



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



**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIERVOS DE DIOS
DE CRUCERO – 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

ROQUE PAREDES RONALDO WILLIAM

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

PUNO – PERÚ

2023



NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATI
VA SECUNDARIA SIERVOS DE DIOS DE C
RUCERO - 2022**

AUTOR

RONALDO WILLIAM ROQUE PAREDES

RECuento de palabras

11993 Words

RECuento de caracteres

67687 Characters

RECuento de páginas

62 Pages

Tamaño del archivo

1.3MB

Fecha de entrega

Oct 17, 2023 2:39 PM GMT-5

Fecha del informe

Oct 17, 2023 2:40 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



Firmado digitalmente por VILCA
MAMANI Lino FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.10.2023 15:12:54 -05:00

V°B°

Firmado digitalmente por BERMEJO
PAREDES Saul FAU 20145496170
hard
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 18.10.2023 21:49:54 -05:00

Resumen



DEDICATORIA

A Dios por brindarme guía y fortaleza cuando la necesito.

A mis familiares por sus consejos y apoyo, por el camino correcto.

*A mis maestros, quienes fueron los propulsores de mi formación académico profesional,
que transfirieron su sabiduría.*

Ronaldo



AGRADECIMIENTO

A las autoridades y docentes de la Unidad de Segunda Especialización en la mención Gestión y Administración Educativa de la UNA Puno.

A mis Padres, que, con su experiencia y autoridad dentro de la familia, fortalecieron en mí los valores que me permitieron desarrollarme como persona y profesional.

Quiero expresar también mi gratitud a mi familia, quienes me apoyaron durante todo este estudio y nunca dejaron de alentarme.

Finalmente, a mi Asesor de trabajo de investigación Dr. Lino Vilca Mamani por su apoyo.

Ronaldo



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 16

1.2.1. Problema general 16

1.2.2. Problemas específicos:..... 16

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 16

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 17

1.4.1. Objetivo general..... 17

1.4.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 19



2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.1.3. Antecedentes locales	24
2.2. MARCO TEÓRICO	27
2.2.1. Estrategias de gestión de talento humano	27
2.2.2. Dimensiones de gestión de talento humano.....	30
2.3. MARCO CONCEPTUAL	33
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	34
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	35
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	35
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	35
3.4.1. Población.....	35
3.4.2. Muestra.....	36
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	36
3.5.1. Tipo y diseño de investigación:	36
3.6. PROCEDIMIENTO.....	37
3.7. VARIABLE.....	38
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	38



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	39
4.2. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS.....	58

Área: Gestión curricular

Tema: Estrategias metodológicas en las diferentes áreas curriculares

Fecha de sustentación: 27 / Octubre / 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Docentes de la IES “Siervos de Dios” Crucero – 2022.....	36
Tabla 2. Operationalization de variables	38
Tabla 3. Gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022	39
Tabla 4. Resultados promedio de las dimensiones.....	40
Tabla 5. Estrategias de admisión de personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	41
Tabla 6. Estrategias de designación de cargos en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	43
Tabla 7. Estrategias de desarrollo personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	44
Tabla 8. Estrategias de monitoreo en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022	45
Tabla 9. Estrategias de reconocimiento en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de ubicación geográfica del estudio.....	34
Figura 2. Ubicación Geográfica del estudio.....	35
Figura 3. Gestión de talento humano en la IES “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.	40
Figura 4. Gestión de talento humano en la IES “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.	41
Figura 5. Estrategias de admisión de personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	42
Figura 6. Estrategias de designación de cargos en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	43
Figura 7. Estrategias de desarrollo personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	44
Figura 8. Estrategias de monitoreo en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	46
Figura 9. Estrategias de reconocimiento en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022.....	47



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CEBA	: Centro de Educación Básica Alternativa
FEEDBACK	: Retroalimentación
IE	: Institución Educativa
MINEDU	: Ministerio de Educación
SPSS	: Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

Esta investigación aborda el tema: Estrategias de gestión del talento humano en la IES “Siervos de Dios” de Crucero, de la UGEL Carabaya en Puno. El estudio se realizó durante los meses octubre, noviembre y diciembre del 2022. Tuvo como objetivo de determinar las estrategias de gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero en el año 2022. Enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo básico, de diseño descriptivo simple correspondiente al nivel descriptivo, aplicado a una muestra de 36 docentes a través de una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados son: las estrategias de gestión de talento humano que utiliza el director en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son: la participación en admisión del personal en coordinación con la Comisión encargada por la Ugel Crucero, según la percepción del 94,45% de los docentes; la designación de cargos según la percepción del 91,67% de docentes, el desarrollo del personal; según la percepción del 83,34% de docentes, las acciones de monitoreo, según la percepción del 94,44% de docentes y reconocimiento, según la percepción del 94,44% de docentes, esta conclusión es refrendada por las opiniones del 30,56% de docentes que siempre se realizan los ítems planteados, seguido de las opiniones del 61,11% de docentes que casi siempre se realizan los ítems planteados y nunca se realizan según las opiniones del 8,335 docentes.

Palabras clave: Capacitación, carrera, desarrollo, estrategia, gestión, selección.



ABSTRACT

The research has been formulated through the following question: What are the human talent management strategies carried out by the director in the Servants of God Crucero secondary educational institution in the year 2022? In this sense, its objective is to determine the human talent management strategies in the "Siervos de Dios" Secondary Educational Institution of the Crucero district in the year 2022, because in it, it was possible to observe that the situation of selection of teaching personnel is imposed by the authorities of the Local Educational Management Unit (UGEL) Crucero does not take into account the professional profile required by the Educational Institution, the problem is evident when interpersonal conflicts are shown in general meetings that negatively influence the organizational climate. In this sense, the quantitative methodology of a simple descriptive or diagnostic research design has been used, applied to 36 teachers through a survey as a data collection technique, which have allowed us to conclude that: talent management strategies that the director carries out in the Secondary Educational Institution "Siervos de Dios" of the Crucero district, are the participation in admission of the personnel in coordination with the Commission in charge of the UGEL Crucero, according to the perception of 94.45% of the teachers; the appointment of positions according to the perception of 91.67% of teachers, the development of personnel; According to the perception of 83.34% of teachers, monitoring actions, according to the perception of 94.44% of teachers and recognition, according to the perception of 94.44% of teachers, whose practices are always according to 30.56% of teachers, almost always according to 61.11% of teachers and never according to 8,335 of teachers.

Keywords: Training, career, development, strategy, management, selection.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El tema de liderazgo pedagógico, es un factor primordial de la calidad educativa, pues gracias al desarrollo de este factor, se consensuan los logros de la calidad educativa, este aspecto tiene que ver mucho con la eficiencia y eficacia y logros de aprendizaje de calidad en los estudiantes; para este fin es necesario la gestión de talento humano tal como lo anuncian los investigadores como: Tapia (2019), Maestanza (2018), quienes llegaron a confirmar que la gestión de talento humano tiene relación directa con el desempeño docente en diferentes niveles y modalidades educativas; por tanto ellos sugieren que sería primordial tomar en cuenta en primera prioridad la calidad de servicio educativo; en ese sentido, el informe de investigación ha sido organizado en cuatro capítulos siguientes:

En el Capítulo I encontrará una introducción a todo el estudio, así como una cuestión relacionada con la formulación, la justificación y el propósito de la investigación.

En el capítulo II se pueden considerar los aspectos básicos del estudio, el cual es una revisión de las bases teóricas científicas del problema, además contiene los antecedentes del estudio y también muestra las definiciones de los conceptos relacionados con las variables de retroalimentación.

El Capítulo III describe los materiales y métodos utilizados en el estudio, además, se examinó y analizó la población de estudio y su correspondiente diseño estadístico sistematización de variables.

El Capítulo IV presenta los resultados de la discusión debidamente revisados, así como conclusiones, recomendaciones y una lista de referencias.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, como por ejemplo en los Estados Unidos, Australia, Reino Unido, Chile y Colombia, la gestión del talento humano se encuentra relacionado directamente con el desempeño docente, por ello la gestión del talento humano, es un factor primordial que permite el desarrollo académico de calidad y el desarrollo profesional de los docentes en aspectos de manejo de estrategias didácticas, preparación para el aprendizaje de los estudiantes y gestión de aprendizajes en general; según Crespo (2021) y Vaillant (2018) en las instituciones educativas de dichos países, la calidad de servicio educativo depende fundamentalmente de la gestión de talento humano, en la actualidad la gestión de talento humano se encuentra cuestionado por la influencia de actos de corrupción en los funcionarios de este sector.

En el plano nacional, en las Instituciones Educativas del Perú, la gestión del talento, constituye un conjunto de procesos que realizan los directivos, este proceso se puso en marcha desde la década de los 90 y que paulatinamente se vino implementándose en los niveles y modalidades de educación básica regular, con la finalidad de alcanzar logros de calidad educativa, mediante la puesta en práctica los talentos y las habilidades que tiene cada personal que labora en dichas Instituciones Educativas (Mendivel, Lavado, & Sánchez, 2020, p. 263); en ese sentido, los docentes con talentos altamente desarrollados, se dedican a la formación integral de los estudiantes basados en la calidad; sin embargo, en las Instituciones Educativas se observan realidades en donde los docentes se encuentran desmotivados tanto intrínseca como extrínsecamente que les afectan en el desempeño de sus funciones de docente, así mismo ellos requieren de laborar en un clima organizacional institucional adecuado, gozar de capacitaciones permanentes, recibir un reconocimiento al buen trabajo, y percibir una remuneración justa; los cuales son



indicadores de una buena gestión de talento humano. Dichos indicadores en la región Puno, son atendidos regularmente.

El liderazgo educativo debe priorizar la gestión del talento, pues este factor administrativo, lleva al logro de los mejores niveles de logros de los objetivos institucionales, y que depende mucho de las acciones que realiza el directivo, pues desarrollar a las personas requiere de inversión y ello hace posible el desarrollo del potencial humano.

A nivel local, se ha observado que en la IES “Siervos de Dios” de Crucero la situación de selección de personal docente se realiza no de acuerdo a cuestiones técnicas como por ejemplo tomando en cuenta el perfil profesional, la conducta adecuada, las actitudes, el nivel académico, los valores y la vocación a la labor académica, los cuales generan conflictos interpersonales dentro de la Institución Educativa que influyen negativamente en el clima organizacional. En ese sentido se ha visto que los directivos de la IES “Siervos de Dios” de Crucero, no tienen estrategias definidas para poder seleccionar al personal docente, pues según los aspectos teóricos de talento humano, la selección del personal docente, requiere de estrategias como, por ejemplo: el perfil profesional del docente requerido para poder asumir el cargo de acuerdo a las expectativas que requiere la institución.

Frente a la problemática descrita se hizo necesario investigar el tema de gestión de talento humano en dicha institución educativa. con la finalidad de determinar las estrategias que pone en práctica el director de la institución educativa “Siervos de Dios” de crucero, que como posible resultado no existe o que la Comisión de contratos o nombramiento de docentes no los toma en cuenta los perfiles de docentes que se requieren en la Institución Educativa; de manera que, estos resultados permitirán a los directivos



tanto de la Institución Educativa en mención, como de la UGEL Crucero, hacer una reflexión crítica de los actuados y poder considerar estos perfiles requeridos en los procesos de selección de personal docente, en cada Institución Educativa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuáles son las estrategias de gestión de talento humano que realiza el director en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cuáles son las estrategias de admisión de personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero?
- ¿Cuáles son las estrategias de designación de cargos que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero?
- ¿Cuáles son las estrategias de desarrollo personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero?
- ¿Cuáles son las estrategias de monitoreo al personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero?
- ¿Cuáles son las estrategias de reconocimiento al personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Respecto a los porqués de este estudio, se puede decir que el propósito de este estudio es investigar las estrategias utilizadas en la gestión de talento humano por los directivos de la IES “Siervos de Dios” de Crucero; esto significa que, conociendo las



estrategias aplicadas por los directivos en la gestión de talento humano, se pueden deducir los niveles de servicio de calidad educativa. Así mismo la investigación se justifica tomando en cuenta los siguientes aspectos:

La investigación como base para la acción pone al alcance de los interesados todos los materiales utilizados en el proceso de investigación, que permitieron obtener resultados valiosos que sirven a los directivos en el proceso de gestión de recursos humanos que permitan el desarrollo institucional, con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica favorables a la mejora de la calidad educativa.

Como argumento teórico, el estudio hace un aporte teórico a la gestión del talento en las Instituciones Educativas de nivel básico, entendido un conjunto de procesos puestos en práctica para lograr el desarrollo de habilidades y destrezas profesionales.

Finalmente, como argumento metodológico, se puede decir que los resultados de este estudio servirán de antecedente para otros estudios relacionados con la gestión del talento en instituciones de educación básica, puesto que, proporciona a los futuros investigadores, los instrumentos aplicados en la recolección de datos, el diseño de investigación aplicada, los criterios de selección de la muestra, entre otros.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Identificar las estrategias de gestión de talento humano aplicadas por el director de la Institución Educativa Secundaria Siervos de Dios del distrito de Crucero 2022.



1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las estrategias utilizadas en la admisión de personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero.
- Precisar las estrategias de designación de cargos que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero.
- Describir las estrategias de desarrollo personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero.
- Precisar las estrategias de monitoreo al personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero.
- Identificar las estrategias de reconocimiento al personal que realiza el director en la IES “Siervos de Dios” de Crucero.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En primera instancia se considera a Pilataxi (2015), con el objetivo de analizar y plantear una propuesta de mejora de la gestión de talento humano en la unidad de control interno de la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato, ha desarrollado una investigación cuantitativa de diseño exploratorio; la muestra estuvo conformado por 48 trabajadores los cuales permitieron concluir que: La situación actual del control interno sobre la gestión del talento humano es ineficiente, el equipo auditor conformado por docentes en la institución “CEBI”, no conocen los parámetros de la evaluación del desempeño profesional.

Alarcón (2015) , con el objetivo de relacionar la gestión del talento humano con el desempeño laboral en trabajadores universitarios de Ecuador, la investigación fue tipo mixto, a través de un cuestionario de encuesta como instrumento de recolección de datos aplicada a una muestra de 4604 trabajadores, se pudo llegar a concluir que: el 44.58 % de instituciones públicas desconocen las estrategias de gestión del talento humano , los cuales influyen negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Del Carpio (2015) con el objetivo de establecer la relación existente entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en docentes, a través de una investigación de tipo no experimental de diseño correlacional. Se suministró como instrumento un cuestionario de encuesta aplicado a una muestra de 32 docentes, los cuales han permitido concluir que la gestión pedagógica se relaciona directa y significativamente con el liderazgo directivo, los cuales permiten el buen desempeño laboral de calidad.



Rico (2016), en su trabajo de investigación, con el objetivo de analizar la gestión de talento humano con la finalidad de verificar los procesos de optimización de la formación docente en la educación superior de Colombia; a través de un trabajo de investigación cuantitativa de diseño descriptivo analítico, a través de una técnica de análisis documental y como instrumento de recolección de datos la ficha de análisis documental, concluye que hay una estrecha relación entre la gestión de talento humano y la formación académica docente.

Borsic (2016), en su tesis, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior; con un enfoque de investigación de carácter correlacional no experimental, la muestra aleatoria estuvo conformado por 338 docentes: 236 varones y 102 mujeres, que laboran en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, llegando a la conclusión que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva.

Mora (2018) en la investigación, tuvo como objetivo identificar las falencias de la Gestión del Talento Humano para la Innovación Empresarial de las Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la Matriz Productiva, desarrollaron una metodología de tipo de investigación documental- descriptivo, puesto que se recolectó diversas teorías y se sistematizó toda la información encontrada sobre el tema. La investigación concluye dando a conocer que las Pymes son entidades que generan la economía del país, por lo que sus directivos deben aplicar estrategias en la gestión del talento humano de forma eficiente y eficaz, que deberán estar acorde a los avances de la modernidad dentro este mundo competitivo.



Arias (2018) quien, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en instituciones educativas de Colombia, a través de una investigación de tipo cuantitativo de diseño correlacional, aplicado como instrumento de investigación el cuestionario de encuesta a una muestra de 105 docentes, se pudo llegar a las siguientes conclusiones: existe una relación directa y alta entre la gestión del talento humano y la calidad educativa (valor de Rho = 0,804 y valor de p = 0,000).

Castañeda y Zuluaga, (2018) han desarrollado su investigación con el objetivo de relacionar la Gestión del talento humano con la calidad de la educativa, a través de una investigación de tipo cuantitativo de diseño correlacional; aplicado a una muestra de 86 docentes de la Universidad Católica de Manizales, aplicando un cuestionario de encuesta como instrumento de recolección de datos se pudo llegar a concluir que: la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la gestión de calidad educativa, por lo que el desarrollo del talento humano debe ser estimulado y propiciado por el gerente educativo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Casma (2015) realizó un estudio, su objetivo era determinar la correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Realizó un estudio relacionado en 84 empleados y encontró que existía un grado moderado de correlación entre la gestión del personal y el desempeño laboral. Correlación, por tanto, esta correlación indica que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

Espinoza (2017), con el objetivo principal de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente de la institución educativa en referencia, según ello, para la aproximación de la investigación se desarrolló una



metodología con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables y sus dimensiones. Los sujetos fueron 137 docentes de la institución educativa de la parroquia del Buen Pastor en Los Olivos. Se seleccionó una muestra de 70 docentes, se analizaron los datos recolectados y se sacaron las siguientes conclusiones: La puntuación Rho de Spearman para gestión del talento y desempeño docente es de 0,997, el nivel de significancia de dos colas es 0,000, que es menos del 0,05% del valor p. Por tanto, se determina según el nivel alfa: existe relación significativa entre las variables estudiadas y se acepta la hipótesis de investigación.

Torres (2017), en su investigación con el objetivo de establecer la asociación entre las variables: Gestión del talento humano y calidad educativa. La metodología de la investigación es básica; método de hipótesis deductiva; su diseño relacional no experimental transversal aplicado a 80 docentes de la institución educativa privada “Sor Ana de los Ángeles” de primaria y secundaria. No hubo muestreo aleatorio en el estudio ya que se muestreó el 100% de la población del estudio. El método de recolección de datos fue una encuesta con un cuestionario como herramienta de evaluación; los resultados mostraron que la gestión del talento se correlaciona positivamente con la calidad educativa comparable, Rho 0.301, con significancia (Sig=p=0.007) menor que p=0.05. Por tanto, existe un vínculo directo y esencial entre la gestión del talento de la institución educativa privada “Sor Ana de los Ángeles” y la calidad de la educación.

Vargas (2017), con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano con la gestión educativa de nivel de educación secundaria, a través de una investigación cuantitativa de diseño correlacional; aplicada a una muestra de 421 docentes, no docentes y auxiliares de educación, la técnica de recolección de datos fue la



escala de Likert. los cuales han permitido concluir que: existe una correlación directa y significativa entre la gestión del talento humano y gestión educativa.

Mestanza (2018) en su investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia en cuanto a los trabajadores de una empresa y la gestión del talento Humano, en la cual desarrolló una investigación identificando la gestión de talento humano, así como la productividad actual de la empresa y luego el resultado final con los cambios que se sugieren, identificando el talento humano del personal. La investigación llega a concluir que la gestión de talento humano se constituye de todos los procesos que permiten desarrollar la gestión y mantener a los trabajadores motivados a lograr metas propuestas en el Plan anual de trabajo.

Rivera (2019) en su tesis cuyo objetivo principal fue establecer el nivel de la gestión del talento humano en el sistema aéreo, el diseño fue descriptivo simple, desarrollada en forma no experimental y la muestra de 142 colaboradores. Todo este llevo a la conclusión de que la gestión del talento humano e los servicios de transporte aéreo no es adecuada.

Medina y Minanya (2019), quienes se han planteado el objetivo de determinar el grado de correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño docente, debido a que estas variables son factores primordiales en el logro de la calidad educativa, para ello se ha aplicado una investigación de tipo no experimental de diseño correlacional, aplicada a una muestra de 120 docentes, a través de la aplicación de dos cuestionarios de encuesta como instrumentos de recolección de datos, llegaron a concluir determinando la relación fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.



Flores (2022), con el propósito de querer conocer las características de la gestión del talento humano y del desarrollo que alcanzan los docentes en las Instituciones educativas de Educación Básica Regular y así también establecer el grado de relación entre ambas variables. El estudio se realizó en una muestra aleatoria de 111 docentes de la UGEL 04, recogándose los datos sobre la gestión del talento humano en una escala de opinión construida en base a las estrategias establecidas por Davenport (2006); los datos sobre el desarrollo se recogieron mediante la ficha de evaluación anual desarrollada por el Ministerio de Educación de Colombia. Los resultados mostraron que la relación entre las variables analizadas mediante la prueba de Spearman arrojó un valor de Rho de 0,269 y un valor de p de 0,004; Se concluyó que el vínculo entre la gestión de personal y el desarrollo del aprendizaje es directo y débil.

2.1.3. Antecedentes locales

Almonte (2015), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente, a través de una investigación de diseño correlacional, aplicada a una muestra de 66 docentes, se llegó a concluir mostrando un grado moderado de correlación entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente.

Supo (2017) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación gestión del talento humano en la calidad de atención al usuario, el tipo de investigación fue no experimental de tipo descriptivo la muestra de estudio está construida por 20 trabajadores y 55 usuarios, Se concluyó que la atención al usuario es buena.

Tapia (2019) en su trabajo de investigación, el objetivo fue determinar el grado de correlación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los



trabajadores. En términos de métodos de investigación, se adoptaron métodos cuantitativos y diseños de investigación transversal no experimental asociados. Los métodos de recolección de datos son encuesta, observación y análisis de literatura. La muestra estuvo compuesta por 18 empleados. Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral, el coeficiente es de 0.809, por lo que se puede concluir que el grado de correlación es positivo.

Marly y Méndez, (2019) en su trabajo de investigación. El objetivo fue establecer la conexión entre las prácticas de administración de recursos humanos y el rendimiento laboral de los trabajadores en el ámbito laboral y de fomento del empleo en la zona de Puno, para su investigación utilizó el tipo de investigación de base teórica que corresponde a métodos descriptivo-cuantitativos, no experimentales. Y estudios relacionados horizontalmente sobre el diseño de secciones, la muestra fue conformado por 43 servidores públicos. Los resultados se analizaron mediante la inferencia descriptiva y la prueba Rho Spearman, concluyendo que existe correlación un nivel de significancia de 0.05

Supo y Huaricallo (2021) en su tesis de grado, tuvieron como objetivo de investigación determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno -2020. En los antecedentes y planificación del método de investigación, se puede afirmar que el estudio utilizó un tipo básico y se basa únicamente en el diseño, se adopta un diseño no experimental, debido a que no se realizaron cambios en su aplicación, se seleccionó la población exacta. Se trata de los 36 empleados del Archivo Regional de Puno. La conclusión de este estudio es que la gestión de recursos humanos está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral de todos los empleados del Archivo Provincial de Puno.



Sánchez (2021), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el talento humano y la atención de los servidores, en tiempos de pandemia de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020. Se trata de un estudio aplicado que utiliza métodos de correlación cuantitativa. La muestra se realizó intencionalmente con 53 empleados que habían laborado en el sistema remoto previsto en el Decreto Supremo n. 116-2020 PCM. El método utilizado en este artículo es una encuesta, cuyos datos fueron recogidos a través de un cuestionario virtual utilizando la plataforma Google Workspace. Estas encuestas constan de 40 ítems y son revisadas por expertos. Los resultados de este estudio revelan las falencias del municipio de la provincia de Puno en cuanto al respeto de las condiciones laborales de los socios administrativos regionales. Durante la investigación se encontró que la provincia de Puno presenta diversos grados de atención insuficiente debido a diferencias en el número de empleados, la necesidad de mejora continua, además se identificaron los siguientes problemas: falta de estabilidad en el empleo de la institución. Que no se ha sentado durante más de 30 años.

Rojas (2021), con el objetivo de identificar la relación entre el talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Cooperativa de Ahorro y Crédito, Puno 2021. Realizó una investigación en el marco de los métodos cuantitativos, de correlación descriptiva y de diseño no experimental, realizó una encuesta muestral a 80 empleados de la cooperativa Cooperativa de Ahorro y Crédito de la agencia Puno y utilizó como herramientas cuestionarios sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral, utilizando el método descriptivo de Spearman. Y estadística bivariada. Se realizaron análisis de Rho. Se encontró que el 75,3% de los participantes eran analistas de cooperativas, el 7,4% eran encargados de cobranza, el 6,2% eran personal administrativo, el 4,9% eran cajeros, el 2,5% eran guardias de seguridad y el 1,2% eran cajeros generales, gerentes, personal comercial y de limpieza. Asimismo, el 63% trabaja



a tiempo completo y el 37% a tiempo parcial. Se concluyó que existe correlación entre el talento y el desempeño laboral entre 80 empleados de la agencia cooperativa de Ahorro y Crédito en Puno. Por tanto, si existe correlación entre estas dos variables: cooperación, trabajo en equipo, consecución de objetivos, tareas y disciplina laboral.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Estrategias de gestión de talento humano

La Gestión del Talento Humano, es un tema fundamental que permite aplicar los procedimientos administrativos que se realizan para seleccionar el personal docente, capacitarlos y mantener su estabilidad para una eficiente función, los cuales han evolucionado acorde a la necesidad y características de un mundo globalizado. La Gestión del Talento Humano, es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno (Jaramillo, 2016).

Si consideramos a Chiavenato (2009), nos damos cuenta que: La Administración del Capital Humano implica una serie de procedimientos vinculados a la gestión de los empleados, la provisión de recursos, la admisión, la actualización, el reconocimiento a las buenas acciones y los aspectos de acompañamiento y monitoreo al desempeño laboral; en ese sentido los trabajadores, se convierten en potencial humano, quienes dinamizan la producción, se empoderan de la institución, se convierten en alianzas estratégicas y velan por el cumplimiento las metas trazadas, esto significa que los trabajadores se consideran socios a quienes se debe tomar en cuenta la satisfacción de sus necesidades y expectativas dentro de la institución. (p. 75)



La Administración de Recursos Humanos en las organizaciones, cumple una función primordial de brindar a la organización el apoyo eficiente y efectivo en el logro de los objetivos y las metas, con bastante nivel de identidad personal dentro de un enfoque de gestión participativa donde se practica la comunicación asertiva. La gestión de dicho activo será más efectiva mientras más alto sea el nivel de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo que constituye tarea primordial para lograr el éxito organizacional, individual y el logro de un alto nivel de competitividad (Batallas, 2015)

Por su parte Yábar (2013) manifiesta que la gestión es “el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios” (p. 21).

Los autores citados coinciden en que las estrategias de gestión del Talento Humano, comprende variadas operaciones que realiza el director de una institución los cuales se consideran los ejes transversales de la institución, está constituida por el potencial humano, quienes accionan para el desarrollo de la institución y el logro de los objetivos institucionales, es un principio trascendental del avance y crecimiento de la institución; refleja a los procesos que se utilizan en el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte Werther (2013), manifiesta que el proceso aplicado en la administración de personal trabajador constituye un aspecto crucial en el mundo global modernizado, en ese sentido todas las instituciones consideran que el factor humano es el más importante en toda las organizaciones o empresas, por tanto el personal trabajador debe tener desarrollado las potenciales que le permitan cumplir con las funciones encomendadas como por ejemplo el desarrollo como persona, el desarrollo psicológico,



cognitivo y afectivo que le permitan tomar decisiones oportunas en el cumplimiento de sus tareas.

Dentro de las estrategias de gestión de talento humano, los directivos o líderes de la institución, deben realizar acciones que permitan desarrollar en el personal ciertos conocimientos, habilidades, destrezas dentro de la institución los cuales a manera de sugerencia pueden ser:

- a) Proceso de gestión del talento.
- b) Análisis y descripción del puesto.
- c) Dotación de personal y selección.
- d) Emplear a los candidatos seleccionados.
- e) Orientación e integración (inclusión) de nuevos funcionarios.
- f) Gestión de cargos y salarios.
- g) Remuneraciones justas.
- h) Acompañamiento y monitoreo al desempeño laboral.
- i) Comunicación asertiva y permanente.
- j) Ambiente laboral positivo
- k) Seguridad personal y salubridad. (Lizano, 2014, p. 20)

Otra propuesta de Prieto (2013) relacionada con la estrategia de gestión del talento es: El proceso principal de la gestión del talento moderna se concentra en 6 aspectos: reclutamiento, que está directamente relacionado con el reclutamiento y selección, aplicación del talento (diseño y ejecución). (Evaluación), remuneración de los empleados, desarrollo de personas, retención del personal (formación, etc.) y seguimiento del personal en relación con los sistemas de información de gestión y las bases de datos (p 24).



2.2.2. Dimensiones de gestión de talento humano

Existen muchas propuestas en relación con la variable en mención; sin embargo, las elegidas para el presente proyecto, fueron tomadas de la propuesta de Vargas (2017).

a) Admisión de personal

El proceso inicial en el funcionamiento de una organización es la contratación de personal. El objetivo principal es encontrar y atraer socios comerciales altamente calificados, Casa (2015) afirma que la selección de personal o de recursos humanos puede definirse como “la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal” (p. 44). Toda empresa busca siempre el mejor resultado y debe ser capaz de reconocer las capacidades, talentos o capacidades de sus socios. La contratación es el primer paso en el proceso de gestión del talento, que permitirá a las empresas colocar personas que no sólo coincidan con sus habilidades laborales, sino que también se alineen con las políticas, la visión, la misión y los valores de la empresa. Todo gerente necesita establecer procesos confiables y objetivos para garantizar que las colocaciones de empleados brinden los máximos resultados.

El reclutamiento según Chiavenato (2009), “es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por lo tanto, es una actividad positiva y de invitación. La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de oposición, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva” (p. 238).

También podemos tomar el aporte de Campos & Farfán (2013) quienes aseguran que la selección de personal es una “actividad de clasificación donde se escoge a aquellos



que presentan mayor posibilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización” (p. 34).

b) Designación de cargos

Tomando en consideración el planteamiento de Chiavenato (2009), Puesto es una descripción de todas las actividades realizadas por la persona que ocupa el puesto, incluido el desempeño del puesto en su conjunto en la organización; en este sentido, hay una persona en un puesto (en nuestro ejemplo): un docente, mientras que las actividades que no son realizadas por docentes o administradores como parte del sistema general. Los cargos asignados constituyen un estatus horizontal, por tanto, deben existir y se requieren según el organigrama nominal y estructural de la institución; sin embargo, hay jerarquías o cadenas de mando, desde el cargo más alto como la alta dirección hasta el personal de limpieza.

La designación del cargo, debe tener la especificación del contenido de cada puesto, los métodos de trabajo y las relaciones con los demás cargos de la organización, es decir se debe saber por qué se tiene ese cargo en la organización, qué o cuál es la función del cargo y qué interacción tiene con los demás cargos que hay en la empresa (Angulo, 2004).

c) Desarrollo personal

Tomando en consideración a Alles (2010), el proceso de desarrollo de personas es un esfuerzo continuo en mejorar las competencias, las habilidades con las que cuentan las personas. Se debe tomar en cuenta los requerimientos personales en plena coordinación con las necesidades institucionales, esto significa que no se trata de contratar personal para completar la cantidad necesaria, sino que se debe tomar en cuenta otros aspectos como el perfil profesional.



Casa (2015) manifiesta que:... la sociedad actual es conocida como la sociedad del conocimiento, esto significa que en los diversos aspectos de la vida en sociedad: empresas, escuelas, el comercio, etc. se debe contar con colaboradores que estén a la vanguardia de las nuevas propuestas o tendencias académicas, haciendo uso de la ciencia o tecnología; una de las dimensiones es la capacitación y desarrollo profesional conocido como el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. (p. 48)

Sobre la capacitación Hernández & Cruz (2014) manifiestan que tenemos argumentos que sostienen que “las organizaciones descubren las dificultades que tienen para llevar adelante sus proyectos si no incorporan como una actividad propia la formación y actualización de sus propios recursos humanos” (p. 31).

d) Monitoreo

El monitoreo a la persona, constituye una herramienta que permite verificar la ejecución de las actividades pedagógicas, el uso de los recursos educativos (como los textos escolares) y el logro de los objetivos preestablecidos en un periodo de tiempo (MINEDU, 2016), el monitoreo es un proceso que consiste en la recolección de datos, el análisis evidenciadas de los logros de aprendizaje, que permiten tomar decisiones respecto a la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje por arte de los profesores.

e) Reconocimiento.

El reconocimiento, que realiza el directivo de una institución educativa a través



de los estímulos o compensaciones, se dan en base al cumplimiento de las tareas asignadas, el desempeño laboral, en las instituciones educativas públicas el reconocimiento es un deber de todos los directores está establecida en el sistema de asignaciones, incentivos y compensaciones al personal.

Los asociados de una organización siempre quieren ganar más dinero por las funciones que desempeñan y ciertamente están dispuestos a contribuir más al trabajo si se les remunera un 10% más de lo esperado (Corral, 2006). El reconocimiento como incentivo a la labor docente es el doble de la remuneración que percibe estipulada en la Ley 29944.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Gestión.** Se entiende por gestión a las acciones que realiza el directivo de una institución educativa para cumplir sus funciones o realizar un logro importante en beneficio de la institución.
- **Talento.** Se denomina talento a un conjunto de habilidades que desarrolla la persona para aplicar en el desempeño de una función encomendada demostrando efectividad, eficacia y eficiencia.
- **Aprendizaje:** Es la adquisición o construcción de saberes cognitivos, psicomotrices y afectivos, que permiten el desarrollo integral de los estudiantes.
- **Realización personal.** Este término se refiere al desarrollo personal, realizando tareas con eficiencia y eficacia.
- **Motivación.** es el conjunto de acciones intrínsecas y extrínsecas que se realizan para despertar el interés hacia el cumplimiento de funciones.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa "Siervos De Dios", situada en el distrito de Crucero, provincia de Carabaya, Región Puno. Que se encuentra a una altitud de 4133 m s. n. m. Es una de las Instituciones correspondientes a la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero, perteneciente a la Dirección Regional de Educación de Puno, Esta Institución Educativa es considerada como un entorno familiar, en la que laboran profesionales de educación de diferentes especialidades quienes han sido seleccionados de muchas veces sin considerar talentos humanos acordes a las exigencias del mundo competitivo.

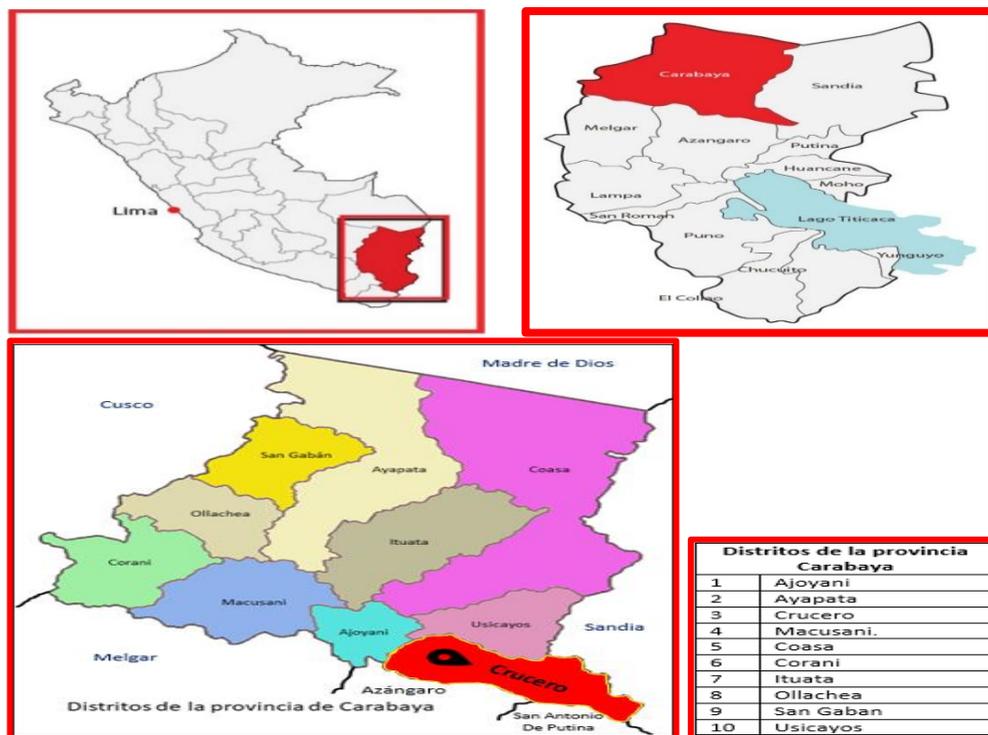


Figura 1. Mapa de ubicación geográfica del estudio

Fuente: <https://www.mieducativo.com/2019/10/institucion-educativa-siervos-de-dios.html>

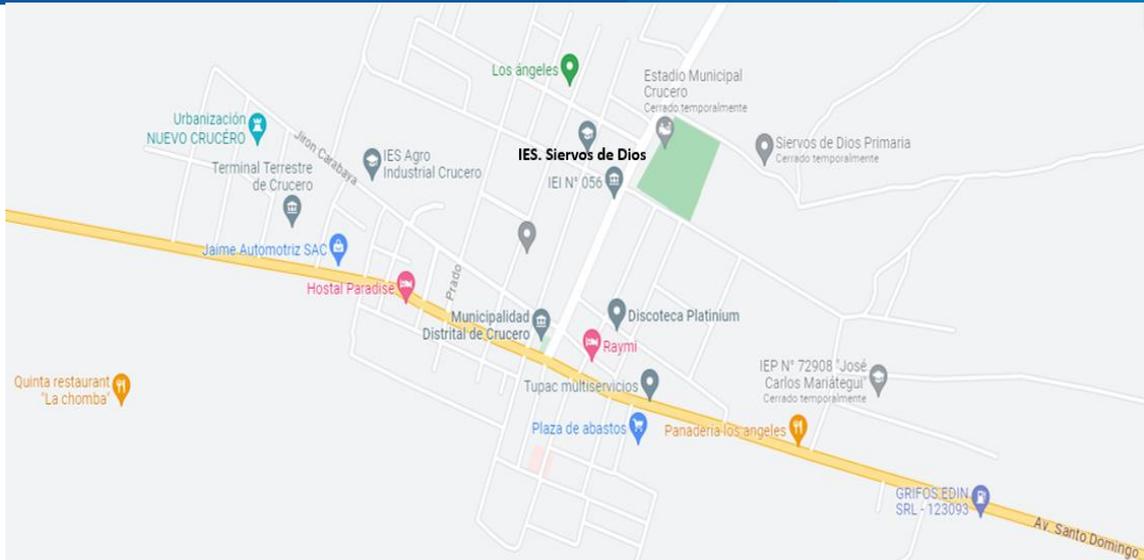


Figura 2. Ubicación Geográfica del estudio

Fuente: <https://www.mieducativo.com/2019/10/institucion-educativa-siervos-de-dios.html>

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Según Alfero (2001), la tesis se compone de diversas tareas que están ordenadas secuencialmente y tienen asignados tiempos establecidos para ellas.

El tiempo de ejecución del estudio preliminar es de aproximadamente tres meses; La recopilación de datos se llevó a cabo principalmente en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2022

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

Durante el recojo de datos de nuestra muestra de estudio se utilizaron instrumentos que ya fueron validadas en investigaciones anteriores y que poseen relación con nuestro propósito investigativo, es un cuestionario de encuesta propuesta por Vargas (2017) que consta por 14 ítems distribuidos en cinco dimensiones de la variable gestión de talento humano.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población

La población objeto de estudio está compuesta por todos los profesores que

trabajan en la Institución Educativa Secundaria "Siervos de Dios" del distrito de Crucero en el año 2022, en cantidad de 36 docentes, procedentes tanto de la localidad como de otras provincias como San Román, o la capital de departamento de Puno.

Tabla 1

Docentes de la IES "Siervos de Dios" Crucero – 2022.

Especialidad	Mujeres	Varones	Total
Matemática	2	4	6
Comunicación	3	2	5
Ciencia y tecnología	2	2	4
Ciencias sociales	3	2	5
Educación física	1	2	3
Arte		2	2
Religión	2		2
Computación		2	2
Educación para el trabajo	1	1	2
Otros	2	3	5
Total	16	20	36

Fuente: NEXUS UGEL Crucero.

3.4.2. Muestra

Tomando en consideración a Hernández, *et, al.* (2014) quienes manifiestan que, si la población de investigación es reducida o pequeña, se trabaja con toda la población en forma censal; en ese sentido en esta investigación, la muestra es la misma población.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Tipo y diseño de investigación:

- a) **Tipo de investigación:** La investigación se sitúa en el ámbito del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y un nivel de estudio descriptivo. Tiene el propósito de determinar las estrategias de gestión de talento humano, de manera que se trata de exponer las características del fenómeno. (Charaja, 2011)



b) **Diseño de investigación:** Descriptivo simple, cuyo esquema es el siguiente:

▼ M O

M = Muestra de docentes

O = Observación de la variable

3.6. PROCEDIMIENTO

- En 2022, el estudio se realizará en coordinación con el director de la Institución Educativa Secundaria "Siervos de dios" del distrito de Crucero.
- Se informó a los docentes sobre el objetivo de utilizar los dispositivos para recopilar información.
- Toda la información se sistematiza en hojas de cálculo para su procedimiento.

3.7. VARIABLE

Tabla 2
Operationalization de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de talento humano	Admisión de Personal	Participa en el proceso de contrato de personal. Asigna cargos según la plaza vacante.	Escala de medición ordinal Valoración: 3=siempre 2=a veces 1=nunca
	Designación de cargos	Designa el cargo de: Directivo, Jefatura, Docentes, Auxiliar o Administrativo	
	Desarrollo personal	Capacita o actualiza al personal docente o administrativo.	
	Monitoreo	Cumple con acciones de monitoreo y acompañamiento al desempeño profesional	
	Reconocimiento	Cumple con el reconocimiento o incentiva, estimula los logros del personal a su cargo	

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis estadístico se refiere al proceso de interpretar las variables de la investigación a la luz del objetivo de la investigación. Para ello, codificamos los estudios utilizados y procesamos los datos correspondientes mediante el paquete de software estadístico SPSS, interpretando adecuadamente, las frecuencias absolutas y porcentuales y su respectiva figura de cada tabla de frecuencias organizadas según la variable y sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Los datos recolectados sobre la gestión de talento humano que realizó el director en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero en el año 2022, fueron procesados y presentados utilizando tablas y figuras siguientes:

a) Gestión de talento Humano

El análisis de la tabla 2, muestra los resultados de las respuestas de 36 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero referente a la gestión de talento humano, de la siguiente manera:

Tabla 3

Gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Dimensiones									
	Admisión de personal		Designación de cargos		Desarrollo personal		Monitoreo		Reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	14	38.89	10	27.78	6	16.67	12	33.33	13	36.11
A veces	20	55.56	23	63.89	24	66.67	22	61.11	21	58.33
Nunca	2	5.56	3	8.33	6	16.67	2	5.56	2	5.56
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Fuente: encuesta anexa 1.

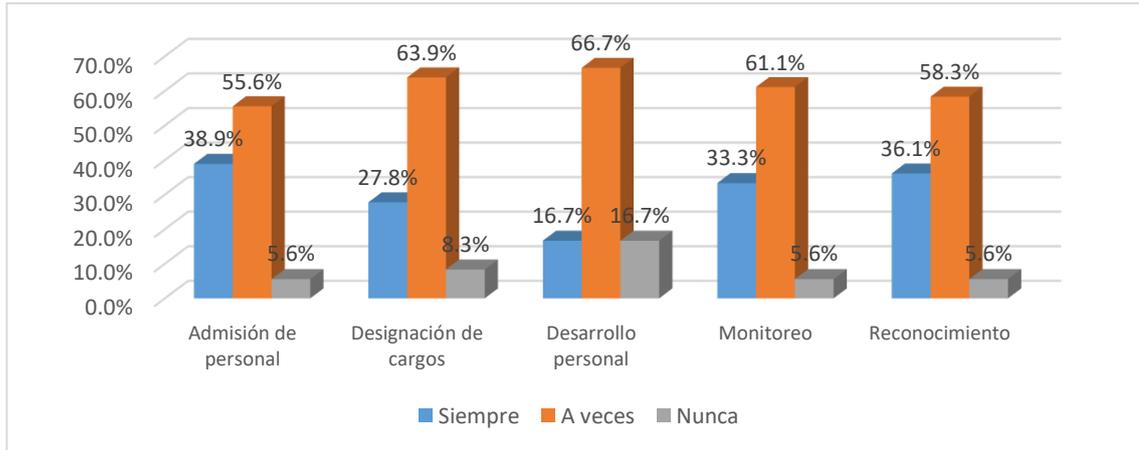


Figura 3. Gestión de talento humano en la IES “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 2 y figura 3, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de gestión de talento humano por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 94,45% de docentes, manifiestan que el director participa en la admisión del personal; el 91,67% de docentes, manifiestan que el director designa cargos al personal docente; el 84,34% de docentes, manifiestan que el director se preocupa por el desarrollo personal de los docentes y de los administrativos; el 94,44% de docentes, manifiestan que el director realiza el monitoreo del trabajo tanto del personal docente como administrativo.

Tabla 4
Resultados promedio de las dimensiones

Alternativas	f	%
Siempre	11	30.56
A veces	22	61.11
Nunca	3	8.33
Total	36	100

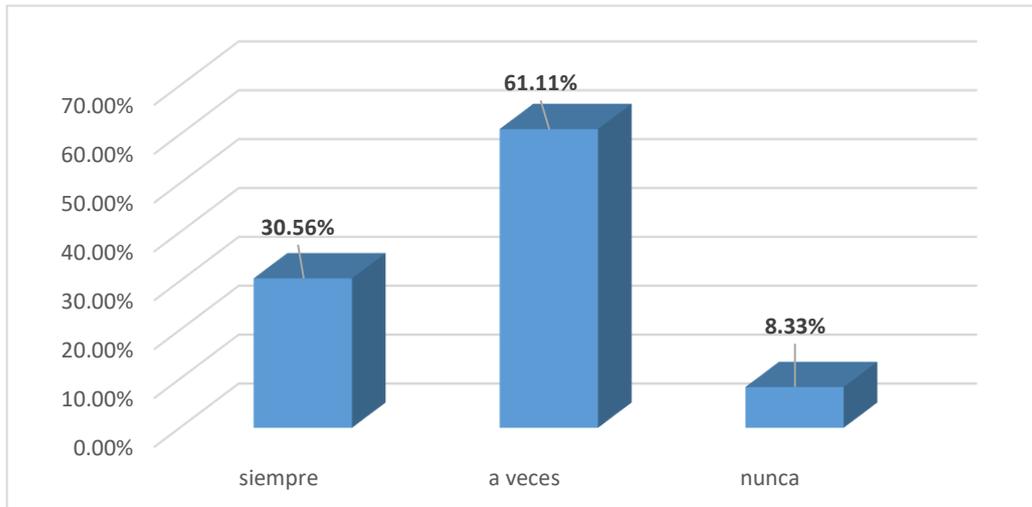


Figura 4. Gestión de talento humano en la IES “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Esta información significa que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias según la percepción de 30,56%, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 61,11% de docentes y nunca aplica las estrategias de talento humano según la percepción del 8,33% de docentes.

Tabla 5

Estrategias de admisión de personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Admisión de personal				Total	
	Proceso de contrato		Asignación de cargos		f	%
	f	%	f	%		
Siempre	14	38.89	15	41.67	15	40.28
A veces	20	55.56	20	55.56	20	55.56
Nunca	2	5.56	1	2.78	2	4.17
Total	36	100	36	100	36	100

Fuente: anexo 1

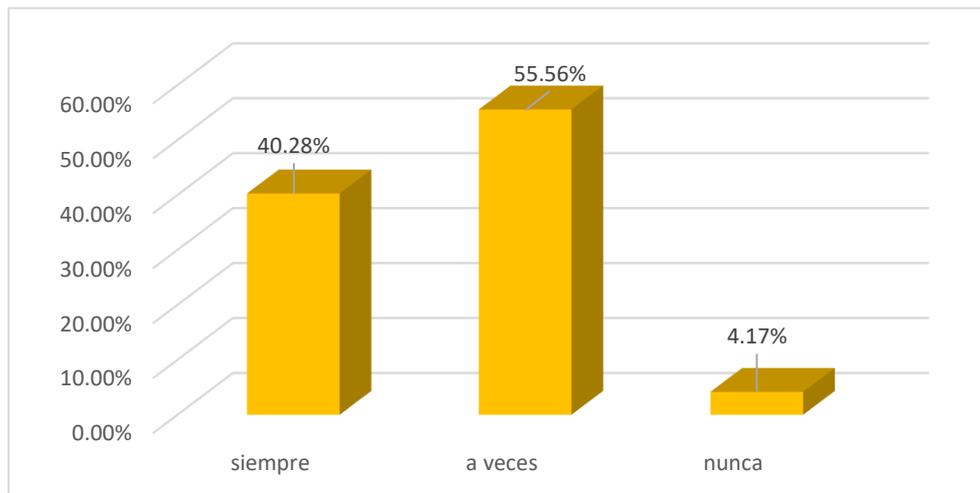


Figura 5. Estrategias de admisión de personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 3 y figura 2, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de admisión de personal por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 74,45% de docentes, manifiestan que el director participa en el proceso de contrato de personal ya sea docente o administrativo que realiza la Comisión de contratos de la UGEL y hace respetar el ranking correspondiente, por otro lado, en dicha contratación si se da el caso opina sobre el perfil que requiere el cargo; el 97,23% de docentes, manifiestan que el director efectúa la asignación de cargos según el CAP institucional.

Esta información permite deducir que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias de admisión de personal según la percepción del 40,28% de docentes, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 55,56% de docentes y nunca aplica las estrategias de talento humano según la percepción del 4,17% de docentes

Tabla 6

Estrategias de designación de cargos en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Designación de cargos								Total	
	Directivo		Jefatura		Docentes		Auxiliares		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Siempre	10	27.78	10	27.78	12	33.33	8	22.22	10	27.78
A veces	24	66.67	23	63.89	22	61.11	23	63.89	23	63.89
Nunca	2	5.56	3	8.33	2	5.56	5	13.89	3	8.33
Total	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Fuente: anexo 1

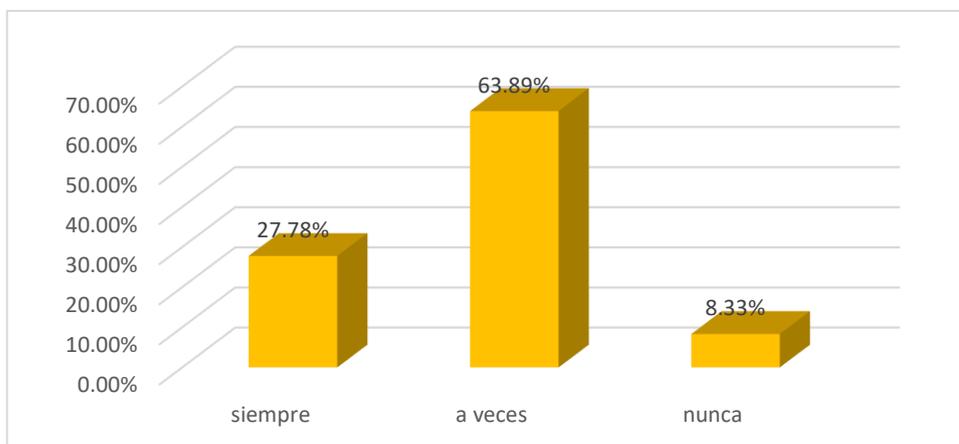


Figura 6. Estrategias de designación de cargos en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 5 y figura 3, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de designación de cargos por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 94,45% de docentes, manifiestan que el director cumple con la función de designación de cargos directivos; el 91,67% de docentes, manifiestan que el director efectúa la designación de cargos de jefaturas, el 94,44% de docentes, manifiestan que el director efectúa la designación de cargos a los docentes y el 97,11% de docentes, manifiestan que el director efectúa la designación de cargos de auxiliares; en dichas designaciones, el director prioriza el perfil profesional requerido en el cargo sobre todo

para ocupar los cargos directivos de 40 horas, de manera que los cargos de docentes lo ocupan el personal que reúne el perfil que requiere el puesto vacante.

Esta información permite deducir que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias de designación de cargos según la percepción del 27,78% de docentes, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 63,89% de docentes y nunca aplica las buenas estrategias según la percepción del 8,33% de docentes.

Tabla 7

Estrategias de desarrollo personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Desarrollo personal				Total	
	Capacitación		Articulación		f	%
	f	%	f	%		
Siempre	7	19.44	5	13.89	6	16.67
A veces	25	69.44	23	63.89	24	66.67
Nunca	4	11.11	8	22.22	6	16.67
Total	36	100	36	100	36	100

Fuente: anexo 1

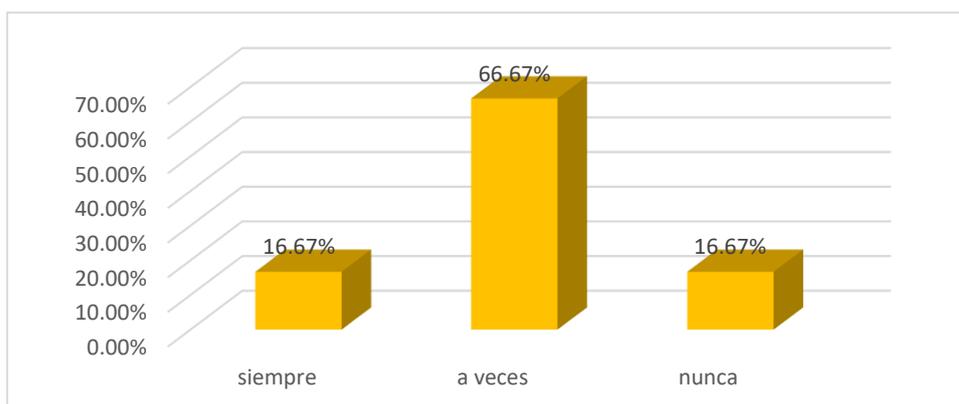


Figura 7. Estrategias de desarrollo personal en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 5 y figura 4, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de desarrollo personal por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 88,88% de docentes, manifiestan que el director cumple con la función de desarrollo del personal; el 77,78% de docentes, manifiestan que el director efectúa la articulación integral; esto significa que el director junto al órgano directivo organizan programas de capacitación con la finalidad de fortalecer las competencias laborales del personal, a través de cursos de actualización.

Esta información permite deducir que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias de desarrollo del personal según la percepción del 16,67% de docentes, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 66,67% de docentes y nunca aplica las buenas estrategias según la percepción del 16,67% de docentes.

Tabla 8

Estrategias de monitoreo en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Monitoreo				Total	
	Acciones de monitoreo y acompañamiento		Desempeño docente		f	%
	f	%	f	%		
Siempre	13	36.11	11	30.56	12	33.33
A veces	23	63.89	21	58.33	22	61.11
Nunca	0	0.00	4	11.11	2	5.56
Total	36	100	36	100	36	100

Fuente: anexo 1

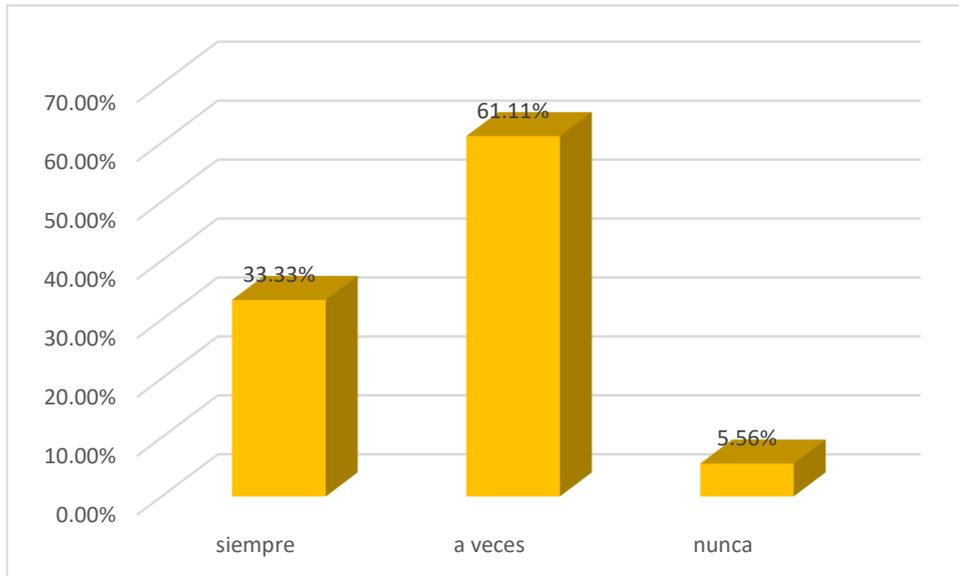


Figura 8. Estrategias de monitoreo en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 6 y figura 5, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de monitoreo al personal por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 100% de docentes, manifiestan que el director cumple con las acciones de monitoreo y acompañamiento; el 88,89% de docentes, manifiestan que el director efectúa el monitoreo al desempeño docente; esto significa que el director junto al órgano directivo realizan monitoreos permanentes a la labor del personal a su cargo, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Esta información permite deducir que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias de monitoreo según la percepción del 33,33% de docentes, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 61,11% de docentes y nunca aplica las buenas estrategias según la percepción del 5,56% de docentes.

Tabla 9

Estrategias de reconocimiento en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

Alternativa	Reconocimiento				Total	
	Incentivos		Estímulos		f	%
	f	%	f	%		
Siempre	14	38.89	12	33.33	13	36.11
A veces	20	55.56	21	58.33	21	56.94
Nunca	2	5.56	3	8.33	3	6.94
Total	36	100	36	100	36	100

Fuente: anexo 1

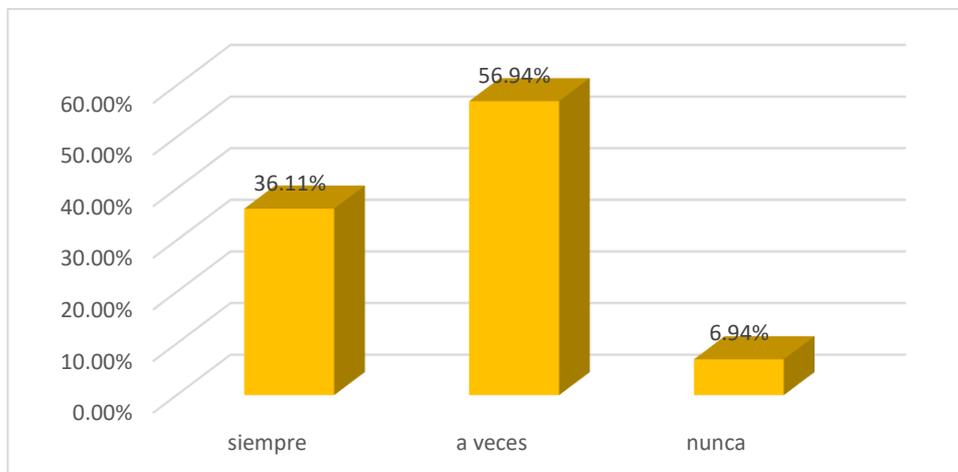


Figura 9. Estrategias de reconocimiento en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” - Crucero – 2022

La tabla 7 y figura 6, muestran los resultados de la aplicación de estrategias de reconocimiento a la buena labor realizada por el personal docente y administrativo por parte del director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, en la que se puede visualizar que, de un total de 36 docentes, el 94,45% de docentes, manifiestan que el director cumple con brindar incentivos al personal docente y administrativo que realizan logros importantes en sus funciones; el 91,66% de docentes, manifiestan que el director cumple con estimular a los docentes y administrativos; esto significa que el director junto al órgano directivo aplican estrategias de reconocimiento a través de un plan de incentivos al desempeño destacado extendiendo resoluciones de felicitación condecoraciones públicas etc.



Esta información permite deducir que el director de la de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, siempre aplica buenas estrategias de reconocimiento según la percepción del 36,11% de docentes, a veces aplica buenas estrategias según la percepción del 56,94% de docentes y nunca aplica las buenas estrategias según la percepción del 6,94% de docentes.

4.2. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación sobre las estrategias de gestión de talento humano que realiza el director en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero referidos: a admisión de personal, designación de cargos, desarrollo personal, el monitoreo y reconocimiento de la labor, son percibidos por el 91,67% de docentes encuestados como siempre realiza y a veces realiza; sin embargo el 8,33% de docentes quienes manifestaron que nunca realiza; dichos resultados son coincidentes con los resultados encontrados por Borsic (2016), Pilataxi (2015), Mora (2018), quienes manifiestan en su conclusión que los directivos utilizan estrategias efectivas en la gestión del talento humano, por otra parte se cita a Alarcón (2015), Castañeda y Zuluaga, (2018), quienes aplican las estrategias de gestión del talento humano de manera eficiente y eficaz, acorde a los avances de la modernidad dentro del mundo globalizado.

Por otro lado, los resultados de esta investigación sobre la percepción del 94,45%, de docentes quienes manifiestan que el director aplica estrategias de participación en la admisión de personal para ocupar algún puesto dentro de la institución, son coincidentes con los hallazgos realizados por Del Carpio (2015), quien manifiesta que la admisión del personal es la base para la buena gestión de talento humano, a ello se suman Oscco (2014), Arias (2018) y Mestanza (2018), quienes concluyeron manifestando que la



admisión es el factor principal para la selección del personal trabajador, esta etapa de gestión permite obtener los perfiles requeridos en la institución.

Referente la designación de cargos, los resultados de esta investigación, según la percepción del 94,45%, de docentes; el director cumple con esta dimensión de gestión de talento humano, estos datos son coincidentes con los resultados encontrados por Rico (2016), Casma (2015), e Inca (2015), quienes manifiestan que la descentralización de los cargos implica designar funciones para una buena gestión de la institución y es parte principal de la gestión de talento humano; a ello aporta Torres (2017) en el sentido de que los cargos debe ser designado mediante un proceso de evaluación de perfiles para cumplir con los estándares de gestión de calidad institucional.

Referente a las estrategias de desarrollo personal que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, los resultados de esta investigación, según la percepción del 88,88%, el director cumple con esta gestión, estos resultados son similares a los resultados encontrados por Medina y Minanya (2019), quienes mostraron que los directivos velan por el desarrollo de su personal trabajador de manera que al estar actualizado mediante capacitaciones, aportan con su desempeño a la calidad de servicio, en ese sentido Arriaga (2018), plantea que es necesario cumplir con esta dimensión debido a que la institución con altos niveles de desarrollo personal es competitiva en el mundo globalizado.

En cuanto a los resultados de monitoreo realizado por el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, según la percepción del 100%, de docentes; el director cumple con esta acción, son coincidentes con los resultados encontrados por Vargas (2017), Flores (2022) y Almonte (2015) en el sentido de que el monitoreo es la acción fundamental de la gestión de talento humano, debido a que



verificar los resultados alcanzados y contratar el desempeño de los trabajadores con los objetivos y tareas encomendadas, se alcanzan indicadores de logros de calidad institucional.

Finalmente, referente a las acciones de reconocimiento a los mejores logros alcanzados por los trabajadores, según la percepción del 91,66% de docentes encuestados, el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, de alguna manera cumple con esta dimensión de gestión de talento humano, es coincidente este resultado por los hallazgos mostrados por Espinoza (2017) y Mendoza (2015), quienes concluyen manifestando que el reconocimiento a los mejores logros alcanzados por el personal trabajador, es primordial para alcanzar las metas instituciones.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Las estrategias de gestión de talento humano que utiliza el director en la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son: la participación en admisión del personal en coordinación con la Comisión encargada por la UGEL Crucero, según la percepción del 94,45% de los docentes, la designación de cargos según la percepción del 91,67% de docentes, el desarrollo del personal; según la percepción del 83,34% de docentes, las acciones de monitoreo, según la percepción del 94,44% de docentes y reconocimiento, según la percepción del 94,44% de docentes, esta conclusión es refrendada por las opiniones del 30,56% de docentes que siempre se realizan los ítems planteados, seguido de las opiniones del 61,11% de docentes que casi siempre se realizan los ítems planteados y nunca se realizan según las opiniones del 8,33 docentes (tabla 2 y figura 1).

SEGUNDA: Las estrategias de admisión de personal que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son participación en el proceso de contrato de personal en coordinación con la Comisión de la UGEL según la percepción del 74,45%, de docentes y la estrategia de asignación de cargos dentro de la institución, siempre priorizando el perfil que se requiere para ocupar el puesto vacante según la percepción del 97,23% de docentes (tabla 3, figura2).

TERCERA: Las estrategias de designación de cargos que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de



Crucero, son priorizar el perfil profesional requerido, para directivos según la percepción del 94,45%, de docentes; para jefaturas, según la percepción del 91,67% de docentes, para docentes según la percepción del 94,44% de docentes de áreas y para docentes auxiliares, según la percepción del 97,11% de docentes. (tabla 4, figura 3).

CUARTA: Las estrategias de desarrollo personal que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son capacitación del personal según la percepción del 88,88%, de docentes; la articulación entre cargos y docentes, según la percepción del 77,78% de docentes (tabla 5, figura 4).

QUINTA: Las estrategias monitoreo que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son las acciones de monitoreo y acompañamiento según la percepción del 100%, de docentes; monitoreo al desempeño docente según la percepción del 88,89% de docentes (tabla 6, figura 5).

SEXTA: Las estrategias reconocimiento que realiza el director de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero, son los incentivos según el Plan, percibido por del 94,45%, de docentes; los estímulos según la percepción del 91,66% de docentes (tabla 7, figura 6).



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director de la UGEL Puno que, a través del especialista de Educación Básica Alternativa, se capacite a los docentes en los procesos de retroalimentación aplicadas al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes a fin de superar los bajos niveles de percepción demostrados.
- SEGUNDA:** Al director de los diferentes CEBA del distrito de Puno, a que realicen coordinaciones con los docentes a su cargo a fin de poner en práctica la retroalimentación en el proceso de aprendizaje, a fin de favorecer el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes.
- TERCERA:** A los docentes de los diferentes CEBA del distrito de Puno, a que apliquen estrategias de retroalimentación en el área a su cargo, con la finalidad de mejorar los niveles de logro de aprendizajes de los estudiantes.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfero, A. (2001). Diseño de una tesis universitaria: su importancia y elaboración. Cuenca: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Universidad de Cuenca.
- Alles, M. (2002). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias: el diccionario. CASOS. Buenos Aires: Granica. Recuperado de: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101110/Diccionario/>
- Almonte (2015). Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya (Tesis de maestría), Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Arequipa.
- Angulo, J. & Meneses, A. (2012). El diseño de cargos en la organización moderna.
- Angulo, J. (2004). El diseño de cargos en la organización moderna. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4352/131145df?sequence=1>
- Batallas. (2015). Gestión del talento humano.
- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>.
- Campos, D. & Farfán, E. (2013). Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa Crime Stop Cía. Ltda. Período 2013. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.



- Carpentier, J. y Mageau, G. A. (2013). When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance: A look at autonomy-supportive feedback in sport. *Psychology of Sport and Exercise* 14, 423-435.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015*. Abancay, Perú: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Casma, Z. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa Ferro Sistemas, Surco- Lima, año 2015 (Tesis de Maestría)*. Recuperada de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Corral, F. (2006). *Recursos humanos: compensación*. Recuperado de: http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:45119/componente45117.pdf
- Crespo, A. (2021). *La realimentación para la mejora del desempeño docente de los profesores Auxiliares en una Institución de Educación Superior*. Mexico DF: Tesis Universidad Autonoma de México
- Hernández, L. y Cruz, R. (2014). *Capacitación al personal administrativo de la clínica N° 23 del IMSS: Propuesta pedagógica respecto al cuidado de su mismo y como mejora para las relaciones interpersonales*. México D.F., México: Universidad Autónoma de México.
- Jaramillo, O. L. (2016). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa*. Colombia.



- Lizano, J. (2014). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Mendez, Y. M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019. Puno.
- Mestanza, Y. (2018). Gestión del talento humano. Chincha.
- Ministerio de Educación del Perú (2016). Guía para la formulación del plan de monitoreo local/ regional. en: [ttp://www.MINEDU.gob.pe/campanias/pdf/gestion.pdf](http://www.MINEDU.gob.pe/campanias/pdf/gestion.pdf)
- Mora, D. (16 de agosto de 2018). Google Académico. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- Pantoja, C (1992). Entorno al concepto de la vocación. Revista Educación y Ciencia Vol.2.
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín, Colombia. Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- Rivera, B. (2019). Gestión del talento humano en el transporte aéreo. Lima.
- Supo, E. (2017). Gestión de competencia del talento humano y su relación en la calidad de atención al usuario en el centro de asesoramiento contable empresarial UNA Puno 2016 -2017. Puno.
- Tapia, Y. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de producción de bienes y servicios panificadora y confitería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, periodo 2019. Puno.



- Vaillant, D. (2018). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. México DF: Tesis Universidad Autónoma de México.
- Vargas, J. (2017). Gestión del talento humano y gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la ciudad de Juliaca – 2016.
- Werther, W. Davis, K. (2013). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Yábar, I (2013). La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Santa Isabel de Hungría en la ciudad de Lima – Cercado. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



ANEXOS



ANEXO 1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

propuesta de Vargas (2017)

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre la gestión de talento humano que realizan los directivos en su Institución Educativa; cada una de ellas va seguida de tres alternativas de respuesta que debes marcar con una X la alternativa que consideras real, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

a) Siempre

b) Casi siempre

C) Nunca

Ítems		a	b	c
1	La contratación de personal para cubrir plazas vacantes se realiza de acuerdo al ranking.			
2	El personal contratado reúne el perfil para acceder al cargo			
3	Los cargos directivos lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto.			
4	Los cargos de 40 horas o de jefatura lo asumen el personal que reúnen el perfil del puesto			
5	Los cargos de docentes lo asumen el personal que reúnen el perfil de puesto vacante			
6	Los cargos de auxiliar lo asumen el personal que reúnen el perfil de puesto vacante			
7	Los directivos de la institución organizan programas de capacitación para fortalecer las competencias laborales del personal de la institución			
8	Los directivos de la institución organizan cursos de actualización para fortalecer las competencias laborales del personal de la institución.			
9	En la institución educativa se realizan monitoreos permanentes al personal			
10	El monitoreo al docente está orientada a mejorar su desempeño			
11	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal que labora en la institución			
12	La institución educativa cuenta con un plan de incentivos por excelencia profesional y/o desempeño destacado			
13	La institución educativa estimula a sus miembros con resoluciones de felicitación y/o condecoración por desempeño destacado y/o acción sobresaliente			
14	La institución educativa hace agradecimientos públicos a sus miembros por desempeño destacado y/o acción sobresaliente			

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIERVOS DE DIOS CRUCERO

VARIBLE	PROBLEMAS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Estrategias de gestión de talento humano	<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuáles son las estrategias de gestión de talento humano que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Describir las estrategias de gestión de talento humano que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022.</p>	<p>Descriptivo simple</p> <p>DISEÑO ESTADÍSTICO:</p> <p>Tablas de frecuencias de Estadística descriptiva</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las estrategias de selección de personal que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022? - ¿Cuáles son las estrategias de capacitación y desarrollo del personal que realiza el director en la institución educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022? - ¿Cuáles son las estrategias de selección de personal de la carrera que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir las estrategias de selección de personal que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022. - Detallar las estrategias de capacitación y desarrollo del personal que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022. - Puntualizar las estrategias de selección de personal de la carrera que realiza el director en la Institución Educativa secundaria Siervos de Dios Crucero en el año 2022. 	<p>Población</p> <p>La población está constituida por todos los 36 docentes de la Institución Educativa Secundaria “Siervos de Dios” del distrito de Crucero</p> <p>Muestra</p> <p>Está constituido por los 36 docentes en forma censal</p>



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Ronaldo William Pozup Paredes,
identificado con DNI 71130303 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:

“ Estrategias de gestión de talento humano en la
Institución Educativa Secundaria Siervos de Dios de
Cruzuro - 2022 ”

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 25 de Setiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



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

Por el presente documento, Yo Ronaldo William Rozue paredes identificado con DNI 71130303 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:
“ Estrategias de gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria Siervos de Dios de Cruzuro - 2022 ”

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 25 de Setiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella