



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### DOCTORADO EN EDUCACIÓN



#### TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL  
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL  
DISTRITO DE CHUCUITO, 2023**

**PRESENTADA POR:**

**SERAPIO HUANCA QUISPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2024**

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN IN  
STITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARI  
AS DEL DISTRITO DE CHUCUITO, 2023**

AUTOR

**SERAPIO HUANCA QUISPE**

RECuento DE PALABRAS

**22734 Words**

RECuento DE CARACTERES

**112837 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**84 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**5.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 10, 2024 12:20 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 10, 2024 12:21 AM GMT-5**

● **14% de similitud general**

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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 12 palabras)

**VB CIEPG**

  
Firmado digitalmente por LUQUE  
COYLA Ruben Jared FAU  
20145496170.pdf  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 11.10.2024 09:36:25 -05:00

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por YUPANQUI  
PINO Efraim Humberto FAU  
20145496170.pdf  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 10.10.2024 00:30:47 -05:00

Resumen



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### DOCTORADO EN EDUCACIÓN

#### TESIS

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE CHUCUITO, 2023



PRESENTADA POR:

SERAPIO HUANCA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....  
Dra. YANET AMANDA MAQUERA MAQUERA

PRIMER MIEMBRO

.....  
Dr. CARLOS JAVIER QUIZA MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

.....  
Dra. KATIA PEREZ ARGOLLO

ASESOR DE TESIS

.....  
Dr. EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO

Puno, 25 de junio de 2024.

**ÁREA:** Ciencias Sociales.

**TEMA:** Gestión del talento humano y el desempeño laboral docente.

**LÍNEA:** Educación y Dinámica Educativa.



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios, mi protector y guía en cada decisión cuya infinita sabiduría me han permitido alcanzar este logro con fe y dedicación. A mi familia Huanca Melo, por su amor incondicional y apoyo constante, que me han brindado la fuerza necesaria para superar cada desafío. Mi gratitud y reconocimiento a mi esposa Nely Melo Tapia, quien siempre ha creído en mí y ha sido mi compañera en este camino. A mis hijos, Dania Yadel y Dayron Miguel Alexandro, les dedico este trabajo, ya que su alegría y motivación han sido una fuente inagotable de energía, la esencia de mi inspiración y la fortaleza detrás de mi superación profesional. Con gratitud y aprecio, dedico este trabajo de investigación a cada uno de ustedes, quienes iluminan mi vida y me impulsan a seguir adelante en cada paso del camino.

*Serapio Huanca Quispe*



## AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento y reconocimiento especial a la Universidad Nacional del Altiplano por haber contribuido enormemente en mi formación profesional. Agradezco con especial cariño a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la facultad de ciencias de la educación. A todos aquellos que me han brindado el apoyo moral, sus palabras de motivación para seguir adelante y haber concretizado mis sueños.

Expreso mi más profundo agradecimiento y reconocimiento a mi asesor de tesis. Dr. Efraín Humberto Yupanqui Pino. A mis jurados. Dra. Yanet Amanda Maquera Maquera, Dr. Carlos Javier Quiza Mamani y Dra. Katia Pérez argollo. Por su comprensión y paciencia ya que ayudaron a mi experiencia en el camino de la investigación. No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso apoyo durante el desarrollo de la investigación.

*Serapio Huanca Quispe.*



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1	Gestión del talento humano	5
1.1.2	Importancia de la gestión del talento humano.	6
1.1.3	Dimensiones de la gestión del talento humano.	7
1.1.4	Desempeño laboral docente	9
1.1.5	Dimensiones del desempeño laboral docente.	11
1.2	Antecedentes	14
1.2.1	Internacionales	14
1.2.2	Nacionales	17
1.2.3	Locales	20

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	24
2.2	Enunciados del problema	26
2.2.1	Problema general	27
2.2.2	Problemas específicos	27
2.3	Justificación	27
2.4	Objetivos	28
2.4.1	Objetivo general	28



2.4.2	Objetivos específicos	28
2.5	Hipótesis	29
2.5.1	Hipótesis general	29
2.5.2	Hipótesis específicas	29
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
3.1	Lugar de estudio	30
3.2	Población	32
3.3	Muestra	32
3.4	Método de investigación	32
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	36
3.5.1	Descripción de las variables	36
3.5.2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1	Resultados	41
4.1.1	Nivel de gestión de talento humano	41
4.1.2	Niveles de desempeño laboral	42
4.1.3	Resultados para el objetivo general	43
4.1.4	Prueba de hipótesis general	44
4.1.5	Resultados para los objetivos específicos.	45
4.1.6	Prueba de hipótesis para el primer objetivo específico	46
4.1.7	Segundo objetivo específico	47
4.1.8	Prueba de hipótesis para el segundo objetivo específico	48
4.1.9	Tercer objetivo específico	49
4.1.10	Prueba de hipótesis para el tercer objetivo específico	50
4.2	Discusión	51
CONCLUSIONES		53
RECOMENDACIONES		54
BIBLIOGRAFÍA		56
ANEXOS		62



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Población de docentes de nivel secundario de Chucuito, 2023.	32
2. Operacionalización de las variables de investigación	37
3. Rango de Correlación de Rho de Pearson	40
4. Gestión de talento humano	41
5. Niveles de desempeño laboral del docente	42
6. Prueba de normalidad	42
7. Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral docente	43
8. Prueba de objetivo general	44
9. Relación entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral docente	45
10. Prueba de hipótesis para el primer objetivo específico	46
11. Relación entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral docente	47
12. Prueba de hipótesis para el segundo objetivo específico	48
13. Relación entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral docente	49
14. Prueba de hipótesis para el tercer objetivo específico	50



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Ubicación Geográfica del Distrito de Chucuito	31
2. Mapa geográfico del distrito de Chucuito	31



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de consistencia	62
2. Instrumento para medir la Gestión del Talento Humano	63
3. Instrumento para Medir el Desempeño laboral Docente	64
4. Ficha de Validación de instrumentos N° 01	65
5. Base de datos	69
6. Declaración jurada de autenticidad de tesis	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
7. Autorización para el depósito repositorio institucional	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## ACRÓNIMOS

CAP	:	Cuadro de Asignación de Personal
DD	:	Desempeño Docente
EPG	:	Escuela de Posgrado
ECD	:	Escala de Capacitación Docente
EDL	:	Escala de Desempeño Laboral
EMI	:	Escala de Misión Institucional
EML	:	Escala de Motivación laboral
ESL	:	Escala de Satisfacción Laboral
GTH	:	Gestión del Talento Humano
IIEE	:	Instituciones Educativas
ME	:	Ministerio de Educación
UGEL	:	Unidad de Gestión Educativa Local
PISA	:	Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes
TICs	:	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

## RESUMEN

La gestión del talento humano reside en asemejar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para cumplir con las expectativas de su rol. Mientras el desempeño docente es un instrumento primordial para optimizar la calidad educativa y asegurar que los escolares reciban una formación de alta calidad. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional y corte transversal. Se trabajó con una muestra de tipo censal, tomando en consideración al 100 % de la población de 82 docentes. Para acopiar la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos, para la variable 1 se aplicó un cuestionario de gestión del talento humano que constó 20 ítems y variable y para la variable 2 desempeño laboral docente tiene 24 ítems respectivamente. Teniendo como resultado una correlación con un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,576$  que se establece una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente. Concluyendo que, a mayores niveles de gestión del talento humano en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

**Palabras clave:** Capacitación, desempeño laboral, desarrollo del personal, selección del personal, talento humano.

## ABSTRACT

Human talent management lies in identifying what professional skills, attitudes and aptitudes the staff needs to meet the expectations of their role. While teacher performance is a primary instrument to optimize educational quality and ensure that students receive high-quality training. The main objective of this research was to determine the relationship between human talent management and teacher job performance in secondary educational institutions in the Chucuito district, 2023. The research is quantitative in approach, non-experimental in type and correlational and cross-sectional in design. A census-type sample was worked with, taking into consideration 100% of the population of 82 teachers. To collect the information, the survey technique was used and as a data collection instrument, for variable 1 a human talent management questionnaire was applied that consisted of 20 items and variable 2 teacher job performance has 24 items respectively. Resulting in a correlation with a P value of  $p = 0.000$ , which demonstrates the existence of a significant relationship and a Pearson Rho value of  $r = 0.576$  that establishes a moderate positive correlation between human talent management and teacher job performance. Concluding that, at higher levels of human talent management in secondary educational institutions in the Chucuito district in 2023, the job performance of teachers also tends to increase.

**Keywords:** human talent, job performance, personnel development, personnel selection, training.



Dra. Diana Águeda Vargas Velásquez  
CPPe. 2242990438

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio “Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Chucuito, 2023”. Consistió en conocer de qué manera es que se da la asociación entre las variables de estudio y sus dimensiones en los docentes de las instituciones educativas mencionada. Por otro lado, se describe el desarrollo de los capítulos de la presente investigación: En la actualidad, dos factores cruciales para la calidad del proceso académico son el desempeño laboral de cada docente y el liderazgo pedagógico de los directores. Ambos factores son esenciales porque requieren de una actitud proactiva, cualidades específicas y una alta capacidad tanto de los directivos como de los docentes para responder con claridad y veracidad a las demandas y exigencias de las situaciones educativas del distrito de Chucuito. Estas situaciones están caracterizadas por una serie de cambios inminentes y significativos que afectan los procedimientos educativos locales regionales y nacionales. Sin embargo, en muchas instituciones educativas de educación básica regular, tanto los docentes como los directivos enfrentan diversas dificultades en el desarrollo de sus competencias. Estas dificultades pueden estar relacionadas con una variedad de factores, como la falta de formación continua, recursos insuficientes, políticas educativas inadecuadas, falta de apoyo institucional y la resistencia al cambio. Estos obstáculos pueden impedir que los docentes y líderes escolares alcancen su máximo potencial y, en consecuencia, afecten negativamente la calidad del proceso académico. Es vital que se implementen estrategias y políticas que fortalezcan las competencias profesionales de los docentes y el liderazgo pedagógico de los directivos de las instituciones educativas secundaria del distrito de Chucuito. Esto incluye proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, mejorar las condiciones laborales, promover un ambiente de colaboración y apoyo, y fomentar una cultura de innovación y mejora continua dentro de las IIEE. Solo a través de un esfuerzo concertado y sostenido se podrá garantizar una educación de calidad que responda adecuadamente a los desafíos del milenio.

En el Perú, la crisis en el sistema educativo se ha vuelto un tema de preocupación constante debido a los bajos resultados que se observan en el rendimiento de los estudiantes, especialmente aquellos que asisten a instituciones educativas públicas en zonas rurales andinas, amazónicas y urbanas marginales. A pesar de los esfuerzos por incrementar la matrícula escolar y asegurar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo, estos no han sido suficientes para garantizar aprendizajes de calidad.



Para llevar a cabo este estudio, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable que permitieron obtener datos precisos y relevantes sobre las prácticas de gestión del talento humano y cómo estas influyen en el rendimiento laboral de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, permitiendo una comprensión integral de la dinámica laboral y administrativa en entorno a la educación básica regular.

Capítulo I: Contiene la descripción de la revisión de la literatura donde se detallan las bases teóricas, los antecedentes internacionales, nacionales y locales. Capítulo II: Contiene la descripción del problema, la situación problemática, su formulación, además de los objetivos, tanto principal como específicos, la hipótesis general y específicas y, por último, la justificación de la investigación. Capítulo III: Contiene la descripción detallada de los materiales y métodos, en la cual se describe el tipo, nivel y diseño de investigación, como también se describe a la población, muestra e instrumentos de investigación y el proceso metodológico que sigue el estudio. Capítulo IV: Contiene la descripción detallada de los resultados y discusión de la investigación, realizando contrastaciones con otros estudios. Para terminar, se emiten las conclusiones y recomendaciones resultantes de la investigación

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2020) manifiesta que la administración de recursos humanos, especialmente en cuanto a la gestión del talento, es altamente influenciada por la mente y las actitudes que imperan en las empresas. Este campo es flexible y adaptativo, ya que depende de factores como la cultura de cada organización, la estructura organizativa, el entorno externo, el tipo de negocio, la tecnología empleada, los procesos internos, y una amplia variedad de otros aspectos relevantes.

En manifestación de Lozano (2007) el éxito en el desarrollo de talentos en el trabajo no solo depende de habilidades, sino también de la acción y el compromiso. Si un profesional tiene compromiso y actúa, pero carece de las habilidades necesarias, es poco probable que logre resultados, a pesar de sus buenas intenciones. Por otro lado, si tiene habilidades y actúa, pero no se compromete con el proyecto, puede alcanzar resultados, pero su falta de motivación le impedirá innovar o proponer ideas más allá de lo que le indica su líder.

En opinión de Porret (2007) la gestión del talento humano se refiere a la capacidad de una persona de entender y resolver inteligentemente los desafíos específicos de su trabajo, gracias a sus habilidades, conocimientos y actitudes, así como a sus destrezas, experiencias y aptitudes. Estas capacidades se adquieren a través del entrenamiento, la educación y la experiencia personal. Este potencial productivo es lo que la empresa invierte en el desarrollo de sus empleados, con el objetivo de mejorar la productividad en general.

Por su parte Dios (2022) brinda la información sobre una mixtura de técnicas, procedimientos de trabajo, personas y estructura con la finalidad de extender sus competitividades para alcanzar la aptitud a nivel organización.

Acurio (2020) describe cómo nació la gestión del talento en la sublevación industrial del siglo XVIII, surge como argumento nuevo, no obstante, en 1927 parte su concepto teórico, fue Elton Mayo quien insertó la expresión “recursos humanos”, desempeñando la significación de los literatos extranjeros entre los años 70 y 80. De esta inspección se desempeña la gran contribución sobre los vínculos sociales en el centro laboral, las insuficiencias emocionales de los colaboradores y su dominio en el desenvolvimiento.

En el año 1990, se brindó el resultado a las acciones de gestión en los individuos, para ocupar un papel estratégico, de este modo es así como un trabajador puede ser capacitado para realizar un régimen de trabajo, su misión dentro de la interacción personal, comportamiento de seguridad y eficacia de servicio con el consumidor potencial afirmara la elección del consumidor (Santos, 2022).

En la actualidad dentro del mundo las empresas, buscan instaurar un arreglo jerárquico, cuyas ocupaciones deben formarse en base a diversas orientaciones de la empresa en cuanto a organización, administración, competitividad, encaminando al departamento a desenvolverse donde sus aptitudes pueden desempeñar pautas y medidas determinados con la visión, misión del especialista (Pizarro, 2019).

En respecto a lo que menciona el investigador, podemos notar que la situación de las compañías del sector público sufre ciertas insuficiencias como una mala capacitación, selección, retención, incentivos y motivación a sus colaboradores, la defectuosa infraestructura dentro de su círculo laboral, ocasionando decaimiento del especialista.

### **1.1.2 Importancia de la gestión del talento humano.**

Pérez (2015) señala que la gestión por competencias es una herramienta de gran valor para la gestión del talento humano. Esta metodología permite el desarrollo de procesos como el reclutamiento, la evaluación del desempeño, el desarrollo del personal, la capacitación y la compensación con una visión global. En otras palabras, se logra que el colaborador busque su crecimiento profesional dentro de la organización, aumentando sus conocimientos, fortaleciendo sus

habilidades y capacidades, e involucrándose como parte fundamental de su entidad. De esta manera, el colaborador se convierte en un miembro más identificado y comprometido con el logro de objetivos y metas tanto personales como organizacionales.

Estos puntos son esenciales para crear un entorno laboral productivo y satisfactorio tanto para los colaboradores como para la organización. Aquí tienes una versión estructurada de los principios mencionados:

- Integrar los objetivos de desarrollo del colaborador con los de la organización para fomentar el compromiso e identificación de los empleados.
- Promover un liderazgo que fomente la integración y la comunicación, creando un clima laboral de mutua cooperación.
- Asegurar que los colaboradores comprendan cómo su trabajo y habilidades aportan valor a la organización, contribuyendo al cumplimiento de la misión.
- Mantener o establecer un sistema de remuneración justa basado en el desempeño y desarrollo de los colaboradores.
- Identificar fortalezas y oportunidades tanto a nivel organizacional como individual para buscar un ciclo de mejora continua.

### **1.1.3 Dimensiones de la gestión del talento humano.**

#### **A. Selección de personal**

Castro (2021) sustenta la importancia de destrezas en la selección y el reclutamiento es una fase de vital importancia, por consiguiente, se sujeta la visión y misión de la empresa. Es trascendental el avance de elección del especialista asegurado, debido a que el entorno de la vacante se efectúa bajo medidas y situaciones precisas para seleccionar lo que es mejor para la organización. Es por ese motivo que el proceso de selección y reclutamiento garantiza una sucesión de fases, empezando con la demanda laboral y finalizando cuando se decide concretar el contrato del postulante. Esto hace que el reclutamiento sea distinto al proceso de selección. Por lo que, la gestión del talento humano es importante dentro

de una organización debido a que se establecen en la capacitación, formación, elección el horario, además de aspectos solícitos que integren al objetivo de la organización.

## **B. Capacitación del personal**

Castro (2020) señala que: Estamos en una era en donde realmente el conocimiento es determinante en todas aquellas actividades que demandan habilidades, destrezas, acciones, estrategias que conlleven a las organizaciones a desempeñar un rol determinante. Efectivamente sabemos que conocimiento se ha convertido en un motor fundamental para el rendimiento y la competitividad de las organizaciones en la actualidad. La capacidad de aprender, adaptarse y aplicar el conocimiento de manera efectiva es esencial para prosperar en entornos empresariales y sociales en constante cambio.

Romero et al. (2022) señalaron que, si bien el aprendizaje y la capacitación viene siendo estudiado desde hace muchos años, la construcción de conocimiento sobre la formación docente en dicha metodología resulta aún bastante incipiente. Nuestra propuesta de capacitación, novedosa en el territorio, nos brindó un punto de partida en esta línea de este trabajo que merece consolidarse. Las instituciones educativas y los organismos gubernamentales están reconociendo la importancia de equipar a los docentes con las habilidades necesarias para llevar a cabo este tipo de enfoque pedagógico. La investigación continua y la creación de recursos específicos para la formación docente en ABP son pasos cruciales para superar estos desafíos y avanzar en la implementación efectiva de esta metodología innovadora.

## **C. Desarrollo personal**

Sanabria (2015) señala “El desarrollo personal y profesional” se entiende como el conjunto de actividades que permiten el desarrollo del individuo, tanto en el ámbito personal como laboral, a partir del trabajo mismo y su vinculación con una organización. el desarrollo personal y profesional es un proceso integral que impulsa el crecimiento y la mejora

en todas las áreas de la vida de un individuo, reconociendo la estrecha relación entre el ámbito personal y el laboral. (p.45).

#### **1.1.4 Desempeño laboral docente**

Aliaga (2021) el desempeño laboral, se fundamenta en el agrado de un personal dentro de una organización, destacando su abarcamiento por distintos componentes, como la creencia a su trabajo efectuado, la técnica de su prestación, los frutos que logre percibir, la posición que pueda hacerse cargo dentro de la empresa, el equipo de trabajo y las ocupaciones en las que pueda desenvolverse.

De tal forma se reflexiona que un colaborador es el instrumento primordial intrínseco que impone la diversidad en una empresa, para intercambio de la capacidad humana, se puede reflejar la labor de los individuos que conforme esta empresa de manera efectiva, fortificando y conociendo las habilidades, la cognición, las capacidades, cualidades al desenvolver su conducta humana. Por otro lado, Reyes (2020) indica que la gestión humana ha avanzado practicando grandes permutaciones en la dirección, alcanzando la variación de pensamientos, ordenaciones que alcanzó mejorar hacia una orientación bien constituida optimizando la elección de sus colaboradores atravesando por el departamento de bienestar a las direcciones de capacidad.

Aliaga (2021) durante el último periodo se ha apreciado la colaboración de la misión del instrumento humano inculcando modificaciones en toda organización motivado por la conducta del mundo actual, exigiendo a la sección manufacturera a contener y mejorar los cambios e interponerse en los recursos humanos. Componentes que fortificaron las idoneidades y optimizarán el perfeccionamiento de sus destrezas profesionales (p. 18).

De este modo, las organizaciones se ven forzadas a instaurar habilidades en la búsqueda de perfeccionar departamentos vinculados a la producción laboral para fomentar un nivel de perfección y el logro de los propósitos en la empresa, sobresaliendo la formación como una táctica que ayuda a afrontar el ambiente competitivo que está en constante cambio. Con la aspiración de competencia, eficacia, vigor, y desenvolvimiento, concibiendo que el incremento financiero dependerá de las solicitudes que desafiemos y de la concurrencia que poseemos.

Mendivel et al. 2020) desde la perspectiva nacional sobre el talento humano en el Perú, ha sufrido una permutación desde las épocas de los 90, es aquí donde surge la razón de que el triunfo de una organización es gracias a la capacidad que tiene el individuo manifestando sus destrezas. A partir del año 2016, las organizaciones requieren promover el compromiso tomando el bienestar y la estimulación a los trabajadores, sin embargo, el incumplimiento ocupa un nivel de 73% de cargos informales, donde la tendencia de todas las organizaciones es la ventaja oportuna a costa de compromiso de otros, no concordando con las nuevas predisposiciones que originan organizaciones serias y triunfantes.

De esta manera, este análisis se fundamenta en la hipótesis perfeccionada por el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento del docente se agrupa en funciones, según Jara-Martinez (2018) indica en su estudio que dichas funciones se modifican según los inesperados planes formativos, es aquí donde el instructor debe incentivar a los alumnos a alcanzar un nivel de auto-aprendizaje adecuado gracias a la investigación, esta diversificación en los planes educativos son el resultado del constante avance (p.44).

Según las distintas funciones tenemos la función curricular, en donde se dará la óptima planificación del plan de estudio, según el procedimiento dentro de un entorno social y los debidos lineamientos necesarios.

Por otro lado, la función didáctica es desarrollar el plan educativo, empleando incentivos a modo de motivación, para admitir el íter de práctica formativa y educativa que el plan requiere. Mientras que la función evaluadora se define como la valoración de certeza del íter de estudio, recreando y creando las prácticas educativas.

Por otra parte, la función tutorial va a permitir que cada estudiante sea atendido de una forma personalizada y que tenga un seguimiento en cuanto a sus deberes diarios, como en sus necesidades y decisiones personales. Esta cualidad tutorial es firme y asimismo involucra la relación directa del alumno, comunicando y regularizando las labores educativas e instituciones pertinentes. Por último, la formación continua es primordial para estar actualizado en su entorno profesional (Jara-Martinez, 2018).

Ministerio de Educación (2020) determina que las dimensiones deben ser argumentadas. Por tal motivo, se puede indicar que, de la variable, se desglosan cuatro mandos que para terminaciones de artículo de investigación se denominaran dimensiones.

### **1.1.5 Dimensiones del desempeño laboral docente.**

#### **A. Preparación de instrumentos de aprendizaje**

Ministerio de Educación (2020) la primera dimensión por tratar es la preparación para la enseñanza de los alumnos en esta dimensión el estudiante puede obtener la educación, se fundamenta en lo determinado en el plan de estudio y en las lecciones con fines formativos que se proyectarán a partir de él mismo, por lo que el educador precisa estar capacitado considerablemente en estos temas, alcanzando a destacar en los contenidos determinados en el plan educativo.

Preparación del Planificación anual. El programa curricular es el marco usual que guía todo el proceso educativo. Donde se incluye los objetivos de aprendizaje, los contenidos a desarrollar durante u periodo, y las competencias que van a adquirir los estudiantes. En un enfoque intercultural e inclusivo, el programa debe:

- Reconocer y valorar la diversidad cultural y social: Incluir temas que manifiesten las diferentes sabidurías y argumentos sociales de los estudiantes.
- Promover la equidad: Asegurarse de que todos los estudiantes, libremente del lugar de su origen, tengan las mismas proporciones de aprendizaje.
- Incorporar perspectivas inclusivas: Desarrollar estrategias que atiendan las necesidades de estudiantes con discapacidades o necesidades educativas especiales.

Las unidades didácticas y/o experiencias de aprendizajes son bloques temáticos dentro de la planificación curricular que se desarrollan durante un periodo específico. Al diseñarlas, se debe considerar:

- Contexto sociocultural de los estudiantes. Acomodar los contenidos y las acciones para que sean notables y significativos para los estudiantes.
- Diversidad cognitiva. Plantear acciones que consideren los diferentes cualidades y cadencias de aprendizaje.
- Inclusión de recursos diversos. Manejar materiales educativos que reflejen la diversidad cultural y social del grupo.

Las sesiones de aprendizaje son las actividades diarias planificadas para alcanzar los objetivos de la unidad didáctica. En su organización, se debe:

- Conocer a los escolares. Tener en cuenta las características sociales, culturales, materiales e inmateriales, y cognitivas de los estudiantes.
- Diversificar habilidades pedagógicas. Manejar metodologías de enseñanza de forma variada que manifiesten a las diferentes necesidades y estilos de aprendizaje.
- Evaluación inclusiva. Desplegar instrumentos de evaluación que sean equitativos para los estudiantes, permitiendo a todos demostrar su aprendizaje.

La planificación o la preparación de instrumentos requiere una profunda comprensión de las características y necesidades de los estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, y la implementación de estrategias y materiales educativos que promuevan la equidad y la diversidad en el aula. (pp.11- 17)

## **B. Enseñanza para los estudiantes**

Ministerio de Educación (2020) la segunda dimensión se encarga de la instrucción para la educación del alumnado, debido a que mayor ente educativo en el país resalta que el instructor debe poner en destreza ciertas estrategias o habilidades acorde a la necesidad de cada alumno. Enmarca la competencia 3. La convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales, es fundamental implementar estrategias y

prácticas educativas integrales que promuevan estos valores y habilidades. Asimismo, la competencia 4. Hace referencia a implementar estrategias de manera coherente y adaptada a las necesidades de tus estudiantes contribuirá a un proceso de enseñanza más efectivo y enriquecedor, promoviendo un aprendizaje profundo, reflexivo y crítico. Seguidamente la competencia 5. Incide que la evaluación es permanentemente el aprendizaje conforme a los objetivos institucionales implica un proceso continuo y sistemático que busca asegurar que los estudiantes están alcanzando los estándares esperados. Aquí hay un desglose de cómo se puede abordar esta evaluación. Concluyendo así que al emplear diversas aptitudes se debe hacer uso de herramientas de evaluación que le admitan la identificación de los logros alcanzados por el alumnado. (pp.18-26)

### **C. Integrar a la comunidad en gestión**

Mientras que en esta dimensión habla sobre la colaboración en la gestión de la institución acoplada a la sociedad. Tomando como referencia un artículo de estudio.

Ministerio de Educación (2020) aquí se comprenderán las acciones de los instructores, familiares y los mismos alumnos en su aspiración de efectuar un procedimiento democrático y afectuoso que apruebe ejecutar aspiraciones formativas encaminados hacia la gracia de la sociedad, y conseguir instituir un agradable clima colectivo y una relación con el establecimiento educativo, ya que ello involucra que cada instructor forme parte de diversas delegaciones, formando un agradable ambiente de trabajo para con sus compañeros. La conducción del proceso de enseñanza mediante un enfoque que valore la inclusión y la diversidad implica reconocer y apreciar las diferencias individuales de los estudiantes en términos de cultura, habilidades, estilos de aprendizaje y necesidades específicas. Esto requiere de una mediación pedagógica efectiva por parte del docente, que facilite un ambiente de aprendizaje positivo y equitativo. (pp. 27 - 31)

## **D. Desarrollo de profesionales**

Por último, la dimensión del perfeccionamiento del profesionalismo y la uniformidad del instructor.

Para el Ministerio de Educación (2020) esto describe a la obligación de crecer profesionalmente del instructor, pues su ocupación formativa repercutirá en sus etapas de formación, asumiendo como secuela destrezas potenciales, siendo esto un compromiso propio, ya que es de esta forma se alcanzará contribuir no solo al alumnado, sino también a su familia y por consecuencia, a la sociedad, además, como el cuadro de una buena práctica, el instructor requiere estar preparado para afrontarse a escenarios en las que se debe conservar motivado al alumnado y esto involucra una preparación firme el espacio del conocimiento de su área correspondiente.

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Internacionales**

Guerrero y Carrillo (2023) desarrollaron el estudio con el objetivo de analizar la incidencia de la motivación extrínseca en el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Tipo o nivel de investigación no experimental, con diseño descriptivo - correlacional de enfoque cuantitativo. La población constituida por 233 trabajadores del Gobierno Provincial de Tungurahua, por lo que no se aplicó el cálculo de la muestra. Además, trabajó con la técnica de la encuesta y los cuestionarios se aplicaron de manera digital a través de formularios de Google, y la base se guardó automáticamente en la nube. Por último. La investigación concluye que al comprobar la hipótesis utilizando el coeficiente de compensación de Pearson de  $r = 0,877$ , se encontró que la motivación extrínseca está relacionada con el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Esta relación es positiva y fuerte, lo que indica que, a mayor motivación extrínseca, mayor rendimiento del talento humano en dicho contexto organizacional.

León y Macias (2023) ejecutaron su investigación con el propósito de analizar la incidencia del sentido de pertenencia en el desempeño laboral de los

docentes de la Unidad Educativa Fiscal PCEI Eugenio Espejo del distrito 09D07 de la Zona 8 Guayaquil para proponer estrategias de desarrollo que permitirán incrementar el rendimiento laboral, El tipo de investigación fue descriptiva, con un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional de corte transversal. La población de estudio fue de 28 docentes y la muestra utilizada es el probabilístico – aleatorio simple. Además, Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas de recolección de datos. Estos instrumentos se utilizaron para medir las dos variables de estudio. Finalmente, La investigación concluye que se implementan estrategias de acción funcional basadas en la motivación institucional para determinar si el sentido de pertenencia de los docentes de la Unidad Educativa. Eugenio Espejo se ve afectado por el sentido de pertenencia. Los resultados indicaron que el sentido de pertenencia no incide significativamente en el desempeño laboral. Además, la optimización del desempeño docente y el sentido de pertenencia institucional permitieron identificar las inconformidades del personal docente en relación con la satisfacción laboral, lo que a su vez permitió elaborar un plan estratégico de capacitaciones motivacionales para docentes que contribuya a mejorar el desempeño y favorecer. la gestión laboral de los docentes.

Abril y Nuñez (2023) ejecutaron su investigación con el objetivo de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional de la Universidad Estatal de Bolívar. El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional. El diseño fue no experimental, de corte transeccional. La muestra compuesta por 130 docentes entre nombrados y contratados, Se realizó la prueba de Análisis Factorial Exploratorio y de validez Kaiser-Meyer-Olkin, la prueba de esfericidad de Bartlett y de significación estadística (Kolmogorov - Smirnov). Además, utilizó la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron los cuestionarios, para la variable talento humano con 24 ítems y la variable clima organizacional con 32 ítems. Por último, la investigación concluye que el análisis revela que el coeficiente de proporción de Spearman es significativo (Sig.= 0,000), con un valor de ( $p < 0,05$ ) y una correlación de  $\rho = 0,841$ . Se puede concluir con un 99 % de confianza que hay una fuerte relación positiva entre los niveles de gestión del talento humano y el clima organizacional en la Universidad Estatal de Bolívar.

Ramirez (2023) realizó el estudio con el propósito de determinar la relación entre educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022, El tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población y muestra de 39 docentes de la institución mencionada. Además, se utilizaron como instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios con escala ordinal referente a las variables de estudio, los mismos que pasaron por juicio de expertos. finalmente, la investigación concluye que, según los resultados obtenidos, el 59 % de la variable de educación inclusiva se encuentra en un nivel regular y el 35,9 % en un nivel bueno. En cuanto a la variable de desempeño laboral, el 53,8 % indican un nivel regular y el 35,9 % indican un nivel bueno. Según el coeficiente de calificación de Spearman ( $\rho$ ), se concluye que hay una compensación positiva considerable entre la variable de educación inclusiva y el desempeño laboral, con un valor de 0,869. Esto significa que a medida que la educación inclusiva mejora, también lo hace el desempeño laboral de los docentes en la población estudiada. En resumen, se puede afirmar que mejorar la educación inclusiva puede mejorar el desempeño laboral de los docentes en la población estudiada.

Sánchez y Muñoz (2023) ejecutaron su estudio con el propósito de conocer si el grado de motivación laboral, el grado de capacitación, el grado de cumplimiento de la misión institucional, el grado de práctica religiosa y el grado de satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral auto percibido por los docentes participantes en el estudio. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. La muestra estuvo conformada por 145 docentes de instituciones educativas privadas de varios estados mexicanos, Para recoger los datos, se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, en un grupo de docentes de escuelas mexicanas privadas. Así mismo, los instrumentos utilizados para medir diversas variables en una investigación. Estos instrumentos incluyen la Escala de Motivación Laboral (EML) para medir la motivación laboral, la Escala de Capacitación (ECD) para medir la capacitación docente, la Escala de Misión Institucional (EMI) para medir la misión institucional, la Escala de Práctica Religiosa (EPR) para medir la práctica religiosa, la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) para medir la satisfacción

laboral, y la Escala de Desempeño Laboral (EDL) para medir el desempeño laboral. Cada una de estas escalas fue creada y validada por diferentes autores en poblaciones específicas. Por último, El análisis se realizó utilizando la regresión lineal múltiple por pasos sucesivos. Se encontró que la motivación laboral era el predictor más fuerte, explicando el 69,9 % de la variación del desempeño laboral. En un segundo paso, se descubrió que la motivación laboral y la capacitación son predictores importantes del desempeño laboral, explicando en conjunto el 74,5 % de su varianza. Por lo tanto, se afirma que mejorar el grado de motivación laboral y recibir un mayor nivel de capacitación puede mejorar la calidad del desempeño de los docentes en la población estudiada.

### 1.2.2 Nacionales

Bustamante (2020) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho. Tipo de investigación fue básico, diseño descriptivo – correlacional, de enfoque cuantitativo. El tamaño de la muestra constituido por 187 docentes entre varones y mujeres del nivel inicial, primaria y secundaria, utilizó el muestreo probabilístico aleatoria simple. Además, se utilizó la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron los cuestionarios para las variables de estudio, la variable 1 con 27 ítems y la variable 2 con 13 ítems. Asimismo, Los resultados procesados con el paquete estadístico SPSS Versión 25, informan que hipótesis general planteada fueron confirmadas en la medida de que las variables estudiadas, gestión administrativa y desempeño laboral se relacionan significativamente ( $\rho = 0,83$ ), en docentes de las instituciones educativas de la RED N° 01 de la UGEL de San Juan de Lurigancho.

Vigo (2023) llevó a cabo su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de LA UGEL Atalaya, región Ucayali, 2023. La investigación se llevó bajo un tipo aplicada, nivel relacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y método hipotético deductivo. La muestra conformada por 51 funcionarios de la UGEL mencionada. Adicionalmente, se utilizó la técnica de la encuesta y sus respectivos instrumentos con los cuestionarios correspondientes

para las variables de investigación. Finalmente, la investigación concluye según los resultados de la investigación muestran que existe una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un valor de  $p$  por debajo del nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de clasificación de Spearman (Rho) de 0,747, lo que indica una fuerte relación de intensidad. Estos hallazgos resaltan la importancia crítica de una gestión efectiva de los recursos humanos para lograr un desempeño laboral óptimo.

Perez (2022) tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022. Es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y con diseño no experimental transversal correlacional causal. Se utilizó una muestra censal de 27 docentes aplicándose dos cuestionarios on-line correspondientes a cada variable de estudio obteniendo como resultado de la prueba de hipótesis un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,724 y un nivel de significancia de  $p=0,000019 < 0,05$ , indicando en conclusión que existe una correlación considerable entre las variables y así mismo estas son lineales (una variable depende de la otra) es decir, a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral.

Cadenillas y Díaz (2022) desarrollaron su investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021. Tipo de investigación no experimental de enfoque cuantitativo. El diseño de tipo correlacional. La población conformada por 35 colaboradores de la UGEL El Provenir de Trujillo. Por otra parte, se empleó como técnica la encuesta y sus instrumentos utilizados para la investigación fueron los cuestionarios para las variables mencionadas, también se realizó la confiabilidad del instrumento a través de la prueba piloto. Por último, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, El Porvenir 2021, con un coeficiente de proporción de  $r = 0,706$ , lo que indica una relación directa e intensa. Este resultado cumple con el objetivo principal del estudio, y se afirma que un mejor manejo del talento humano se relaciona con un mejor clima organizacional en dicha unidad.

Flores (2022) ejecutó su investigación con el propósito de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo docente de Educación Básica Regular en la UGEL 04, 2021. Nivel de investigación correlacional, con un diseño no experimental transversal. El tamaño de la muestra integrada por 111 docentes en las II.EE. estatales ubicadas en el distrito de Comas en la jurisdicción de la UGEL 04. Por otra parte, se utilizó la técnica de la encuesta y sus instrumentos fueron los cuestionarios para las variables de investigación. Al final, se concluye que el coeficiente de evaluación de Spearman ( $\rho$ ) fue de 0,269, lo que indica una relación positiva, pero baja, entre las variables. Además, el valor de  $p$  fue 0,004, lo que sugiere una relación significativa y proporciona evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede inferir que la gestión del talento humano está directamente relacionada con el desarrollo docente.

Saldaña (2022) llevó a cabo su investigación con el objetivo de determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. Tipo de investigación no experimental, transversal, con diseño de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. La muestra compuesta por 149 docentes de educación básica regular del distrito de Callería, Además, se recogió los datos, mediante la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fue el cuestionario estructurado. Al final, los resultados de la investigación indican que hay un grado de relación entre la gestión del talento humano y con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo. Según los hallazgos, el 78,50 % de los colaboradores señalan que existe una relación muy alta.

Vásquez (2020) llevó a cabo su estudio con la finalidad de proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en las instituciones incluidas en la Jornada Escolar Completa de la provincia de San Marcos-Cajamarca. Tipo de investigación cuantitativo, diseño no experimental. Con una muestra conformada por 113 docentes de las instituciones educativas JEC de la provincia de San Marcos – Cajamarca, incluye a 7 II. EE. Asimismo, se empleó la técnica de la encuesta y los respectivos instrumentos con sus

cuestionarios y preguntas validadas por expertos. finalmente, el estudio concluye que existe una mala aplicación de mecanismos que ayuden al desempeño de laboral en las instituciones JEC, en donde se puede verificar que la mayoría de las instituciones educativas que forman parte del Estado buscan mayor y mejor aprendizaje.

### 1.2.3 Locales

Alave (2023) desarrolló su investigación con el objetivo de determinar la influencia de las competencias digitales, la apropiación tecnológica y el síndrome de Burnout en el desempeño de docentes de primaria, Ilave – Puno 2023. Tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional-causal, diseño no experimental. Con una muestra de 30 docentes, empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Así mismo, cuestionarios para las variables independientes y rubrica para la dependiente. Además, los resultados descriptivos muestran que el 83,3 % de los encuestados tienen un alto nivel de competencia digital, el 70,0 % posee un alto nivel de apropiación tecnológica, el 46,7 % experimenta un nivel medio de síndrome de Burnout, y el 46,7 % se encuentra en un nivel en proceso en cuanto al desempeño docente. En términos inferenciales, el coeficiente de determinación (R cuadrado) es del 69,7 %, lo que indica una fuerte relación entre las variables. En conclusión, la investigación establece que las competencias digitales, la apropiación tecnológica y el síndrome de Burnout influyen significativamente en el desempeño de los docentes de primaria.

Hanco (2021) llevó a cabo su investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre las dimensiones de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. La investigación es de tipo básico o no experimental, con diseño descriptivo – correlacional, con enfoque cuantitativo transversal, la población conformada por 81 profesores y con muestra de 52 profesores de la institución. Así mismo, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con un conjunto de ítems elaborados. Finalmente, el estudio concluyó que acorde al objetivo general, se determinó que existe relación altamente significativa entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente:  $r = 0,245$  (correlación baja) y con sus cuatro dimensiones: Preparación

para el aprendizaje de los estudiantes  $r = 0,173$  (correlación muy baja), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  $r = 0,183$  (correlación muy baja), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad  $r = 0,165$  (correlación muy baja), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente  $r = 0,156$  (correlación muy baja)  $\forall p < 0,01$  en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

Puma (2022) ejecuta su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Azángaro. Tipo de investigación es básica, con diseño no experimental – transeccional, con investigación de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 198 docentes del distrito de Azángaro. Así mismo, en lo relacionado a las técnicas se usó la encuesta y el instrumento empleado fueron los cuestionarios que han sido estandarizados para ambas variables. Finalmente, el estudio concluye que el nivel de motivación laboral de los docentes es intermedio en un 55,6 %, mientras que el nivel de desempeño docente se considera bueno con un promedio del 53,5 %. Además, se encontró una evaluación directa y de nivel medio entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un coeficiente de evaluación de Spearman ( $r$ ) de 0,406 y un nivel de confianza del 99 %. Por lo tanto, se determina que, a mayor motivación laboral, mayor será el desempeño de los docentes en la institución.

Puma (2022) desarrolló su investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la IE Secundaria Independencia Americana de Asillo, Puno – 2022. Tipo de investigación básica, con diseño no experimental -correlacional. La población muestral estuvo determinada por 20 profesores entre nombrados y contratados consideró un muestreo no probabilístico de carácter intencionado. Por otra parte, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento los cuestionarios para ambas variables de estudio. Al final, el estudio realizado en la Institución Educativa Secundaria Independencia Americana de Asillo en 2022 encontró una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Esta relación fue respaldada por el coeficiente de calificación de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.793, indicando una calificación positiva alta con un nivel de significancia de  $p = 0.000$ . Esto significa que se acepta la hipótesis alterna de la investigación,

demostrando una fuerte relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución mencionada

Quispe (2022) realizó su investigación con el propósito de establecer el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Tipo de investigación aplicada descriptivo, con diseño no experimental, transversa correlacional, de enfoque cuantitativo. Con una población de 51 docentes de la IES mencionada. Por otra parte, utilizó como técnica a la encuesta y como instrumentos a los cuestionarios para las variables. Al final, la investigación concluyó que hay una fuerte y positiva relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Esto se evidencia en el coeficiente de compensación de Pearson, que es de  $r = 0,815$ , indicando una compensación significativa entre ambas variables con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ . Los resultados señalan la importancia de las acciones de los líderes institucionales, ya que el clima institucional influye directamente en el desempeño laboral de los docentes.

Ramos (2022) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022. Tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, de corte transversal. Con una población muestral de 60 docentes, empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Así mismo, utilizó como técnica la encuesta y sus instrumentos eran los cuestionarios para las variables de estudio. Por último, la investigación concluye que hay una calificación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente en la institución técnica de Puno en 2022, con un valor de  $p$  menor o igual a 0,05 y un coeficiente de calificación de Spearman (Rho) de 0,510. Esto demuestra una relación significativa entre ambas variables con un 99 % de confianza.

Rojas (2022) realizar su investigación con el objetivo de identificar la relación entre el talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa CREDICOOP, Puno 2021. La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional y de diseño no experimental. Con

una población muestral de 80 trabajadores de la cooperativa. También se utilizó la encuesta como técnica y los instrumentos fueron los cuestionarios para las variables. Por último, la investigación concluye que existe una evaluación significativa entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa CREDICOOP de la agencia Puno. El coeficiente de estimación de Spearman (Rho) es de 0,744, lo que indica una relación directa entre ambas variables. Los resultados sugieren que la cooperación, el trabajo en equipo, el cumplimiento de los objetivos y la disciplina laboral son factores importantes que influyen en la relación entre el talento humano y el desempeño laboral.

Tuni (2018) el resumen de la investigación titulada Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes Ayaviri - 2018 realizada por Tuní (2018) explora la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha entidad. La hipótesis central del estudio es que existe una relación directa entre estas dos variables. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental de tipo transeccional, se aplicó una encuesta con un cuestionario como instrumento principal, validado con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,717 para la variable de talento humano y 0,702 para el desempeño laboral, lo que indica que son confiables. La investigación abarcó a 30 trabajadores de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes Ayaviri, 2018, y el análisis de los datos se realizó con el software SPSS. Los resultados mostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0,370$ . Esto sugiere que una mejor gestión del talento humano está asociada con un mejor desempeño laboral en la organización estudiada.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Gestión del Talento Humano se ha convertido en un pilar fundamental en las organizaciones contemporáneas. A lo largo del tiempo, ha experimentado transformaciones significativas, no solo en beneficio de las organizaciones, sino también del principal recurso: los colaboradores. Estas transformaciones incluyen la implementación de nuevas metodologías y procedimientos orientados a mejorar el desempeño laboral y alcanzar con éxito los objetivos y metas establecidos.

Gaspar (2021) la Gestión del Talento Humano se ha transformado en un aspecto de gran notabilidad, ya que el éxito de las organizaciones depende en gran medida de cómo y de qué manera los participantes realizan su labor. Invertir en el capital humano puede generar grandes beneficios y oportunidades. Esto implica no solo la contratación y retención de empleados talentosos, sino también su desarrollo continuo a través de la capacitación, el fortalecimiento de sus habilidades y la creación de un entorno de trabajo que fomente la motivación y el compromiso.

#### 2.1 Identificación del problema

La gestión del talento humano en el ámbito educativo a nivel global implica una estrategia de administración que busca fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades en el personal docente y administrativo con el fin de mejorar la productividad y el logro de metas. Para lograr una gestión efectiva del talento humano en el sector educativo, es necesario implementar enfoques específicos, como la capacitación continua, el reconocimiento y la motivación, la comunicación efectiva, la evaluación y retroalimentación, y el fomento del liderazgo.

En el ámbito educativo en el peruano, la gestión del talento humano, es un tema de gran interés e investigación. Varios estudios se han enfocado en analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del país. Estos estudios han abordado aspectos como la influencia de la gestión del talento humano en la formación de profesionales competitivos, la calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular, y la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa. Se ha resaltado la importancia de implementar estrategias específicas, como la capacitación continua, el reconocimiento y motivación, la comunicación

efectiva, la evaluación y retroalimentación, y el desarrollo de liderazgo, con el fin de lograr una gestión efectiva del talento humano en el sector educativo.

En la región de Puno, específicamente en el distrito de Chucuito, la gestión del talento humano y el desempeño docente en instituciones educativas secundarias es un tema de interés e investigación. Los educadores enfrentan desafíos para brindar una calidad educativa a los estudiantes, ya que el 90 % de los docentes viajan diariamente de la ciudad de Puno a sus instituciones educativas y viceversa. Además, no recibirán actualizaciones en labores pedagógicas pertinentes en las áreas que les corresponden desempeñar por parte del MINEDU u órganos desconcentrados (DREP y UGEL). Por otra parte, a un porcentaje de docentes poco o nada les interesa actualizar o potenciar sus competencias y habilidades pedagógicas. Todo esto afecta la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes, lo que no cumple con las expectativas de los padres de familia, autoridades y la sociedad en general.

En el distrito de Chucuito, en la región de Puno, se han identificado deficiencias laborales en los docentes de las instituciones educativas secundarias. Se ha observado una falta de Gestión del Talento Humano, lo que se refleja en la carencia de recursos pedagógicos y en la disminución de las capacidades de los docentes. Esto afecta negativamente la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes y no cumple con las expectativas de los padres de familia, autoridades y la sociedad en general. Para abordar esta problemática, se plantearán planes de mejora que buscan implementar una buena Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito. En este estudio participarán 74 docentes de las 8 instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito. La implementación de una buena Gestión del Talento Humano es fundamental para mejorar el desarrollo laboral de los docentes y, por fin, la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes. En esa perspectiva, según las opiniones de Werther y Davis (2014) sostienen que la gestión del talento humano implica maximizar la colaboración de los empleados, involucrarse en la producción y capacitarlos en la planificación, de modo que puedan participar plenamente en el proceso productivo. Este enfoque considera aspectos como la ética y el impacto en la sociedad, con el objetivo de alcanzar un equilibrio óptimo entre la cantidad de trabajadores y el rendimiento económico. Una gestión de recursos humanos responsable busca mejorar la contribución de los empleados a través de metas claras y acciones concretas.

A nivel internacional se tiene conocimiento acerca de la prueba PISA (Programa que evalúa internacionalmente al estudiante), la cual permite determinar el grado de aprendizaje que posee las áreas de ciencia y tecnología, matemática y comunicación, todo ello con base en tomar las mejores disposiciones para cada alumno. Así mismo menciona que la gestión de talento humano consiste en cómo se comprometen en el logro de aprendizaje, pero se obtiene como resultados estudiantes desmotivados, siendo así que no poseen hábitos de estudio.

Zagaceta, (2021) mencionó que la gestión del talento humano, involucra a empleado a desarrollar la responsabilidad social, dado que no se cumplían los tiempos establecidos para cumplir con las solicitudes, de manera que se generaba la falta de cumplimiento de objetivos, generando así la disminución de la productividad. Del mismo modo se tiene que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, y en el caso de la pedagogía se relaciona con las deficiencias del desempeño laboral del docente (Cortez, 2020).

El propósito de la investigación es evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los docentes de secundaria en el distrito de Chucuito. El estudio busca mejorar la labor educativa de los docentes para que contribuya a la calidad del servicio educativo en los estudiantes. Se enfatiza la necesidad de que los docentes realicen un análisis reflexivo, crítico y consciente de su trabajo pedagógico, se adapten a los paradigmas educativos actuales y se mantengan actualizados según los avances de la ciencia, tecnología y TICs para desarrollar competencias en las diferentes áreas curriculares. La investigación se centra en la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño docente, con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo. Desde ese punto de vista Reyes (2023) sostiene que el desempeño docente abarca las habilidades y competencias que los maestros demuestran en sus clases, incluyendo todo lo que necesitan hacer y mostrar en el aula. Este desempeño se puede medir a través de los resultados educativos, su impacto en la institución y en la sociedad en general. Esencialmente, se refiere a la efectividad y la influencia del maestro en el proceso educativo y en el entorno escolar.

## **2.2 Enunciados del problema**

Por lo expuesto anteriormente se formula las siguientes preguntas de investigación.

### 2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docentes en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023?

### 2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?

## 2.3 Justificación

La investigación sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en el distrito de Chucuito, Puno, Perú, busca mejorar la calidad educativa en instituciones educativas secundarias. En este contexto específico, los docentes enfrentan desafíos como la falta de recursos pedagógicos y la disminución de capacidades debido a la atención de una buena gestión del talento humano.

La investigación se ordena con el planteamiento general de la gestión del talento humano en el ámbito educativo, que busca fomentar el desarrollo de habilidades y capacidades en el personal docente con el fin de mejorar la productividad y el logro de fines. La investigación también se relaciona con estudios previos que han abordado aspectos como la atribución de la gestión del talento humano en la formación de profesionales competitivos, la calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular, y la relación con el desempeño laboral docente y la calidad educativa.

Asimismo, la investigación se enmarca en el contexto internacional, donde se menciona la prueba PISA Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos y cómo

la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral, incluyendo estudiantes desmotivados y la falta de hábitos de estudio. La investigación también se alinea con la perspectiva de Werther y Davis (2014) quienes sostienen que la gestión del talento humano implica maximizar la colaboración de los empleados, involucrarse en la producción y capacitarlos en la planificación, de modo que puedan participar plenamente en el proceso productivo.

Finalmente, la investigación busca contribuir a la literatura académica y la práctica educativa en el Perú, proporcionando evidencia sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en el distrito de Chucuito. La investigación espera que los resultados ayuden a optimizar la labor educativa de los docentes para que contribuya a la calidad del servicio educativo en los estudiantes.

## **2.4 Objetivos**

Los objetivos de la investigación comprenden la intención del estudio y permiten describir el tipo de proceso que ha seguido la investigación.

### **2.4.1 Objetivo general**

- Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral docente en instituciones educativas del distrito de Chucuito, 2023.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

- Establecer el grado de relación entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- Analizar el grado de relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- Explicar el grado de relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva alta entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- Existe relación positiva alta entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- Existe relación positiva y significativa el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

La presente investigación se realizó con los docentes de ocho Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Chucuito, ubicado en la provincia de Puno. De estas instituciones, cinco están situadas en las orillas del lago Titicaca, península de Chucuito, mientras que las otras tres se encuentran en la zona carretera que conecta el sur de Puno con la provincia de Desaguadero. Las zonas geográficas donde se ubican estas instituciones influyen en las condiciones de vida y trabajo de los docentes, ya que las áreas cercanas al lago están más relacionadas con actividades agrícolas, pesqueras y turísticas, mientras que la zona carretera tiene mejor acceso a infraestructura y transporte.

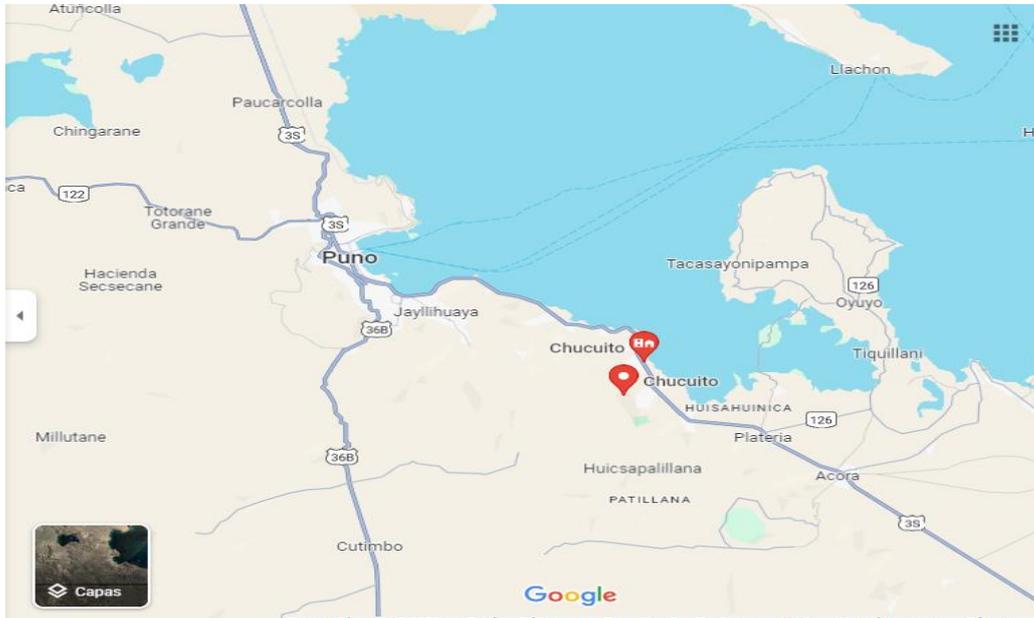
Las ocho instituciones educativas del distrito comparten características socioeconómicas y culturales similares. Los docentes trabajan con estudiantes que provienen de familias en su mayoría dedicadas a la agricultura, con un fuerte arraigo en las tradiciones locales, donde el aimara tiene un uso importante, aunque el español es el idioma principal en el sistema educativo. Estos factores generan contextos educativos con desafíos comunes, como el acceso limitado a recursos tecnológicos, la pobreza, y la infraestructura básica, lo que permite un análisis comparativo del desempeño docente en entornos con características relativamente equitativas.

*Ubicación geográfica del distrito de Chucuito*, El distrito de Chucuito se encuentra ubicado a 19,4 km de la ciudad de Puno, conocido también Chucuito cajas reales, al Sur del departamento de Puno, en la vertiente oriental de la cordillera de los andes. Con su Capital Chucuito que se ubica entre la coordenada 14°04'07" de latitud sur y 70°25'53", ubicándose además su capital a 3623 m s. n. m.

*Límites*, Por el Este: con el Lago Titicaca. Por el Oeste: con el distrito de Laraqueri. Por el Norte: Puno. Por el Sur: con el distrito de Platería.

### Figura 1

*Ubicación Geográfica del Distrito de Chucuito*



Nota. Gráfico del distrito de Chucuito. Google maps

### Figura 2

*Mapa geográfico del distrito de Chucuito*



Nota. Google maps

### 3.2 Población

Tamayo (2012) menciona que la población es la suma de un conjunto de unidades, los cuales son cuantificados y que sobre todo poseen características similares. Por lo que se tomará como población para el presente estudio a ocho instituciones educativas secundarias de Chucuito, en el año escolar 2023.

La presente investigación se realizó con ocho Instituciones Educativas Secundarias que pertenecen al distrito de Chucuito. Desagregando de la siguiente forma cinco a la península, tres que pertenecen a la zona carretera las instituciones mencionadas son de características similares a nivel socioeconómica y cultural que hacen un total de ocho Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Chucuito provincia y departamento de Puno.

**Tabla 1**

*Población de docentes de nivel secundario de Chucuito, 2023.*

Instituciones Educativas secundarias	N° de docentes
IES. Inca Garcilaso de la Vega	9
IES. Leoncio Prado	9
IES. Mariano Melgar Valdivieso	9
IES. Independencia Nacional	9
IES. Potojani Grande	9
IES. Inchupalla	9
IES. Perka	9
IES. Emilio Romero Padilla	19
<b>Total</b>	<b>82 docentes</b>

*Nota.* CAP. UGEL, Puno.

### 3.3 Muestra

En el presente trabajo de investigación se consideró al 100% de la población ya que la muestra representativa es relativamente reducida para el presente estudio.

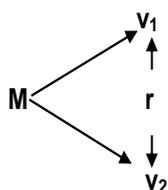
### 3.4 Método de investigación

Según las opiniones de Hernández-Sampieri et al. (2014) los estudios de correlación tienen como propósito determinar si existe una relación o asociación entre las

variables estudiadas, específicamente la relación entre una variable independiente y otra variable, así como el grado de intensidad de esas relaciones. En los estudios no experimentales, no se realiza ninguna manipulación deliberada de las variables; es decir, la variable independiente no se modifica intencionalmente, sino que el fenómeno social se examina en su estado natural para su posterior análisis.

Además, señalan que la investigación transversal se caracteriza por la recopilación de datos en un solo momento y en una única ocasión. Este tipo de investigación tiene como objetivo detallar las variables de estudio y analizar su relación y frecuencia en un momento específico. Esto permite obtener una instantánea de la situación en el tiempo, facilitando el análisis de la relación entre las variables tal como existen en su entorno natural sin intervención del investigador.

En el presente estudio consideramos el diseño descriptivo – correlacional y el diagrama es la siguiente:



Se plantea:

- M = Representa la muestra.
- V1 = Variable gestión del talento humano.
- V2 = Variable desempeño laboral docente.
- r = Relación de las variables de estudio.

Procedimientos para el recojo, procesamiento y análisis de datos, Para recojo de datos: Para la recolección de datos, se utilizará la técnica de la encuesta, la cual involucra el uso de cuestionarios para cada una de las variables de estudio. Estos cuestionarios permitirán organizar los datos recopilados, mejorando su precisión y facilitando su evaluación. La elección de la técnica de recolección de datos es crucial, ya que impacta en el diseño de la investigación y en la obtención de información relevante para la toma de decisiones. La recolección de datos y su correcta aplicación es esencial para la confiabilidad y validez de los resultados.

La validez de contenido en el presente trabajo de investigación sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente se refiere al grado en que el instrumento de medición, cubre de manera adecuada y completa todos los aspectos relevantes de estos dos conceptos dentro del contexto educativo.

En este caso, asegurar la validez de contenido significa verificar que las preguntas del instrumento aborden todas las dimensiones clave de la gestión del talento humano (como selección de personal, capacitación de personal y desarrollo personal) y del desempeño laboral docente (preparación de instrumentos de aprendizaje, enseñanza para los estudiantes, integrar a la comunidad en la gestión y desarrollo de los profesionales).

Para garantizar la validez de contenido en este contexto:

- Revisión de la literatura. Identificar todos los aspectos importantes tanto de la gestión del talento humano como del desempeño laboral docente que deben ser considerados.
- Consulta con expertos en educación. Docentes en educación con grado de Doctor en educación que revisaron el instrumento para asegurar de que todos los elementos relevantes están cubiertos. Para tal efecto se alcanzó los siguientes documentos.
  - Carta de presentación, oficio o solicitud
  - Matriz de consistencia
  - La operacionalización de la (as) variable (es) de estudio.
  - El instrumento (s) con su solucionario
  - Las fichas (s) de validación.
- Pruebas piloto. Realizar pruebas preliminares del cuestionario con un grupo pequeño de docentes para identificar posibles omisiones o preguntas que no reflejen adecuadamente los conceptos que se están midiendo.

La validez de contenido asegura que el instrumento utilizado en tu investigación refleje fielmente todas las dimensiones importantes tanto de la gestión del talento humano como del desempeño laboral docente, proporcionando una medición completa y precisa de estos conceptos.

Para llevar a cabo la investigación en las 8 instituciones educativas secundarias de la península de Chucuito, fue crucial obtener la autorización de los directivos y el consentimiento de los docentes de cada institución. Este proceso de autorización garantizó el acceso necesario para la aplicación de la encuesta y la colaboración de los participantes en la investigación. El instrumento de recolección de datos consistió en dos cuestionarios, con un total de 44 ítems, diseñados para medir las dimensiones del estudio.

Estos cuestionarios fueron estructurados y agrupados de acuerdo a las dimensiones específicas que se deseaba evaluar, facilitando así la relación entre las variables investigadas. La primera dimensión está centrada en aspectos relacionados al Gestión del Talento Humano de los docentes, mientras que la segunda es el desempeño Laboral Docente. La agrupación de los ítems en dimensiones permite una evaluación más detallada y específica de cada aspecto del tema investigado, proporcionando datos integrales para analizar la relación entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral docente en el contexto de las instituciones educativas secundarias de la península de Chucuito. Los cuestionarios utilizados en la investigación fueron sometidos a un riguroso proceso de validación mediante el juicio de expertos. Este panel de expertos estuvo conformado por cuatro doctores en educación, quienes evaluaron la validez de contenido, criterio y constructo de los instrumentos. La validación de contenido aseguró que los ítems del cuestionario eran pertinentes y representativos de las dimensiones que se deseaba medir. La validez de criterio verificó que los ítems correspondieran adecuadamente a los estándares y objetivos del estudio, mientras que la validez de constructo comprobó que los cuestionarios realmente medían los conceptos teóricos que se pretendía evaluar. Como resultado de este proceso de validación, se alcanzaron los siguientes documentos, estos documentos certifican la robustez y la fiabilidad de los cuestionarios en la investigación.

Para procesamiento y análisis de datos. En este apartado, realizaremos diversas acciones.

- La codificación de datos. En donde consiste en la codificación, donde se asignan valores numéricos a las respuestas cualitativas de los cuestionarios y que pueda ser fácilmente analizado mediante herramientas estadísticas.
- Prueba de normalidad. Una vez codificados los datos, se ha realizado una prueba de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal. Esto es

importante para determinar qué pruebas estadísticas son adecuadas para el análisis. Las pruebas de normalidad comunes incluyen la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk.

- Los datos codificados y normalizados se analizan utilizando programas estadísticos como SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) o Excel. Estos programas nos han permitido realizar análisis descriptivos, inferenciales y correlacionales.
- Para presentar los resultados de manera clara y comprensible, se han elaborado las tablas de frecuencias y figuras. Estas representaciones visuales han permitido a interpretar los datos de manera efectiva y a comunicar los hallazgos de la investigación.
- Posteriormente, es esencial limpiar y organizar los datos recopilados para mejorar su precisión y facilitar su evaluación.
- Finalmente, los datos analizados se interpretan para tomar decisiones fundamentadas. Este paso implica interpretar los resultados en el contexto del marco teórico y los objetivos de la investigación, y generar conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos. Estos pasos aseguran que el análisis de datos sea riguroso y que los resultados obtenidos sean precisos y útiles para la toma de decisiones en tu investigación.

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para la presente investigación se tiene las siguientes variables: Gestión del talento humano, Chiavenato (2020) menciona que administrar las capacidades humanas es una combinación de praxis con el fin de direccionar situaciones gerenciales, en base a los salarios y las evaluaciones.

MINEDU (2021) en relación con la variable Desempeño laboral docente, menciona que es todo proceso pedagógico que es de suma importancia para poder estimular el aprendizaje de los alumnos, en la cual se dominan los saberes y las habilidades (competencias y capacidades). Así mismo se relaciona al proceso de los aportes de conocimientos de los maestros.

#### 3.5.1 Descripción de las variables

Variable 1, *Gestión del talento humano*: describe la variable: Gestión del talento humano. A través de procesos bien definidos, se busca no solo cubrir las

necesidades inmediatas de personal, sino también desarrollar un entorno que permita el crecimiento continuo tanto de los empleados como de la propia organización.

Variable 2, *Desempeño laboral del docente* es un indicador clave de la calidad educativa y está influenciado por una combinación de habilidades personales, condiciones laborales y el entorno organizacional. Mejorar este desempeño es crucial para elevar los estándares educativos en cualquier institución.

**Tabla 2**

*Operacionalización de las variables de investigación*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Gestión del talento humano	Selección del personal	- Procesos de selección. - Puestos laborales - Responsabilidad de cargos. - Evaluación - Nivel de conocimiento Comunicación	1 - 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo      Medio    Alto
	Capacitación del personal	- Recursos - Preparación y formación - Responsabilidad - Funciones - Capacitación - Formación	7 - 12		
	Desarrollo del personal	- Necesidad - Oportunidad - Motivación - Diálogos - Contribución	13 - 20		
Desempeño laboral del docente	Preparación de instrumentos de aprendizaje	- Malla curricular - Necesidades - Orientación - Estrategias didácticas	1 - 6		
	Enseñanza para los estudiantes	- Teorías constructivistas - Resolución de problemas - Materiales didácticos - Ambiente - Retroalimentación	7 - 12	Deficiente (1) Regular (2)	Bajo  Medio
	Integrar a la comunidad en la gestión	- Entorno democrático - Gestión - Fomentar el trabajo - Enseñanza	13 - 18	Bueno (3) Excelente (4)	Alto
	Desarrollo de los profesionales	- Estrategias - Respeto - Dificultades - Disposición - Conocimiento	19 - 24		

### 3.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### A. Para la recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta mediante cuestionarios diseñados para cada variable del estudio, lo que permitió una recolección de datos más precisa y estructurada. Esta metodología facilitó la organización y evaluación de la información obtenida, mejorando la calidad de los resultados. Los cuestionarios permitieron identificar patrones clave en las respuestas y proporcionaron una base sólida para el análisis de las variables. Además, esta técnica contribuyó a una mayor fiabilidad y validez en las conclusiones del estudio.

#### B. Instrumentos recolección de datos.

Según Sampieri (1996) "un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente". Es decir, un buen instrumento debe capturar de manera precisa y fiel las variables que se desean estudiar.

En el presente trabajo de investigación, para recolectar la información necesaria, se utilizó un cuestionario diseñado en gestión del talento Humano y desempeño laboral docente, con la finalidad de obtener información de manera sistemática y ordenada de la población investigada. Este cuestionario está compuesto por consultas abiertas, cerradas y mixtas, lo que permite recoger tanto datos cuantitativos como cualitativos, brindando una visión completa y detallada de los conceptos y variables en estudio.

#### C. Procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de datos mediante estadística inferencial, se emplearon diversos métodos. Entre ellos, se realizó un análisis de confiabilidad para verificar la consistencia interna de los cuestionarios, estadísticas descriptivas para resumir y organizar los datos. La prueba de hipótesis aprobará evaluar suposiciones estadísticas. Se aplicó el

coeficiente Rho de Spearman para analizar correlaciones no paramétricas. Además, se presentarán tablas de frecuencias para visualizar la distribución de los datos. Finalmente, se llevará a cabo un análisis de correlación y la correspondiente comprobación de hipótesis para establecer relaciones entre variables.

### **C.1 Criterio y procedimientos.**

- Preparación del instrumento.
- Petitorio de autorización para la aplicación del instrumento.
- Recolección de la información mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos.

### **C.2 Procesamiento de la Información**

- Estructurar los datos de manera que puedan ser fácilmente analizados y utilizados para responder a las preguntas de investigación Tabulación de la información según la matriz de datos.
- Procesamiento estadístico de los resultados, programa Microsoft Excel. SPSS.
- Análisis e interpretación de resultados.
- Preparación de conclusiones y sugerencias.
- Preparación del Informe Final.

**Tabla 3**

*Rango de Correlación de Rho de Pearson*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,1 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta.

*Nota.* Elaborado por Martines y Campos (2015).

## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Resultados

Los resultados fueron presentados en dos etapas. Primero, se analizaron los datos descriptivos de ambas variables, lo que permitió obtener una visión general de la información recopilada. En segundo lugar, se procedió a responder los objetivos de la investigación y a realizar las pruebas de hipótesis mediante el estadígrafo de correlación Rho de Spearman (Rho). Posteriormente, se desarrolló una discusión en profundidad sobre los resultados obtenidos, evaluando su relevancia en el contexto del estudio. Finalmente, se concluyó con las conclusiones y recomendaciones, aportando propuestas prácticas basadas en los hallazgos.

## 4.1.1 Nivel de gestión de talento humano

Tabla 4

*Gestión de talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	22,0	22,0	22,0
	Medio	42	51,2	51,2	73,2
	Alto	22	26,8	26,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

*Nota.* Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. En la tabla 4 se puede observar que un 51,2 % de docentes presentan un nivel promedio en cuanto a la variable de la gestión de talento humano, seguido de un 26,8 % que presenta un nivel alto y finalmente un 22 % que presentan un nivel bajo en gestión del talento humano. Esto quiere decir que la mayoría de los docentes instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, tienen un conocimiento parcialmente adecuado sobre la gestión del talento humano, seguido de un porcentaje que si conoce adecuadamente sobre la gestión del talento humano y un porcentaje más reducido que desconoce sobre sobre la gestión del talento humano. Esto sugiere que debe ocuparse para potenciar la gestión del talento humano en estas instituciones.

#### 4.1.2 Niveles de desempeño laboral

**Tabla 5**

*Niveles de desempeño laboral del docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	24,4	24,4	24,4
	Medio	43	52,4	52,4	76,8
	Alto	19	23,2	23,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

*Nota.* Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. En la tabla 5 se puede observar que un 52,4 % de docentes presentan un nivel promedio en cuanto al desempeño laboral, seguido de un 24,4 % que presenta un nivel bajo y finalmente un 23,4 % que presentan un nivel alto en el desempeño laboral docente. Esto quiere decir que la mayoría de los docentes de estas instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, presentan un nivel parcialmente adecuado en cuanto a su desempeño laboral, seguido de un porcentaje que tiene un bajo desempeño laboral y un porcentaje más reducido que presenta un nivel alto de desempeño laboral. Esta diversidad de resultados refleja una situación similar a la encontrada en la gestión del talento humano, lo que sugiere una interrelación media entre el desempeño laboral y las prácticas de gestión del talento humano en estas instituciones.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	0,080	82	0,200*	0,984	82	0,396
Desempeño laboral del docente	0,087	82	0,187	0,980	82	0,242

*Nota.* Esto es un límite inferior de la significación verdadera. Corrección de significación de Lilliefors. Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. Los resultados de las pruebas de normalidad indican para la gestión de talento humano, el valor de  $p$  para la prueba de Kolmogorov-Smirnov es 0,200, y para la prueba de Shapiro-Wilk es 0,396, lo que sugiere que los datos no difieren significativamente de una distribución normal. Para el desempeño laboral del docente, el valor de  $p$  para ambas pruebas (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) es aún más alto (0,187 y 0,242 respectivamente), lo que refuerza la idea de que los datos se ajustan a una distribución normal. Esto significa que, en términos generales, tanto la gestión del talento humano como el desempeño laboral del docente en estas instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023 pueden ser considerados como variables que se distribuyen normalmente. En base a lo expuesto es que se fundamenta la utilización de la prueba de correlación de Pearson para distribuciones normales porque proporciona una medida precisa y sensible de la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

#### 4.1.3 Resultados para el objetivo general

Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2023.

**Tabla 7**

*Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral docente*

		<b>Gestión de talento humano</b>	<b>Desempeño laboral del docente</b>
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	0,576**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	0,576**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

*Análisis e interpretación:* Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,576$  que se establece una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a mayores niveles de gestión del talento humano en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

Además, este valor sugiere que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente. La calificación moderada implica que los esfuerzos en la gestión del talento humano, como el reclutamiento, formación, evaluación y motivación, tienen un impacto apreciable en cómo los docentes desempeñan su trabajo.

#### 4.1.4 Prueba de hipótesis general

- **H0:** No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente en IES del distrito de Chucuito, 2023.
- **HA:** Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente en IES del distrito de Chucuito, 2023.

**Tabla 8**

*Prueba de objetivo general*

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral del docente
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	0,576**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	0,576**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

*Análisis e interpretación:* Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación directa y significativa por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, se tiene una correlación positiva moderada con un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,576$  entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente.

Esto significa que, a mayores niveles de gestión del talento humano en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

#### 4.1.5 Resultados para los objetivos específicos.

*Primer objetivo específico:* Establecer el grado de relación entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito 2023.

**Tabla 9**

*Relación entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral docente*

		<b>Desempeño laboral del docente</b>	<b>Selección del personal</b>
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	1	0,551**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Selección del personal	Correlación de Pearson	0,551**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

*Análisis e interpretación:* Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0.000$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,551$  que se establece una correlación positiva

moderada entre la selección del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que acrecienta la selección del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a acrecentar el desempeño laboral de los docentes.

Es decir, cuando la selección del personal es más rigurosa y adecuada (al contratar a los mejores candidatos para el puesto), se observa un mejor desempeño en los docentes. Aunque no es una relación extremadamente fuerte, sí muestra una influencia apreciable: a mejor proceso de selección, mejor desempeño laboral

#### 4.1.6 Prueba de hipótesis para el primer objetivo específico

- **H0:** No existe relación directa significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito 2023.
- **HA:** Existe relación directa significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito 2023.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis para el primer objetivo específico*

		Desempeño laboral del docente	Selección del personal
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	1	0,551**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Selección del personal	Correlación de Pearson	0,551**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación directa y significativa por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Además, se tiene una correlación positiva moderada con un valor de Rho de Pearson de  $r = 0.551$  entre la selección del personal y el desempeño laboral del docente.

Esto significa que, a medida que progresa la selección del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a prosperar el desempeño laboral de los docentes. Aunque no es una relación extremadamente fuerte, sí muestra una influencia apreciable: a mejor proceso de selección, mejor desempeño laboral.

#### 4.1.7 Segundo objetivo específico

Analizar el grado de relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito 2023.

**Tabla 11**

*Relación entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral docente*

		<b>Desempeño laboral del docente</b>	<b>Capacitación del personal</b>
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	1	0,463**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Capacitación del personal	Correlación de Pearson	0,463**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. Los resultados presentados de la muestra según el coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño laboral del docente y la capacitación del personal de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,463$  que se establece una correlación positiva moderada entre la

capacitación del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta la capacitación del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2024, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

Además, esto significa que, a medida que se implementan programas de capacitación en el personal docente, el desempeño laboral mejora, aunque no de manera tan fuerte como en otras variables. Si bien hay un impacto positivo, este no es muy elevado, lo que sugiere que la capacitación influye en el desempeño, pero no es el único factor determinante.

#### 4.1.8 Prueba de hipótesis para el segundo objetivo específico

- **H0:** No existe relación directa significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- **Ha:** Existe relación directa significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.

**Tabla 12**

*Prueba de hipótesis para el segundo objetivo específico*

		<b>Desempeño laboral del docente</b>	<b>Capacitación del personal</b>
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	1	0,463**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Capacitación del personal	Correlación de Pearson	0,463**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Análisis e interpretación. Resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación directa y significativa

por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, se tiene una correlación positiva moderada con un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,551$  entre la selección del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta la selección del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

#### 4.1.9 Tercer objetivo específico

Explicar el grado de relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.

**Tabla 13**

*Relación entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral docente*

		<b>Desempeño laboral del docente</b>	<b>Desarrollo del personal</b>
Desempeño laboral del docente	Correlación de Pearson	1	0,549**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Desarrollo del personal	Correlación de Pearson	0,549**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,549$  que se establece una correlación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta el desarrollo del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

También implica que a medida que se incrementan las oportunidades y programas de desarrollo profesional para los docentes, también mejora su rendimiento en el trabajo. Aunque no es una presión extremadamente fuerte, muestra que existe una influencia considerable entre ambas variables.

#### 4.1.10 Prueba de hipótesis para el tercer objetivo específico

- **H0:** No existe relación directa significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.
- **Ha:** Existe relación directa significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis para el tercer objetivo específico*

		<b>Desempeño laboral del docente</b>	<b>Desarrollo del personal</b>
Desempeño	Correlación de Pearson	1	0,549**
laboral del docente	Sig. (bilateral)		0,000
	N	82	82
Desarrollo del	Correlación de Pearson	0,549**	1
personal	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

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

Registro de datos recopilados en el estudio.

Análisis e interpretación. Los resultados de la correlación muestran un P valor de  $p = 0,000$ , lo que demuestra la existencia de una relación directa y significativa por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, se tiene una correlación positiva moderada con un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,549$  entre la selección del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta el desarrollo del personal en

las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

## 4.2 Discusión

Los resultados del presente estudio muestran que existe una correlación directa significativa y positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito. Resultado similar a (Vigo, 2023) quien llevó a cabo su investigación con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de LA UGEL Atalaya, región Ucayali, 2023. Concluyendo que existe una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un valor de  $p$  por debajo del nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de clasificación de Spearman (Rho) de 0,747, lo que indica una relación fuerte. Así mismo, guarda similitud con el estudio de (Zagaceta, 2021) quien realizaron la presente investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Florencia de Mora de Sandoval del distrito de Huamachuco – 2022. Concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de secundaria en la institución estudiada con un valor de significancia ( $p$ ) de 0,000. y un coeficiente correlacional de  $\rho = 0.876$ . Además, esto se refuerza con la perspectiva teórica de (Porret, 2007) quien afirma la gestión del talento humano es la adquisición y desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que puedan ayudar a resolver los desafíos laborales con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y la productividad de una empresa o institución en general.

Los resultados para el primer objetivo específico demuestran la existencia de una relación significativa con una correlación positiva moderada entre la selección del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta la selección del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

Los resultados para el segundo objetivo específico la existencia de una relación significativa con una correlación positiva moderada entre la capacitación del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta la capacitación del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de



Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes. Para este objetivo no se encontró resultados similares ni diferentes.

Los resultados para el tercer objetivo específico demuestran una relación significativa con una correlación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral del docente. Esto significa que, a medida que aumenta el desarrollo del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes. Para este objetivo no se encontró resultados similares ni diferentes.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Existe una relación significativa con un rango de correlación positiva y moderada entre la gestión del talento humano y desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito – 2023. Con un  $p = 0,000$ , de significancia y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,576$ . Esto significa que, a mayores niveles de gestión del talento humano en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.
- SEGUNDA:** Existe una relación significativa con un rango de correlación positiva y moderada entre la selección del personal y desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito – 2023. Con un  $p = 0,000$ , de significancia y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,551$ . Esto significa que, a medida que aumenta la selección del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2024, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.
- TERCERA:** Existe una relación significativa con un rango de correlación positiva y moderada entre la capacitación del personal y desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito – 2023. Con un  $p = 0,000$ , de significancia y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,463$ . Esto significa que, a medida que aumenta la capacitación del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.
- CUARTA:** Existe una relación significativa con un rango de correlación positiva y moderada entre el desarrollo del personal y desempeño laboral docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito – 2023. Con un  $p = 0,000$ , de significancia y un valor de Rho de Pearson de  $r = 0,549$ . Esto significa que, a medida que aumenta el desarrollo del personal en las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito en 2023, también tiende a aumentar el desempeño laboral de los docentes.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a la UGEL de la región Puno implementar un plan integral de gestión del talento humano en las instituciones educativas, que incluya la capacitación continua de los docentes, la evaluación y seguimiento de su desempeño, así como la creación de incentivos laborales que motiven su compromiso y permanencia. Además, es fundamental promover el bienestar docente mediante un entorno de trabajo saludable, fomentar la innovación educativa y fortalecer el liderazgo institucional, todo ello en colaboración con actores locales para mejorar el desempeño laboral docente y garantizar una educación de calidad en la región y el distrito de Chucuito.
- SEGUNDA:** Para optimizar el desempeño laboral docente se recomienda que los directivos implementen estrategias y prácticas enfocadas en una selección de personal rigurosa y bien fundamentada. Esto incluye la adopción de métodos de evaluación que consideren tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales, así como la creación de un proceso de selección que garantice la identificación de aspirantes que no solo cumplan con los requisitos académicos, sino que también demuestren un compromiso genuino con el desarrollo de los estudiantes y la mejora continua en el ámbito educativo. La adecuada selección de personal es clave para asegurar un ambiente de aprendizaje de alta calidad y, en última instancia, beneficiar a los estudiantes en las instituciones del distrito de Chucuito.
- TERCERA:** A los directivos implementar estrategias y prácticas que promuevan una adecuada y continua capacitación del personal docente, enfocada en el desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y metodológicas. Esto debe incluir programas de actualización en enfoques didácticos innovadores, manejo de herramientas digitales, gestión de aula y resolución de conflictos, con el objetivo de fortalecer las habilidades docentes y mejorar su desempeño laboral. Además, las capacitaciones estén alineadas con las necesidades educativas locales y los desafíos específicos del contexto, con el fin de asegurar un impacto positivo en la



enseñanza y, en consecuencia, en el rendimiento académico de los estudiantes de nivel secundario del distrito de Chucuito.

**CUARTA:** Se sugiere a los directivos implementar estrategias que promuevan el desarrollo continuo del personal docente para mejorar su desempeño laboral y beneficiar a los estudiantes. Esto incluye establecer programas de formación y actualización profesional, fomentar la participación en comunidades de aprendizaje y ofrecer retroalimentación constructiva. Al invertir en el crecimiento y capacitación de los docentes, se contribuye a un ambiente educativo más efectivo y enriquecedor para los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Chucuito.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abril, J. F., & Nuñez, F. R. (2023). *Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior* [Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37094>
- Acurio, J. A. (2020). Modelo de gestion de talento humano para la empresa Contigo S.A del Canton Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es)
- Alave, G. (2023). *Competencias digitales, apropiación tecnológica y síndrome de burnout en el desempeño de docentes de primaria, Ilave-Puno 2023* [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123373?show=full>
- Aliaga, C. R. (2021). *Gestion del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali* [Tesis licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/268>
- Bustamante, G. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de docentes de la Red N° 01 de la UGEL de S.J.L.* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/8216>
- Cadenillas, C.-. E., & Díaz, K. I. (2022). *Gestión del talento humano y clima organizacional en colaboradores de la unidad de gestión educativa local 01, el Porvenir 2021* [Tesis maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].  
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/2129>
- Castro, D. Z. (2021). La gestion administrativa en la seleccion del talento humano. *Revista Iberoamericana de Educación*.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Castro, K. A. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Cuenca - Ecuador. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22 (1) 184203. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.36390/telos221.13>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestion del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. España: Mc Graw Hill Interamericana. [https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano\\_978-1-4562-6984-5](https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-1-4562-6984-5)
- Cortez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>
- Dios, L. E. (2022). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1050821>
- Flores, L. J. (2022). *Gestión del talento humano y el desarrollo docente en educación básica regular en la UGEL 04, 2021* [Tesis maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4723652>
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento*. [file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592\(3\).pdf](file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592(3).pdf)
- Guerrero, C. A., & Carrillo, E. P. (2023). *Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano* [Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37078>
- Hanco, J. L. (2021). *La inteligencia emocional y el desempeño docente del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista, Puno 2021* [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72263>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de investigación* (S. A. D. C. . México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); sexta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara-Martinez, A. A. (2018). Gestion del talento humano como factor de mejoramiento de la gestion publica y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83),

740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

- León, S. N., & Macias, M. R. (2023). *Sentido de Pertenencia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa PCEI Eugenio Espejo del Distrito 09D07 Vergeles de la Zona 8 Guayaquil* [Tesis maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21165>
- Lozano, L. J. (2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Bogota: Universidad EAN. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Mendivel, K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (2020). Gestion administrativa y gestion de talento humano por competencias en la Universidad Peruana de Los Andes - Chanchamayo. *Scielo*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es)
- MINEDU. (2021). lineamientos para la gestión escolar de instituciones educativas. *Ministerio de Educación*. <https://lpderecho.pe/minedu-lineamientos-gestion-escolar-instituciones-educativas-decreto-supremo-006-2021-minedu/>
- Ministerio de Educación. (2020). *Disposiciones que establecen estándares en progresion de las competencias profesionales de marco del buen desempeño docente*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM\\_N\\_\\_005-2020-%0AMINEDU.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N__005-2020-%0AMINEDU.PDF)
- Perez, J. C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal docente de una institución educativa de Atalaya, región Ucayali, 2022* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96898>
- Pérez, A. V. (2015). El control de gestion y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad y Empresa*, 17(29), 13–33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243745002>
- Pizarro, L. (2019). *Gestión del talento humano en los docentes de la Institución educativa Alexander Von Humboldt, Cajamarca* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/23856>

- Porret, M. (2007). *Recursos Humanos Business & Marketing School* (2da Edición (ed.)).
- Puma, F. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Independencia Americana de Asillo, Puno - 2022* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116790>
- Puma, L. A. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019* [Tesis maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15719>
- Quispe, M. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa secundaria Puno, 2022* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99572>
- Ramirez, M. L. (2023). *Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán Ecuador, 2022* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107598>
- Ramos, N. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116751>
- Reyes, A. (2023). *Gestión del talento humano en América Latina ante la cuarta revolución industrial: análisis de las tendencias teóricas entre 2018 y 2022* [Tesis doctorado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD de Colombia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/57873>
- Reyes, V. M. (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*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088>
- Rojas, C. A. (2022). *Talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop, Puno, 2021* [Tesis maestría, Universidad Autónoma de Ica]. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/AUIC\\_e0fe6ca0ff12d1f018b45e5476693fdb/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/AUIC_e0fe6ca0ff12d1f018b45e5476693fdb/Details)
- Romero, R., Valenzuela, J., & Anzola, J. J. (2022). El rol facilitador del docente en la

formación online asincrónica y los resultados académicos: Un estudio exploratorio. *ResearchGate*.

[https://www.researchgate.net/publication/366320233\\_El\\_rol\\_facilitador\\_del\\_docente\\_en\\_la\\_formacion\\_online\\_asincrona\\_y\\_los\\_resultados\\_academicos\\_Un\\_estudio\\_exploratorio](https://www.researchgate.net/publication/366320233_El_rol_facilitador_del_docente_en_la_formacion_online_asincrona_y_los_resultados_academicos_Un_estudio_exploratorio)

Saldaña, R. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Básica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo* [Tesis maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5235>

Sanabria, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes.

Sánchez, P., & Muñoz, M. (2023). Factores predictores del desempeño laboral en un grupo de docentes de escuelas mexicanas privadas. *Revista Internacional de Estudios En Educación*. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37354/riee.2023.233>

Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y productividad investigativa del personal docente en una universidad Nacional del Perú - 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202–223. [https://doi.org/doi:https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1494](https://doi.org/doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494)

Tamayo, G. (2022). El aprender, el saber y el enseñar: los problemas en el aula vida. Estudio de Revisión Sistemática. *Revista Perspectivas*, 1–22. [https://www.researchgate.net/publication/359049332\\_El\\_aprender\\_el\\_saber\\_y\\_el\\_ensenar\\_los\\_problemas\\_en\\_el\\_aula\\_vida\\_Estudio\\_de\\_Revision\\_Sistemica](https://www.researchgate.net/publication/359049332_El_aprender_el_saber_y_el_ensenar_los_problemas_en_el_aula_vida_Estudio_de_Revision_Sistemica)

Tuni, V. V. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Rural De Ahorro y Crédito Los Andes Ayaviri - 2018* [Tesis licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10262>

Vásquez, C. M. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca* [Tesis



doctorado, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45099>

Vigo, J. A. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una Unidad de Gestión Educativa Local Atalaya - Ucayali, 2023* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/122337>

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos Gestión del capital humano* (Setima Edi). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
[https://www.academia.edu/74728192/Administración\\_de\\_recursos\\_humanos\\_7\\_edicion\\_Werther\\_y\\_Davis](https://www.academia.edu/74728192/Administración_de_recursos_humanos_7_edicion_Werther_y_Davis)

Zagaceta, N. (2021). *Gestion del talento humano y empresarial hotelera en la ciudad de Moyobamba - San Martin. Moyobamba* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66750>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Ítems	Escala De Medición	Rango		
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral docentes en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ✓ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?</p> <p>✓ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?</p> <p>✓ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2024.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> ✓ Establecer el grado de relación entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p> <p>✓ Analizar el grado de relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p> <p>✓ Explicar el grado de relación que existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito, 2024.</p> <p>✓ <b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b> Existe relación positiva alta entre la selección del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p> <p>✓ Existe relación positiva alta entre la capacitación del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p> <p>✓ Existe relación positiva alta entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral docente en instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p>	<p><b>Gestión de talento humano</b></p> <p><b>Desempeño laboral del docente</b></p>	<p>Selección del personal</p> <p>Capacitación del personal</p> <p>Desarrollo del personal</p> <p>Preparación de instrumentos de aprendizaje.</p> <p>Enseñanza para los estudiantes</p> <p>Integrar a la comunidad en la gestión</p> <p>Desarrollo de profesionales</p>	<p>1 - 6</p> <p>7 - 12</p> <p>13 - 20</p> <p>1 - 6</p> <p>7 - 12</p> <p>13 - 18</p> <p>19 - 24</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Deficiente (1)</p> <p>Regular (2)</p> <p>Bueno (3)</p> <p>Excelente (4)</p>	<p>Bajo (16-37)</p> <p>Medio (38-59)</p> <p>Alto (60-80)</p> <p>Bajo (28-65)</p> <p>Medio (66-103)</p> <p>Alto (104-140)</p>		
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b> No experimental Descriptivo – correlacional Enfoque cuantitativo</p>				<p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> La investigación no tendrá la muestra representativa, por tratarse de una población relativamente pequeña, por lo tanto, se considerará en el estudio la totalidad de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Chucuito.</p>				<p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> Encuesta Cuestionario</p>	

## Anexo 2. Instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

CUESTIONARIO: Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral Docente. Sus respuestas pueden conducir a optimizar el aprendizaje en los estudiantes de las instituciones educativas, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa (X) en el recuadro de acuerdo a la manera que usted distingue.

### Escala para encuesta

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

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Escala				
		1	2	3	4	5
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
1	Realiza el proceso de selección de manera estructurado y efectivo					
2	Considera los puestos de trabajo de acuerdo a las capacidades pedagógicas del docente					
3	Selecciona al personal con responsabilidad para que cumpla las funciones encomendadas.					
4	Evalúa a los docentes teniendo en cuenta sus competencias y capacidades pedagógicas					
5	Los docentes realizan la coevaluación con sus pares en horas colegiadas.					
6	Informa al docente sobre sus funciones relacionadas para las actividades pedagógicas al que postula					
7	Comunica al personal docente sus aciertos y desaciertos en el proceso de selección					
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>						
8	Aplica los recursos suficientes para capacitar al personal.					
9	Promueve jornadas de capacitación y preparación de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.					
10	Genera mejoras en la labor pedagógica a través de las jornadas de capacitación responsable.					
11	Organiza jornadas de capacitación relacionadas directamente con funciones pedagógicas.					
12	Realiza jornadas de capacitación para el personal docente oportunamente.					
13	Brinda facilidades para acudir a cursos de formación profesional organizados por otras entidades.					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
14	Considera las necesidades de desarrollo del personal.					
15	Motiva a los docentes para que logren su pleno desarrollo personal.					
16	Brinda oportunidades de superación al personal docente.					
17	El docente está motivado permanentemente para su labor educativa.					
18	Muestra una actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los docentes.					
19	Reconoce la contribución pedagógica de los docentes					
20	Brinda reconocimientos o estímulos al personal docente por su labor pedagógica.					

### Anexo 3. Instrumento para Medir el Desempeño laboral Docente

#### Escala para encuesta

<b>Deficiente = 1</b>	<b>Regular = 2</b>	<b>Bueno = 3</b>	<b>Excelente = 4</b>
-----------------------	--------------------	------------------	----------------------

<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b>		<b>Escala</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>PREPARACIÓN DE INSTRUMENTOS DE APRENDIZAJE</b>					
1	Tiene en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.				
2	Elabora la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.				
3	Tiene en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración de sus sesiones.				
4	Demuestra conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza.				
5	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes.				
6	Selecciona estrategias didácticas acordes a la realidad y necesidades de sus estudiantes.				
<b>ENSEÑANZA PARA LOS ESTUDIANTES</b>					
7	Tiene en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de Aprendizaje.				
8	Trabaja con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de Aprendizaje.				
9	Hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza aprendizaje.				
10	Desarrolla con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.				
11	Evalúa los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				
12	Refuerza las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.				
<b>INTEGRAR A LA COMUNIDAD EN LA GESTIÓN</b>					
13	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en su institución educativa.				
14	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional dando su aporte para su mejoramiento.				
15	Realiza proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de su institución.				
16	Fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de sus estudiantes.				
17	Integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.				
18	Comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.				
<b>DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES</b>					
19	Se capacita para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.				
20	Aplica los conocimientos adquiridos de capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes.				
21	Ejerce su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.				
22	Respeto la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.				
23	Muestra disposición para el trabajo de manera inmediata.				
24	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.				

### Anexo 4. Ficha de Validación de instrumentos N° 01



#### FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

##### DATOS GENERALES:

1. Título de la investigación: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Chucuito, 2024*
2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación y validación: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Docente.*
3. Investigador: **SERAPIO HUANCA QUISPE.**

##### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	99	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				86	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																80					
3. ACTUALIDAD	Acuerdo al avance de la ciencia pedagógica																				85	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				85	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				85	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																				85	
8. COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																80					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				86	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				85	

PROMEDIO DE VALIDACIÓN: **83.7**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy Deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno **e) Muy Bueno**

Nombres y Apellidos:	EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO	DNI N°	01232446
Dirección domiciliaria:	Jr. Chucuito N° 231-3	Celular N°	970008744
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		

**EFRAÍN H. YUPANQUI PINO**  
 DOCENTE  
 E. P. EDUCACIÓN FÍSICA  
 UNA - PUNO  
 Lugar y fecha: Puno 15 de abril del 2024.

## Validación de instrumentos N° 02



UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL ALTIPLANO - PUNO



DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN

#### INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

##### DATOS GENERALES:

1. Título de la investigación: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Docente en Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Chucuito, 2024*
2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación y validación: *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Docente.*
3. Investigador: **SERAPIO HUANCA QUISPE.**

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy Bueno					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	99		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				86		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					80	
3. ACTUALIDAD	Acuerdo al avance de la ciencia pedagógica																					85	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					85	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					85	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																					85	
8. COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																					80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					86	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					85	

PROMEDIO DE VALIDACIÓN: **83.7**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy Deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno **e) Muy Bueno**

Nombres y Apellidos:	HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR	DNI N°	41784375
Dirección domiciliaria:	Pasaje gladiolos MZ B L3 Puno	Celular N°	994400835
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		

Prof. Dr. Heber Nehemias Chui Betancur
   
 Lugar y fecha: Puno 15 de abril del 2024.





Anexo 5. Base de datos

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															DESEMPEÑO LA BORAL DOCENTE																																					
	Selección del personal					Capacitación de personal					Desarrollo personal					Preparación de instrumentos						Enseñanza para los estudiantes						Integrar a la comunidad en gestión						Desarrollo de los profesionales																			
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44									
1	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3					
2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2			
3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	1	4	4	4	5	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
6	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3			
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
11	1	4	1	4	3	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	4	4	3	4	2	1	2	2	1	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4







Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **SERAPIO HUANCA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: **02167617** en mi condición de egresado(a) del:

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

con código de matrícula N° 211542, informo que he elaborado la tesis denominada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO CHUCUITO, 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, 09 de Octubre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **SERAPIO HUANCA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: **02167617** en mi condición de egresado(a) del:

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

con código de matrícula N° 211542, informo que he elaborado la tesis denominada:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO CHUCUITO, 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, 09 de Octubre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella