talento Humano \* Desempeño laboral*

		Desempeño laboral				Total
		Ligeramente por debajo de las expectativas	Cumple con las expectativas	Por encima de las expectativas	Muy por encima de las expectativas	
Gestión del talento humano	Ocasionalmente	0	2	12	7	21
	Frecuentemente	2	3	22	6	33
	Siempre	0	1	8	7	16
Total		2	6	42	20	70

*Nota.* La tabla muestra que 22 entrevistados su desempeño se encuentra por encima de las expectativas y la gestión del talento humano es frecuente.

**Tabla 47**

*Test de Correlación de Spearman*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-value
<b>Correlación de Spearman</b>	0,053	0,125	0,435	0,665
<b>N de casos válidos</b>	70			

*Nota.* La tabla muestra los resultados del test de correlación de Spearman, con un valor del Rho (0.053) muy cercano al cero, la correlación entre las variables es nula.

**Tabla 48**

*Matriz de correlación de Spearman*

Correlaciones			Gestión del talento humano			Desempeño laboral		
			Planificac ión del talento humano	Sistema de administració n del talento humano	Clima organiz acional	Product ividad	Compet encias	Satisfac ción laboral
<b>Gestión del talento humano</b>	Planificac	Rho de	1	,465**	,630**	0,067	-0,115	-0,072
	ión del	Spearman						
	talento	p-value		0,000	0,000	0,582	0,341	0,554
	humano	N	70	70	70	70	70	70
	Sistema	Rho de		1	,551**	0,201	0,116	0,038
	de	Spearman						
	administr	p-value			0,000	0,096	0,341	0,755
	ación del	N			70	70	70	70
	talento							
	humano							
		Rho de			1	0,200	-0,044	0,058
		Spearman						



Clima	p-value		0,096	0,717	0,631
organizac	N	70	70	70	70
ional					

---

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

---

*Nota.* La tabla muestra los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral, donde se puede apreciar que entre las dimensiones de la misma variable si hay correlación, sin embargo, con las dimensiones de la otra variable no hay ninguna que presenta correlación.

## Conclusiones

Tal como se ha visto en los resultados del análisis estadístico practicado a ambas variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral, debemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, en otras palabras, podemos indicar que estadísticamente no podemos afirmar que existe relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, sino que estas son independientes entre sí.

## Hipótesis Especifica 1

### a) Hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

Ha: Existe relación entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

### b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: *Rho de Spearman*

**Tabla 49**

*Tabla cruzada Gestión del talento humano\*Productividad*

		Productividad				Total
		Ligeramente por debajo de las expectativas	Cumple con las expectativas	Por encima de las expectativas	Muy por encima de las expectativas	
<b>Gestión del talento humano</b>	Ocasionalmente	0	4	13	4	21
	Frecuentemente	2	6	18	7	33
	Siempre	0	0	9	7	16
<b>Total</b>		2	10	40	18	70

*Nota.* La tabla muestra que 18 trabajadores están por encima de las expectativas en su productividad con una gestión del talento humano frecuente.

**Tabla 50**

*Test de Correlación de Spearman*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
<b>Correlación de Spearman</b>	0,215	0,107	1,816	0,074
<b>N de casos válidos</b>	70			

*Nota.* La tabla muestra los resultados del test de correlación de Spearman con un valor (Rho=0.215) siendo este valor positivo indicando que la relación es positiva, sin embargo, el valor .215 es bajo con un p-value = 0.074 > 0.05 lo que indica que no es significativa

**Conclusiones**

En base a los resultados obtenidos, debemos aceptar la hipótesis nula y

rechazar la hipótesis alterna, en otras palabras, estadísticamente no encontramos relación entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, debido a que estas se presentan independientes.

### Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

Ha: Existe relación entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05

c) Estadístico de Prueba: *Rho de Spearman*

**Tabla 51**

*Tabla cruzada Gestión del talento humano\*Competencias*

		Competencias				Total
		Ligeramente por debajo de las expectativas	Cumple con las expectativas	Por encima de las expectativas	Muy por encima de las expectativas	
<b>Gestión del talento humano</b>	Ocasionalmente	0	2	10	9	21
	Frecuentemente	2	6	19	6	33
	Siempre	0	3	5	8	16
<b>Total</b>		2	11	34	23	70

*Nota.* La tabla muestra 19 trabajadores están por encima de las expectativas en la dimensión de competencia y una gestión del talento humano frecuente.

## Tabla 52

### Test de correlación de Spearman

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-valué
<b>Correlación de Spearman</b>	-0,037	0,128	-0,306	0,760
<b>N de casos válidos</b>	70			

*Nota.* La tabla muestra los resultados de la correlación de Spearman con un valor de (Rho = -.037) siendo este valor inverso por ser negativo, cercano al cero indicando que la correlación es nula entre las variables.

### Conclusiones

En base a los resultados obtenidos, debemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, en otras palabras, estadísticamente no pudimos encontrar relación entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, debido a que estas se presentan independientes.

### Hipótesis Especifica 3

#### a) Hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

Ha: Existe relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno – 2023

#### b) Nivel de significancia: 5% ó 0.05



c) Estadístico de Prueba: *Rho de Spearman***Tabla 53***Tabla cruzada Gestión del talento humano\*Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral					Total
		Muy por debajo de las expectativas	Ligeramente por debajo de las expectativas	Cumple con las expectativas	Por encima de las expectativas	Muy por encima de las expectativas	
Gestión del talento humano	Ocasionalmente	0	0	4	10	7	21
	Frecuentemente	1	1	3	21	7	33
	Siempre	1	0	1	8	6	16
Total		2	1	8	39	20	70

*Nota.* La tabla muestra que 21 trabajadores están por encima de las expectativas en la dimensión satisfacción laboral y la gestión del talento humano es frecuente.

**Tabla 54***Test de correlación de Spearman*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	p-value
Correlación de Spearman	0,033	0,127	0,274	0,785
N de casos válidos	70			

*Nota.* La tabla muestra los resultados del test de Correlación de Spearman con el valor (Rho = .033) siendo esta positiva con una correlación directa, sin embargo, el valor es muy cercano al cero, por lo que la correlación es nula entre las variables

**Conclusiones**

En base a los resultados obtenidos, debemos aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, en otras palabras, estadísticamente no pudimos



relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, debido a que estas se presentan independientes

## 4.2 DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos y en base al objetivo general, podemos observar en la tabla 45 que no existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata, y que las mismas son independientes entre sí. Resultados que se asemejan con los obtenidos por Cornejo (2022) quien realizó su investigación con el personal de enfermería de un Hospital nivel III, concluyendo que la gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral. Generando controversia con los resultados obtenidos por Lazo & Puñido (2019) en su estudio realizado a los colaboradores de una empresa de climatización concluyeron que existía una correlación positiva alta entre las variables de estudio, sin embargo, señalaron también que, cuando se realiza una adecuada gestión del talento humano, los trabajadores tienen un mayor rendimiento provocando así, la mejora positiva del desempeño laboral. Dichos resultados se asemejan con los obtenidos por Valentin (2017) quien realizó un estudio al personal de salud llegando a la conclusión que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de la población estudiada.

Respecto al primer objetivo específico, podemos observar en la tabla 48 de los resultados obtenidos, que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de productividad del desempeño laboral; refutando así los resultados obtenidos por Carrasco (2016) quien realizó su investigación en los trabajadores administrativos de la empresa ONCOSALUD S.A.C. concluyendo que la



gestión del talento humano influye positivamente en la dimensión de productividad, señalando también que una correcta gestión del talento humano nos permitirá optimizar los resultados generando una mejor eficiencia y eficacia.

Asimismo, respecto al segundo objetivo específico, después de observar la tabla 51, podemos señalar que las variables analizadas son independientes ya que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias en el personal de las Instituciones Educativas, Resultados que replican a los obtenidos por Carrasco (2016), en la que concluye que la gestión del talento humano influye positivamente en el desarrollo de competencias del personal administrativo.

Entorno al tercer objetivo específico, podemos señalar que la gestión del talento humano no tiene relación con la dimensión satisfacción laboral de la población evaluada, así como se observa en la tabla 54. Al respecto, encontramos contrariedad con los resultados obtenidos por Bada (2022) quien concluyo que la gestión del talento humano influye significativamente con la satisfacción laboral de su población evaluada. Resultados que se asemejan con los obtenidos por Valles (2023), quien realizo su investigación en el personal del Banco de la Nación de la Agencia Moyobamba, pudo concluir que existe una relación directa e intensa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral como dimensión del desempeño laboral, afirmando también que, a medida que mejora la gestión del talento humano aumenta intensamente la satisfacción laboral en los colaboradores de dicha entidad.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Podemos concluir en base a los resultados obtenidos que no existe relación entre la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en el personal de las instituciones educativas del distrito de Coata - Puno, tal como lo muestra la correlación de Spearman.

**SEGUNDO:** En base a los resultados obtenidos podemos afirmar que no existe relación entre gestión de talento humano frente a productividad en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, debido a que en la correlación de Spearman tienen un valor bajo ( $Rho=.215$ ) por lo cual la relación no es significativa.

**TERCERO:** En base a los resultados obtenidos podemos afirmar que no existe relación entre gestión de talento humano frente a competencias en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, con una relación nula entre las variables ya que su valor es inverso ( $Rho=.037$ ).

**CUARTO:** En base a los resultados obtenidos podemos afirmar que no existe relación entre gestión de talento humano frente a satisfacción laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata – Puno, ya que esta relación es directa, pero con un valor muy cercano al cero ( $Rho=.033$ ).



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda revisar y mejorar la gestión del talento humano con respecto a las políticas de recursos humanos, enfocándose en la identificación y alineación de los objetivos individuales con los organizacionales. Es importante implementar programas de capacitación, retroalimentación continua y desarrollo profesional, que puedan impactar positivamente en el desempeño laboral a largo plazo.

**SEGUNDO:** La gestión de talento humano debería enfocarse en el establecimiento de indicadores claros de productividad y la creación de un entorno laboral que promueva la eficiencia. Aunque los resultados actuales no muestran una relación significativa, es posible que, con una mejor estructuración de los roles y la optimización de los procesos internos, la productividad mejore. Se sugiere una revisión de la carga de trabajo y una mejor asignación de recursos.

**TERCERO:** Se recomienda revisar los programas de desarrollo de competencias dentro de la gestión del talento humano. La capacitación y el desarrollo deben estar alineados con las necesidades específicas del personal y las demandas del entorno educativo. Implementar programas que refuercen las habilidades blandas y técnicas, así como realizar evaluaciones periódicas para monitorear la evolución de las competencias del personal.

**CUARTO:** Aunque la relación entre gestión de talento humano y satisfacción laboral es directa pero débil, es recomendable implementar estrategias que mejoren el clima laboral, tales como políticas de reconocimiento, incentivos no



monetarios, y oportunidades de crecimiento profesional. Además, es crucial realizar encuestas de satisfacción periódicas para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para incrementar el bienestar del personal.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andres, C. J., Dionicio, S. F., & Maupay, P. M. (2022). *HÁBITOS DE ESTUDIO Y SU RELACIÓN CON LA COMPRENSIÓN LECTORA EN EL IDIOMA INGLÉS, EN ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ICHU YANUNA, PANA O*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7439/2ED.ING032A59.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, A. O. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza\\_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arroyo, A. (2017). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el colegio particular Andino 2017*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4654>
- Ataypoma, D. &. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) en la provincia de Huancavelica- período 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Bada, C. L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104981/Bada\\_CLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104981/Bada_CLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bardales, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barineka, E. &. (2019). *Influence Of School Supervision Strategies On Teachers' Job Performance In Senior Secondary Schools In Rivers state*. International Journal of Innovative Development and Policy Studies.

Bendezú, K. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Investigación Valdizana. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

Bizneo, B. (2020). *Todo sobre actualidad, herramientas y tecnología para optimizar la gestión del talento humano*. Bizneo blog. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. . Simon & Schuster.

Carranza, F. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

Carrasco, D. S. (2005). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima. Obtenido de <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15023>

Carrasco, J. P. (2016). *Gestion del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de ONCOSALUD S.A.C., 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Castañeda, B. (2019). *Gestion de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empesarial privado*. Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%  
c3%91ED%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%c3%91ED%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?)





- Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, M. K., & Delgado, B. J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. Lima. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cervantes, C. R., Pérez, S. J., & Alanís, C. M. (2017). *NIVELES DE COMPRENSIÓN LECTORA. SISTEMA CONALEP: CASO ESPECÍFICO DEL PLANTEL N° 172, DE CIUDAD VICTORIA, TAMAULIPAS, EN ALUMNOS DEL QUINTO SEMESTRE*. Tamaulipas, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/654/65456039005/html/>
- Chavez, Y., & Condori, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en mi banco – Banco de la Microempresa, sucursal Huancavelica - 2019*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACION-CHAVEZ%20ESCOBAR%20Y%20CONDORI%20BALTAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Martín, M. J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia COMILLAS.
- Chiavenato, I. (2002). *Autores que hablan sobre el concepto de talento humano*. Colombia. Obtenido de <https://es.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. España. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. España.



- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. . HarperBusiness.
- Condori, M. M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cornejo, R. A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III. Lima, 2022*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo\\_RAG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo_RAG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Free Press.
- Cruz, E. (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cia.Ltda*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://docplayer.es/2463186-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-psicologicas-carrera-de-psicologia-industrial.html>
- Cutipa, M. (2017). *Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson.
- Drucker, P. F. (1964). *Managing for results*. Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. . Harper & Row.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Sir Isaac Pitman & Sons.
- Figuroa, D. P. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la*



- Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo.*  
Ecuador: Mikarimin. Obtenido de  
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248/1613>
- Flores, L. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno.* Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-59.pdf>
- Flores, P. M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016.* Universidad nacional autonoma de Nicaragua. Obtenido de  
<https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Garcés, R. (2011). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato.* Obtenido de  
<https://docplayer.es/1287071-Universidadtecnica-de-ambato.html>
- Godinez, A. (2018). *Administracion de personal y Desempeño laboral: Tipos de evaluacion de desempeño. Big River, software RRHH.* Obtenido de  
<http://sistemaderh.com/tipos-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ.* Bantam Books.
- Gonzáles, M. (2006). *Habilidades directivas.* España: INNOVA.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodologia de investigación.* Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-higiene theory. Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership.*
- Ibañez Gracia, T. (2011). *Introduccion a la psicologia social.* Editorial UOC.



- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (20 de Junio de 2018). *estión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Venezolana de Gerencia*, 83(23), 740-760. Recuperado el 07 de Noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Katz, R. L. (1974). *Skills of an effective administrator*. . Harvard Business Review.
- Kusumaningrum, D. B. (2019). *Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measuremen of Teacher Empowerment with a Sof System Methodology Approach*. International Journal of Innovation, Creativity and Change.
- Lazo, H. M., & Puñido, A. K. (2019). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CLIMATIZACIÓN WAIRA SYSTEM, SANTIAGO DE SURCO - 2019*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/Lazo%20Huamani%2c%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ame%2c%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- ManpowerGroup. (2015). *Encuesta de Escasez de Talento 2015*. Recuperado el 01 de Noviembre de 2021, de <http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/3166-9795432090759.pdf>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. . Macmillan.
- Milkovich, G y Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México: Trillas.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation* (Doceava ed.). McGraw-Hill Education.
- Morales, C. (2006). *Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación*. Universidad del Zulia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29021992005.pdf>
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.



- Oré Ortega, R. Z. (2012). *Comprensión lectora, hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes de primer año de una universidad privada de Lima Metropolitana*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Osarumwense, R. &. (2020). *Human resource management motivational strategies for enhancing business educators' job performance in tertiary institutions in Edo and Delta States*. Nigeria: Journal of Education and Learning.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <https://docplayer.es/48076022-Gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-municipalidad-distrital-de-pacucha-andahuaylas-apurimac-2014.html>
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. Quevedo, Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Peiro, R. (2020). *Talento: Redactora en Economipedia. Consultora de Marketing Digital y Copywriter. Licenciada en Comunicación Audiovisual por la Universidad de Málaga*. España.
- Peralta, P. L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta\\_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ponce, P. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito*. Obtenido de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf)



- Reem, A. L. (2021). Relationship between general educators' beliefs and teaching performance in teaching student with learning difficulties in intermediate schools in Saudi Arabia. 396-410.
- Reyes, V. V. (2020). *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*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26088/Tesis%20-%20V%c3%adctor%20Manuel%20Reyes%20Vel%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Rodriguez. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Siccha, E. (2019). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018*. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades.
- Solis, C. A., & Miguel, V. F. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion . Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026\\_72637921\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf)
- Torres, C. A. (2016). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica - 2014*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ugarriza, N. (2006). *Comprensión lectora inferencial de textos especializados y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios del primer ciclo*. Revista de la Facultad de Psicología. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112814002.pdf>



- Valentín, R. H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valles, A. L. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia Moyobamba, 2022*. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109975/Valles\\_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109975/Valles_AL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vite, B. M. (2022). *Hábitos de Estudio y Comprensión Lectora en Estudiantes de Tercer Ciclo de una Institución Educativa Pública de Piura, 2021*. Piura, Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84411/Vite\\_BMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84411/Vite_BMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zela, C. (2012). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de transportes de pasajeros interdepartamental ruta Juliaca – Arequipa periodos 2010 - 2011*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Zuñiga, T. J. (2020). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en los Logros de Aprendizaje de los Estudiantes en las Instituciones Educativas Públicas Primarias del Centro Poblado de Chucaripo Distrito de Samán en el Año 2018*. Juliaca, Puno, Peru. Recuperado el 09 de Noviembre de 2021, de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5306/T036\\_02413746\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5306/T036_02413746_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023?	Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023.	Existe la relación entre la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023.	Gestión de Talento Humano	- Planificación del talento humano - Sistema de administración del talento humano - Gestión de organizacional - Clima	<b>TIPO:</b> Cuantitativo  <b>NIVEL:</b> No experimental  <b>DISEÑO:</b> Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano frente a la productividad en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano frente a la productividad en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023.	Existe la relación entre la gestión de talento humano frente a la productividad en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Distrito de Coata-Puno, 2023.	Desempeño laboral	- Productividad	<b>MÉTODO:</b> Científico.  <b>POBLACIÓN:</b>





## ANEXO 2: Instrumentos de investigación



### CUESTIONARIO 1 DE GESTIÓN DEL TALENTO

Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

Nunca=1    Casi nunca =2    A veces=3    Casi siempre =4    Siempre =5

	1	2	3	4	5
<b>Planificación del talento humano</b>					
1. Realizan en su área de trabajo requerimientos de personal de acuerdo a las necesidades del área.					
2. Existe en su área de trabajo una tabla de sustitución de puestos (reemplazos por vacaciones, permisos, licencias).					
3. Considera usted que la cantidad de personal que labora en su área es el adecuado.					
4. La distribución de tareas está bien definida en su área					
5. Considera Ud. que sus funciones están bien definidas					
<b>Sistemas de administración del talento humano</b>					
6. Su grado de instrucción es el adecuado para el desempeño de sus funciones.					
7. La inducción recibida al integrarse a la Institución Educativa fue clara					
8. El reglamento interno de trabajo es aplicado en la Institución Educativa.					
9. La Institución Educativa realiza evaluaciones de desempeño (aspectos positivos y negativos) para la mejora de sus funciones.					
10. Se realizan capacitaciones en su área.					
<b>Clima organizacional</b>					
11. Las condiciones de trabajo son adecuadas para el desempeño de sus labores					
12. La Institución Educativa promueve las reuniones de integración.					
13. La comunicación entre áreas dentro de su área se da manera fluida					
14. Su jefe inmediato escucha opiniones de cómo mejorar el desarrollo de sus funciones					
15. Recomendaría a la Institución Educativa como un lugar adecuado para trabajar					

Fuente: Carrasco



## CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL



**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x) las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, agradecemos de antemano su gentil colaboración.

Nunca=1    Casi nunca =2    A veces=3    Casi siempre =4    Siempre =5

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Productividad</b>						
1	Los recursos informáticos son adecuados para el desempeño de sus labores diarias					
2	Considera Ud. la experiencia laboral (Know how de trabajos anteriores) importante para la optimización de procesos.					
3	Realiza Ud. mejoras en los reportes estructurados por su jefe inmediato					
4	Cumple con las tareas en los tiempos que se le asignan					
5	Considera Ud. que brinda un servicio de calidad dentro de la organización					
<b>Competencias</b>						
6	En su área de trabajo, se incentiva el desarrollo de liderazgo					
7	La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo					
8	Le resulta fácil adaptarse a los cambios dentro de la organización					
9	Cree Ud. que podría desempeñarse en otras áreas de la Institución Educativa.					
10	Pone en práctica sus destrezas para el desarrollo de sus actividades diarias.					
<b>Satisfacción laboral</b>						
11	Se siente motivado para realizar su trabajo.					
12	En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.					
13	Se reconocen adecuadamente las tareas que realiza.					
14	La Institución Educativa le proporciona oportunidades de desarrollo profesional					
15	Se siento satisfecho en su área de trabajo.					

Fuente: Carrasco



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.	Nombre del experto:	Dr. Fortunato Nuñez Rodríguez
2.	Cargo:	Docente UNA-PUNO
3.	Institución donde labora:	UNA - PUNO
4.	Instrumento de validación:	"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral"
5.	Autor del instrumento:	Eliza Lenema Huallpachogue Quispe

**II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.00	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	<b>CLARIDAD:</b> Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
02	<b>OBJETIVIDAD:</b> Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
03	<b>ACTUALIDAD:</b> Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
04	<b>ORGANIZACIÓN:</b> La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	<b>COHERENCIA ESTRUCTURAL:</b> La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	<b>COHERENCIA SEMANTICA:</b> Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
07	<b>CONSISTENCIA TEORICA:</b> Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
08	<b>METODOLOGIA:</b> Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
09	<b>ESTRUCTURA FORMAL:</b> El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.				X	
10	<b>ORIGINALIDAD:</b> Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					15.0	
<b>PROMEDIO FINAL</b>					15.0	

**III. OPINIÓN DEL EXPERTO**

En vista de haber evaluado el instrumento, es satisfactorio su aplicación para dicho trabajo de investigación. Fuente: Jimmy Paul Carrasco Apaza (2016)

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Fortunato Nuñez Rodríguez  
DOCENTE - UNAP



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

1. Nombre del experto:	Dr. ROGER MELENIO CALIZAYA CONDORI
2. Cargo:	DOCENTE UNA PUNO
3. Institución donde labora:	UNA - PUNO
4. Instrumento de validación:	
5. Autor del instrumento:	ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE

#### II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.00	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	<b>CLARIDAD:</b> Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
02	<b>OBJETIVIDAD:</b> Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
03	<b>ACTUALIDAD:</b> Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
04	<b>ORGANIZACIÓN:</b> La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	<b>COHERENCIA ESTRUCTURAL:</b> La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	<b>COHERENCIA SEMANTICA:</b> Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
07	<b>CONSISTENCIA TEORICA:</b> Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	<b>METODOLOGIA:</b> Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
09	<b>ESTRUCTURA FORMAL:</b> El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.				X	
10	<b>ORIGINALIDAD:</b> Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					15.5	
<b>PROMEDIO FINAL</b>					16	

#### III. OPINIÓN DEL EXPERTO

EL INSTRUMENTO EVALUADO ES SATISFACTORIO PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. FUENTE: TIMMY P. GARCASCO, A. (2016)

  
**FIRMA DEL EXPERTO**  
Roger M. Calizaya Condori  
DOCENTE UNA-PUNO  
CPPe. 2242434585



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.	Nombre del experto:	Dr. WENCESLAO QUISEP YAPO
2.	Cargo:	DOCENTE UNA PUNO
3.	Institución donde labora:	UNA PUNO
4.	Instrumento de validación:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - DESEMPEÑO LABORAL
5.	Autor del instrumento:	ELIZA LORENA HUALLPACHIQUE QUISEP

**II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.00	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	<b>CLARIDAD:</b> Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
02	<b>OBJETIVIDAD:</b> Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
03	<b>ACTUALIDAD:</b> Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
04	<b>ORGANIZACIÓN:</b> La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	<b>COHERENCIA ESTRUCTURAL:</b> La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	<b>COHERENCIA SEMANTICA:</b> Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
07	<b>CONSISTENCIA TEORICA:</b> Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
08	<b>METODOLOGIA:</b> Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
09	<b>ESTRUCTURA FORMAL:</b> El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.				X	
10	<b>ORIGINALIDAD:</b> Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					15	
<b>PROMEDIO FINAL</b>					1.5	

**III. OPINIÓN DEL EXPERTO**

Al haber evaluado el instrumento es satisfactorio su aplicación. Fuente: Jimmy P. Carrasco A. p. 2016

**FIRMA DEL EXPERTO**

Dr. Wenceslao Quispe Yapo  
Escuela de Ciencias de la Educación  
UNA - PUNO

### ANEXO 3: Constancias de las instituciones encuestadas.



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA**  
**LOCAL PUNO**  
**IESTI TAHUANTINSUYO DE SUCASCO**



---

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "TÉCNICO INDUSTRIAL TAHUANTINSUYO" DE SUCASCO.

**HACE CONSTAR:**

Que, la profesora **ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**, identificado con DNI N° **01288590**; ejecutó la encuesta de la tesis denominado: **EL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA - PUNO 2023**, el día 11 de setiembre del presente año.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que vea por conveniente.

Sucasco, 13 de setiembre del 2023.

  
  
**DIRECTOR**

---

**IESTITSC**Jirón 28 De Julio S/N- Sucasco-Coata-Puno*Mejores  
pequeños  
Siempre*





MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO  
I.E.S. "SAN AGUSTIN" - COATA



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN AGUSTIN" – COATA.

### HACE CONSTAR

Que, la profesora **ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**; identificado con DNI N° 01288590; ejecuto la encuesta de la tesis denominado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA - PUNO, 2023**, el día 13 de setiembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que vea por conveniente.

Coata, 14 de setiembre del 2023



DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
PUNO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
SECUNDARIA "SAJANACACHI" – COATA.

### HACE CONSTAR

Que, la profesora **ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE**; identificado con DNI N° 01288590; ejecuto la encuesta de la tesis denominado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA - PUNO, 2023**, el día 13 de setiembre del presente año.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que vea por conveniente.

Sajanacachi, 15 de setiembre del 2023

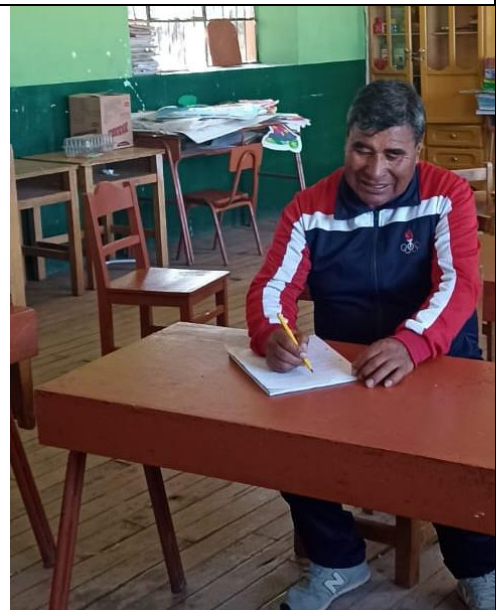


*[Firma manuscrita]*  
José Carlos Escobar  
DIRECTOR (a)  
I.E.S.T. "SAJANACACHI" COATA - PUNO

DIRECTOR

**ANEXO N° 4: Panel fotográfico.**







**ANEXO: Datos SPSS.**

gth_cat	planificacion_cat	sisadmin_cat	clima_cat	dl_cat5	produc_cat	comp_cat5	satis_cat5
5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	5	4
3	2	3	3	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	2	3	5	4	5	5
4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	4	5
4	3	5	3	3	3	4	4
4	5	4	4	2	2	2	2
4	3	4	4	5	5	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	2	2	2	1
4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	3	5	4
3	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	2	4	3	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	3
3	2	4	3	5	5	5	4
3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	4	3	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	3	4
4	5	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4



5	5	4	4	3	4	4	1
3	1	4	3	4	4	4	3
3	2	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	2	3	3	5	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	5
3	2	3	3	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4	4	4
3	3	2	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	5



## ANEXO 6: Declaración de autenticidad de tesis.



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ELIZA LORENA HUALPACHOQUE QUISPE,  
identificado con DNI 01288590 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA,  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE COATA, PUNO, 2023"

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

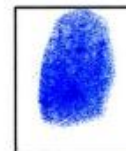
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 12 de setiembre del 2024

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## ANEXO 7: Autorización para el depósito en el repositorio de tesis.



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ELIZA LORENA HUALLPACHOQUE QUISPE,  
identificado con DNI 01288590 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DEL DISTRITO DE COSTA - PUNO, 2023"

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

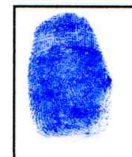
Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 12 de setiembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella