

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL, 2022

*por* Gonzalo Eduardo Ciudad Flores

---

**Fecha de entrega:** 29-mar-2023 10:47a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2050051654

**Nombre del archivo:** TESIS\_-\_CIUDAD\_FLORES\_-\_JULCA\_ASTO\_-\_2023.docx (260.02K)

**Total de palabras:** 12119

**Total de caracteres:** 63072

**1**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



GESTIÓN **DEL** TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE SECUNDARIA, INSTITUCIÓN **EDUCATIVA**  
FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL, **2022**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORES**

Br. Gonzalo **Eduardo** Ciudad Flores

**ORCID:** 0000-0002-7595-0962

Br. Lidia Janett Julca Asto

**ORCID:** 0000-0001-8733-5820

**ASESOR**

Mg. Hugo Alejandro Florián Orchessi

**ORCID:** 0000-0002-9998-8797

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en estos tiempos de globalización, las personas se encuentran al tanto de un sin número de cosas ya desarrolladas, como por ejemplo el caso de la administración del talento humano, puesto que es de suma importancia al permitir incentivar un entorno laboral adecuado y a que a su vez promueva la efectividad a través del compromiso y el incentivo. Esto al mismo tiempo, ayuda a reconocer las necesidades de los individuos para establecer sus objetivos y propósitos institucionales, facilitando la capacitación y el continuo desenvolvimiento.

Por otro lado, el que tiene presencia en este fenómeno es el desempeño laboral, indicando que es la calidad del trabajo que realiza el colaborador dentro de una organización, y a la vez genera un gran impacto en la organización como de manera positiva o negativa. Aquí es donde el colaborador exterioriza las competencias laborales aprendidas; por lo que se van a componer por los conocimientos, motivaciones, sentimientos, habilidades, actitudes, experiencias, características personales y a la vez los valores que van a contribuir para obtener los hallazgos que espera una organización.

En el ámbito internacional, Schwab (2018) tomando en cuenta lo expuesto en el World Economic Forum, indica que en España se viene dando una grave incapacidad en varias empresas, dado que se evidencia el desinterés de las organizaciones con respecto a la retención y valoración del capital humano. Esta situación se ha estado dando como producto de la gran cantidad de trabajadores a tiempo de tipo parcial y contratos temporales. Además, esto se deriva a que muchas empresas españolas no están invirtiendo en el capital humano, de tal manera que está afectando considerablemente el desarrollo organizacional.

En América Latina, en una publicación de Andean Ecuador Consultores Estratégicos, indican que la administración del potencial humano durante muchas décadas ha sido tomada como una tarea de soporte en la función administrativa, dado que, al realizar una encuesta en el 2018 a varias empresas de la región, los hallazgos indicaron que un 70% considera que el área de gestión humana tiene un rol de soporte administrativo, mientras que el otro 30% considera que se encarga en mantener un control de cumplimiento de políticas. Mientras que otros resultados, nos indican que, en la región, las empresas tienen mayor desarrollo en los procedimientos tradicionales

del área de recursos humanos como son el reclutamiento, selección y entrenamiento. Siendo los puntos débiles la gestión del cambio, la compensación estratégica y el desarrollo de tipo organizacional (Villavicencio, 2019).

En el ámbito nacional, Merco (2019) menciona que existen empresas de diversos rubros que están invirtiendo en la gestión del potencial del activo humano de sus empleados, de tal manera que asegure el éxito en las empresas. En un estudio realizado en el 2019 por Merco premia a los primeros puestos de empresas privadas, el primer lugar fue otorgado a la organización de Backus AB InBev con 10000 puntos, seguido por Nestlé con 9626 puntos y en tercer lugar Alicorp con 9621 puntos. Reflejando ser empresas que atraen y retienen a sus colaboradores. Esto es una muestra que las empresas se han ido capacitando en que apostar en el talento humano, haciendo que se identifiquen con la institución, motivando el compromiso y haciendo que se sientan parte en cuanto a la toma de decisiones se ha podido reducir los índices de rotación de personal y por consiguiente se ha mejorado la productividad empresarial.

De acuerdo a estudios realizados por el Banco de Desarrollo, la productividad laboral en el país solo llega a representar el 17% en cuanto a la productividad del país de Estados Unidos, debido a la alta concentración sobre el trabajo y la informalidad en el Perú. Ante estas cifras, se deja en evidencia que se necesita que las organizaciones evalúen el rendimiento y desempeño de los colaboradores con el propósito de conocer que factores necesitan ser potenciados y así poder garantizar el crecimiento de la de una empresa en base a los objetivos institucionales (Universidad ESAN, 2019).

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Florencia Mora de Sandoval, que fue creado el 05 de mayo de 1960 mediante Ley 13489, actualmente se ha constituido como el mejor colegio de la provincia de Sánchez Carrión; perfilándose a ser el mejor a nivel de la Libertad. El cual cuenta con una plana docente eficaz, conformada por docentes nombrados y contratados, siendo un total de 47 colaboradores. Tiene como misión brindar el servicio exclusivo del nivel de educación secundaria a jornada completa a estudiantes ansiosos de triunfar, desarrollando competencias comunicativas, científicas, matemáticas, cívico ciudadanas, a través del pensamiento crítico reflexivo; en un clima de convivencia saludable y democrático. Con docentes capacitados y comprometidos, en ambientes equipados con materiales y recursos tecnológicos, para lograr en los estudiantes aprendizajes pertinentes y significativos, con sólida formación en valores.

Y como visión ser la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa, más importante del país y la mejor de la región de La Libertad, con infraestructura moderna, recursos educativos y tecnológicos de última generación, acreditada, con docentes empoderados, comprometidos y en capacitación continua, que comparten un excelente clima institucional, con un modelo de gestión participativa, liderazgo pedagógico y centrada en los procesos.

Sin embargo, se ha venido evidenciando ciertas deficiencias sobre la gestión del personal, con respecto al reclutamiento no se estaría realizando adecuadamente la selección de personal, no se estaría realizando de forma constante la capacitación al personal, no se estaría realizando adecuadamente la evaluación en cuanto al desempeño y con respecto a la remuneración y recompensa no se estaría ejerciendo como debería. Por lo que se cree hipotéticamente, que todo lo mencionado anteriormente estaría relacionado con el desempeño profesional que reflejan los docentes en cuanto a la planificación curricular, procesos pedagógicos.

Como problema general se tiene: ¿Qué relación existe entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022?. Por problemas específicos se tienen a los siguientes:

- ¿Cuál es el nivel de la GTH en la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” del distrito de Huamachuco, período 2022?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los docentes de nivel secundaria en la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” del distrito de Huamachuco, período 2022?
- ¿Qué relación existe entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” de Huamachuco – 2022?
- ¿Qué relación existe entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” de Huamachuco – 2022?
- ¿Qué relación existe entre la GTH y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” de Huamachuco – 2022?

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia de Mora de Sandoval” del distrito de Huamachuco – 2022. Se tienen como objetivos específicos los siguientes:

- Identificar el nivel de la GTH en la I.E. “Florescia Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de los docentes de nivel secundaria en la I.E. “Florescia Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022, período 2022.
- Determinar la relación que existe entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. “Florescia Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la I.E. “Florescia Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la GTH y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la I.E. “Florescia Mora de Sandoval” de Huamachuco, 2022.

En cuanto a la justificación en el aspecto teórico, para la elaboración de la tesis, se realizó un análisis en diversa literatura sobre los conceptos GTH abordando las teorías sobre la perspectiva universal de Fayol, la teoría contingente de Fisher y la teoría de la configuración de Lawler. Asimismo, con respecto a la variable desempeño laboral se fundamentó en las teorías de la equidad de Klingner y Nabdian, la teoría sobre las expectativas de Vroom, teoría de las metas de Locke. Todo esto permitió que se arme un constructo teórico sólido para la comprensión de ambas variables de estudio.

Sobre la justificación práctica, la presente tesis permitió determinar el vínculo existente entre la GTH y desempeño profesional de los trabajadores de la institución. Además, permitió identificar las debilidades y fortalezas que presenta la institución en base a cada una de las percepciones que tienen los docentes. Mediante los hallazgos de estudio, la dirección podrá tomar acciones de mejora, correctivas y decisiones pertinentes con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

En el aspecto metodológico, la investigación utilizó herramientas de medición que se ajustaron a los lineamientos que estipula cuando el estudio es cuantitativo, los cuales fueron analizados y evaluados por parte de los expertos y en cuanto al tema de la confiabilidad serán estudiados por medio de la fiabilidad estadística. Dichos instrumentos podrán ser utilizados por futuros investigadores que aborden las mismas variables, asimismo, los hallazgos que derivaron en el presente informe, podrán ser

empleados en calidad de referencia para la comparación y para el apartado de discusión de hallazgos.

En el aspecto social, va a beneficiar a toda la comunidad educativa en cuanto a <sup>3</sup> la gestión del activo humano y la reflexión laboral en la institución, con el afán de conseguir que se desarrolle la innovación educativa en el marco de un buen desempeño profesional de los educadores, generando una calidad del servicio educativo para los alumnos.

En cuanto a los antecedentes de ámbito internacional, se tiene a Suarez y Cucalón (2019) con la tesis que fue elaborada en Santa Elena – Ecuador, en la cual se ha tenido <sup>2</sup> como propósito de medir el grado de relación que se dan entre la gestión del recurso humano con el desarrollo del desempeño docente en el colegio objeto de estudio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 73 educadores de secundaria. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó <sup>1</sup> a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.985$ ) y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión <sup>2</sup> que la gestión del recurso humano se desarrolla una relación fuerte y directa con el desempeño que ejercen los docentes.

Correa (2018) <sup>4</sup> con la tesis que ha sido elaborada en Ambato – Ecuador, donde se tuvo propósito de medir el grado de relación que se dan entre la gestión del recurso humano con el desempeño laboral de los colaboradores en una universidad. <sup>7</sup> Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 273 servidores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a

confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador “Chi Cuadrado” de ( $X^2 = 15.078$ ) como valor calculado, siendo mayor al valor tabular de 9.487 y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión del recurso humano se desarrolla una relación fuerte y directa con el desempeño que ejercen los docentes.

Benavides (2016) con la tesis que ha sido elaborada en Machala – Ecuador, donde se tuvo propósito de medir el grado de incidencia que se da entre la gestión del recurso humano en el desempeño docente en base al criterio y reflexión de los colaboradores de una empresa. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 73 colaboradores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.749$ ) y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión del recurso humano incide de forma fuerte y directa con el desempeño que ejercen los colaboradores.

En el ámbito nacional se tiene a Gamarra (2018) con la tesis que ha sido elaborada en Apurímac, donde se tuvo propósito de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre la gestión del recurso humano en el desempeño docente en base al criterio y reflexión de los educadores de un colegio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 30 educadores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los



instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.621$ ) y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión del recurso humano se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño que ejercen los colaboradores.

Parra (2021) con la tesis que fue elaborada en Pasco, donde se tuvo propósito de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre la gestión del recurso humano en el desempeño docente en base al criterio y reflexión de los educadores de un colegio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.874$ ) y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión del recurso humano se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño que ejercen los colaboradores.

Apaza (2019) con la tesis que fue elaborada en Apurímac, donde se tuvo propósito de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre la gestión del recurso humano en el desempeño docente en base al criterio y reflexión del personal de la universidad en estudio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 36 colaboradores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.584$ )

y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión del recurso humano se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño en base al criterio y reflexión del personal de la universidad objeto en estudio.

En cuanto al ámbito local, se tiene a Castillo (2019) con la tesis que fue elaborada en Trujillo, donde se tuvo propósito de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre la gestión directiva en el desempeño docente en base al criterio y reflexión de los educadores de un colegio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 86 colaboradores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = 0.891$ ) y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión directiva se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño en base al criterio y reflexión de los educadores de un colegio.

Morales (2021) con la tesis que fue elaborada en Trujillo, el proceso de tabular la data de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en base al criterio y reflexión de los colaboradores de la empresa en estudio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 86 colaboradores. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador correlacional ( $r = -0.599$ ) y como sig. del estadístico

aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión directiva se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño en base al criterio y reflexión de los colaboradores de la empresa.

Vera (2017) con la tesis que fue elaborada en Trujillo, el proceso de tabular la data de medir el grado en que se desarrolla la asociación que se da entre la gestión de talento de los colaboradores y la enseñanza impartida de los docentes en base al criterio y reflexión de los educadores del colegio en estudio. Para lo cual se abordó una metodología cuantitativa y sobre la profundidad investigativa es correlacional, en base a una estructura del manejo de variables no experimental y de alcance transversal, donde se utilizó dos cuestionarios en condición de instrumentos enfocados en medir los fenómenos de estudio que se están abordando en una muestra que fue conformada por 112 docentes. Dichos cuestionarios han sido validados en el ejercicio de juicio de especialistas y mediante el análisis de fiabilidad se llegó a confirmar que los instrumentos eran adecuados para el ejercicio. Luego de hacer el proceso de tabular la data recopilada se llegó a obtener por hallazgo un indicador del estadístico Chi Cuadrado ( $X^2 = 6.29$ ) siendo mayor al valor tabular de 2.38 y como sig. del estadístico aplicado un valor de ( $p = 0.00$ ) siendo este menor al estipulado error de 5%, lo cual conlleva a la conclusión que la gestión directiva se asocia de forma fuerte y directa con el desempeño en base al criterio y reflexión de los colaboradores de la empresa.

Sobre las bases teóricas en la presente investigación, para definir la primera variable Gestión del Talento Humano, se tomará en cuenta el aporte de Cuesta (2010) quien sostiene que es referirse a una lista de mecanismos necesarios para guiar a las personas o al recurso humano en una organización, comenzando con el reclutamiento, selección, inducción, recompensas, evaluación del rendimiento, bienestar, salud organización, etc. Que guíen el logro del valor añadido para la organización, los trabajadores y el ambiente.

Para Sanabria (2015) se le considera a la gestión del talento humano, a todos los lineamientos y prácticas necesarias para tocar características de las posiciones de gestión, vinculadas con los individuos o recursos, entre ellos la etapa de reclutamiento y en cuanto a la selección de personal, inducción, beneficios y evaluación del desempeño.

Del mismo modo, Alvarado y Barba (2016) indican que la gestión del activo humano está enfocada en identificar, manejar y medir las estrategias que se desarrollan en el área como factores fundamentales de la organización, siendo efectivos y generando confianza de los colaboradores en todos los grados.

Como complemento, de acuerdo con Alles (2019), se le conoce como un ejercicio que intenta completar las metas institucionales y para esto, utiliza los conocimientos del talento más adecuado que busca llevar a cabo de forma eficiente, todos los procesos de administración, haciendo uso de las técnicas, que deberán ser compartidas y buscar de forma la satisfacción del talento humano de la institución.

Finalmente, Tobón y Parra (2017) <sup>6</sup> sostienen que la gestión del talento viene a ser una técnica que busca beneficiar y alcanzar las metas instituciones y que, para el logro de estas metas, es esencial considerar las estructuras institucionales y que para esto necesario que exista una coordinación del talento humano. Por otra parte, explica que la gestión del activo humano busca lograr completar mecanismos como por ejemplo el proceso de reclutar, seleccionar personal, inducción, busca beneficiar, generar, llevar a cabo auditorias y seguimiento a los colaboradores.

<sup>2</sup> Sobre las teorías que fundamentan la Gestión del talento humano, se tienen a las siguientes:

a) Teoría de la perspectiva universal: De acuerdo con este enfoque, Fayol (1979) citado en González (2007) sostiene que se toma como un hecho que ciertas prácticas del talento humano son siempre más adecuadas que otras y que las instituciones deberían apropiarse de aquellas prácticas. El mecanismo predictivo es simple: El uso de prácticas características, ocasionará un óptimo desempeño institucional.

b) Teoría contingente: De igual manera, Fisher (1995) citado en la teoría de Pérez, Vásquez y Levín (2015) sostienen que los lineamientos y prácticas de los recursos humanos en una institución, para ser eficientes, necesitan ser consistentes con otros atributos de la organización, uno de los componentes contingentes más importantes es la técnica (por ende, debe elegirse un modelo estratégico para crear las predicciones. Una predicción, sostiene que las prácticas usadas, así como el rendimiento institucional son contingentes con la técnica que haya elegido la institución.

c) Teoría de la configuración: Finalmente, para Lawler (1995) citado en la teoría de Ospina (2010) quien indica que los componentes teóricos son configuraciones que

conforman ideales. Estas predicciones apuntan en el supuesto de que, aplicando el sistema de empleo seleccionado, se alcanzó un alto nivel de rendimiento institucionales.

En cuanto a la importancia, debido a los cambios constantes en la comunidad, así como en el entorno laboral específicamente, la institución necesita brindar una respuesta acertada y rápida a la gestión del activo humano, para transformarlo en más competitivo. Majad (2016) menciona que el sistema de talento humano ayuda a evaluar y organizar el rendimiento de los colaboradores mediante la capacitación, feedback y el apoyo, para conseguir así el identificar lo que es necesario aprender y sobre todo mejorar significativamente con el afán de obtener el logro de la institución, debido a esto, es necesario que las organizaciones puedan invertir en el desenvolvimiento de sus colaboradores.

Complementando a esto, Chiavenato (2011) mencionó que el lograr cumplir los mecanismos, hace que la organización se relacione mejor y estos sean medidos según las métricas y propósitos que tiene la institución. Este alcance de objetivos, busca satisfacer las demandas de los colaboradores de acuerdo a sus responsabilidades y funciones, el éxito además depende del planeamiento y ejecución de estos. Del mismo modo, explica que el activo humano es fundamental para la empresa, ya que es complicado dividir la conducta de los colaboradores y las instituciones. En la institución, el talento humano se encuentra conformado por profesionales, directivos, obreros, etc. Estos cuentan con talento por sus conocimientos, experiencias y variedad de competencias que cooperan en la consecución de metas de la institución o empresa.

Finalmente, Reyes y Molina (2016) mencionan que la gestión del activo humano es fundamental, dado que todo el éxito viene del esfuerzo de los colaboradores, derivando a que se afirme lo tan fundamental que es invertir en los colaboradores para así poder crear ventajas para la institución. Por esta razón, esta área se hace fundamental para los demás niveles pues ayuda a potenciar a los colaboradores y la transformación de la institución.

Existen seis pasos o procesos que logra desarrollar una adecuada gestión del activo humano en una organización, de acuerdo con Chiavenato (2019). Entre ellos, tenemos:

a. Procesos con el propósito de integrar personas: Estos procesos, sirven para abarcar también nuevo personal en la institución. Puede llamarse también, proceso

para abastecer personas. En esta etapa, se incluye la contratación y la selección de personal.

b. Procesos con el propósito de organizar a las personas: Estas etapas, permiten diseñar o crear roles que las personas llevarán a cabo en la empresa para guiar y supervisar su rendimiento. Incluir el diseño organizacional, al igual que las posiciones, examinar y describir los mismos, la ubicación de las personas y la medición de su rendimiento.

c. Procesos con el propósito de recompensar a las personas: Estos mecanismos permiten incentivar a las personas para satisfacer sus necesidades individuales más importantes. Acá se incluye todo tipo de beneficios, remuneraciones, así como también prestaciones y servicios a la comunidad.

d. Procesos con el propósito de desarrollar a las personas: Considerando los procesos de inducción para aumentar así, tanto el desarrollo profesional como personal. Acá se puede encontrar la capacitación, desenvolvimiento, gestión de conocimientos y destrezas, aprendizaje, programas de intercambio, desenvolvimiento profesional y sesiones de comunicación y cumplimiento.

e. Procesos de retención de personas: Estos mecanismos permiten crear situaciones ambientales y también psicológicas adecuadas para las actividades de las personas. Cuentan con dirección de la cultura institucional, clima, orden, limpieza al igual que seguridad, estilo de vida y los vínculos colectivos.

f. Procesos para auditar personas: Estos mecanismos sirven para supervisar o dar seguimiento a las responsabilidades de los colaboradores, con el propósito de corroborar su producto o resultado final. Cuenta con una base de datos y sistemas de manejo de datos.

Para evaluar las dimensiones de la variable, se hará uso de la teoría brindada por Chiavenato (2009) citado en el aporte de Parra (2021) quien divide en cinco componentes, ellos son:

A. Dimensión Reclutamiento: Viene a ser una serie de estrategias y procesos que buscan atraer aplicantes calificados y en facultad de ocupar un lugar en la institución. Principalmente es un mecanismo de datos e información donde la institución pública, brinda al entorno las oportunidades laborales que busca cubrir. En esta área, es necesario hacer uso de estrategias para destacar y llamar la atención de los aplicantes

calificadores que buscan o necesitan un lugar dentro de la institución según el talento con el que cuenta.

B. Dimensión Selección de personal: Viene a ser el mecanismo usado por la institución para elegir dentro de una serie de candidatas, a todos aquellos quienes se adecúan mejor al perfil y lineamientos de selección establecidos para el puesto que se encuentre disponible, de acuerdo con la necesidad del mercado actual. Para escoger a los colaboradores, es necesario que sea mediante una serie de pasos o etapas por las que debe pasar todos los aplicantes al puesto de trabajo, de acuerdo con la manera en cómo estos vayan pasando las adversidades, serán promovidos a la siguiente etapa hasta llegar a la final, los aplicantes que no puedan pasar esta prueba serán declinados, sin quedar escogidos dentro del proceso de selección del mejor activo humano.

C. Dimensión Capacitación: Implica generar características en los recursos humanos, teniéndolos preparados para que aumenten su productividad y ayuden de mejor forma a alcanzar las metas de la institución. Su objetivo es impactar en la conducta que adquieren para aumentar el nivel de productividad, mostrando técnicas básicas que tienen que llevar a cabo su trabajo.

D. Dimensión Evaluación de desempeño: Evalúa el rendimiento del colaborador, se le entiende como la manera en la que se alcanzan los lineamientos o métricas del trabajo y como son evaluadas. En otras palabras, se refiere a reconocer, evaluar y gestionar el rendimiento en las instituciones. La evaluación del rendimiento ayuda si identificar si el colaborador obedece con los lineamientos determinados por su trabajo, a través de la evaluación del rendimiento, le ayudará al colaborador y empleador a identificar sus fortalezas, dificultades o debilidades para estas ser trabajadas y mejoradas eventualmente. También, mediante ella, se busca fomentar y motivar el potencial de cada trabajador perteneciente a la organización, con miradas hacia un promisorio futuro y que atienda cada una de las necesidades primordiales.

E. Dimensión La remuneración y recompensa: Se le conoce a toda retribución económica por trabajo elaborado en beneficio de la empresa o terceros; esta recompensa viene a ser un incentivo, premio o también un bono que favorece al colaborador, por sus actitudes sobresalientes a través del ejercicio de su labor encomendada. Esto, incentiva al colaboradores para que guíen en su rendimiento hacia los objetivos de su empresa. El mecanismo de beneficio debe ser compatible con la conducta arriesgada de la técnica.

Al momento de hablar de la segunda <sup>2</sup> variable desempeño laboral, es importante considerar el aporte de Cuesta y Valencia (2014) quienes manifiestan que, el desempeño laboral, vienen a ser todas las actitudes o conductas apreciadas en los trabajadores, los cuales son importantes para alcanzar las metas institucionales y que pueden evaluarse en términos de competencia de cada persona y su nivel de aporte a la organización. Por lo que, se afirma que el desempeño o rendimiento de una persona en el puesto, es muy situacional y suele variar de persona en persona y de contexto en contexto puesto que se encuentra sujeto a una serie de componentes que influyen y condicionan de forma importante. Cada persona, mide el costo y a su vez el beneficio para saber que vale la pena en que se realice un esfuerzo.

Para Chicano (2018) es el nivel donde la intervención pública o una persona suele actuar según determinados lineamientos o pautas de acción, alcanzando un resultado según el planeamiento determinado. Acerca de este concepto, se puede deducir al propio entorno laboral de la empresa. Aquel entorno, influye directamente en la conducta de sus integrantes. De esta manera, se puede declarar que el rendimiento de los trabajadores es la respuesta de la cultura más profunda ejercida en la empresa.

Isea (2013) considera que el rendimiento que se demuestra en el espacio laboral es la acción que demuestra día a día un colaborador, por lo que rinde de forma adecuada en el trabajo. En otras palabras, se le indica como revisión del rendimiento, calificación que se le da al personal, medición y evaluación en base a la obtención de mérito, valoración del rendimiento, exámenes de trabajadores y valoración del colaborador.

Asimismo, es considerado por González et al. (2014) los integrantes de la empresa trabajan de una forma efectiva, para obtener objetivos comunes, ciñéndose a los lineamientos básicos determinados anteriormente. Acerca de este concepto, se propone que el esfuerzo laboral se da por la ejecución de acciones por parte de los trabajadores de una empresa de forma efectiva, con el fin de superar los objetivos planteados.

Se dice que las teorías, proponen una explicación acerca de la asociación que se da entre el incentivo y el desempeño, al igual que el nexo existente entre el trabajo y su rendimiento. Por ende, se pueden enumerar las siguientes:

a. Teoría de la equidad: De acuerdo con Klingner y Nabaladian (2002) citado en la teoría de Rodríguez, Salanova y Martínez (2014), estos mencionan que el desempeño



laboral, viene siendo relacionado con el punto de vista que tiene el colaborado sobre el trato recibido. Por ende, estas percepciones dan como resultado, lealtad, expresiones de buena voluntad, al igual que una más adecuada efectividad en su trabajo dentro de la institución. En ocasiones, esta impresión se encontró relacionado a un estado mental más que a un punto de vista enfocado en hechos. Sin embargo, quiere decir que la imparcialidad, al igual que el buen trato son componentes esenciales. También, impacta la comunicación adecuada entre grados institucionales.

b. Teoría de las expectativas: De acuerdo con Vroom (1964) citado en Naranjo (2009), se enfoca en los sentimientos satisfactorios de los colaboradores, los cuales generan un mejor rendimiento o desempeño laboral con otros. Es por esta razón que la postura se enfoca en el punto de vista subjetivo que tiene el colaborador, acerca de la probabilidad de que su manera de desarrollar sus actividades o funciones, establecen conductas que den como resultado al logro de cierto rendimiento. Se sabe que esta teoría ayuda a entender múltiples reacciones tanto positivas como negativas en el rendimiento del colaborador, ya que como personas también se tiene objetivos y expectativas. Por esta razón, se plantea que los colaboradores, tengan con comportamiento acorde, con el fin de poder alcanzar sus expectativas propuestas, un resultado que aceptan como valioso y que se resume en tres atributos: expectativa, instrumentalidad y valencia.

c. Teoría de las metas: Esta teoría fue propuesta por Locke (1976) citado en la teoría de Molina (2010) quien menciona que existe un rol de incentivo y motivación que impacta en la voluntad de los colaboradores al momento de llevar a cabo alguna de sus actividades. Dicho esto, los trabajadores siguen de forma intencional un propósito o meta mediante el desarrollo de una actividad, el cual abarca un grado de esfuerzo, lo que establece el nivel de desempeño. Es importante mencionar que un objetivo es todo aquello que un individuo busca o se esfuerza por alcanzar. La intención de lograr esta meta es netamente por motivación, puesto que estas encaminan los actos y promueven a dar lo mejor de su rendimiento.

En cuanto a la importancia, de acuerdo con los autores Guartán, Torres y Ollague (2019) es importante debido a que: Ayuda a reconocer problemas en la supervisión del personal, así como en la integración del trabajador en la institución o al lugar en el que este ocupe, así como también desacuerdos, mal aprovechamiento de trabajadores con

gran potencial para dar, superior al que se le exige en el puesto, problemas motivacionales, entre otros.

El rol del talento humano, de acuerdo a Castro y Delgado (2020) es un componente esencial que se ha dado en las empresas, puesto como un desafío de los directores, teniendo la finalidad de identificar el valor añadido de cada uno de sus colaboradores y cómo esto aporta a la institución, al igual que el garantizar el logro de las metas institucionales y su aporte en los resultados finales.

Por último, para Salazar, Bejarano y Núñez (2018) el rendimiento o desempeño laboral es esencial puesto que el talento humano es significativo y será el que ayudará a las empresas a alcanzar con sus propósitos, para ellos, cada colaborador tiene que aportar para alcanzar excelentes resultados. Del mismo modo, ayuda a identificar el nivel de integración y compromiso con la institución con el desenvolvimiento de las tareas.

Para hablar de los componentes que forman parte del desempeño, se consideró la teoría de Davis y Newton (1999) citados en Rivero (2019) quienes sostienen que este, se ve influenciado por:

a) Satisfacción del trabajo: En otras palabras, viene a ser lo que siente el colaborador en cuanto al desarrollo de las actividades que se llega a realizar y que puede ser expresado a través de emociones, tanto positivas como negativas.

b) Autoestima: Viene a ser un sentimiento que ayuda a aumentar el deseo de ser parte de un equipo y poder lograr un lugar en la institución.

c) Trabajo en equipo: Es fundamental para toda empresa en donde el líder busca inculcar en los grupos de trabajo, la colaboración y ayuda mutua, así como la participación de sus integrantes con el fin de lograr las metas.

Complementando a esto, Bain (2003) citados en la teoría de Torres, Ibarguen y Arce (2020) consideran el papel fundamental de dos componentes que consiguen tener aporte en aumentar la productividad.

a. Factores internos: Estos pueden ser modificados de forma sencilla, se agrupan en dos tipos, siendo de clasificación duros y blandos. En los componentes duros, están las materias primas, equipo y la tecnología, mientras que en los componentes blandos,

abarcando diversos sistemas, y otras técnicas de trabajo, asimismo, se consideran los procesos de organización y tipos de dirección.

b. Factores externos: La competitividad, ingresos actuales, inflación, confianza y bienestar de la población son producto del nivel de productividad en un espacio de trabajo, por ende, las instituciones buscan descubrir el motivo de los movimientos que originan que aumente o disminuya la productividad.

De acuerdo como Remicio (2020) sostiene que existen tres dimensiones <sup>2</sup> para evaluar el desempeño laboral:

A. Dimensión Planificación <sup>3</sup> de la enseñanza: Esta dimensión, <sup>3</sup> es explicada como un mecanismo a través del cual, el maestro, dirigido <sup>3</sup> por los aprendizajes que se busca lograr <sup>3</sup> con sus alumnos, <sup>3</sup> organiza diferentes contenidos, de tal forma que pueden ser impartidos <sup>3</sup> de la manera más efectiva posible, de acuerdo con los lineamientos del <sup>3</sup> currículum actual, <sup>3</sup> y tomando en cuenta las circunstancias en las que los estudiantes aprenden. Planear, involucra diseñar un plan o propuesta de algo que se llevará a cabo. En este sentido, busca diseñar una propuesta acerca de qué se enseñará y la manera en cómo se hará partiendo de los conocimientos que tienen los alumnos para alcanzar las metas planteadas. En muchos niveles educativos, comenzando con educación inicial hacia adelante, asimismo, la planificación <sup>3</sup> trata de proyectar y anticipar diferentes componentes curriculares que llegan a intervenir <sup>3</sup> en el mecanismo de enseñanza, como por ejemplo <sup>3</sup> el tiempo, <sup>3</sup> el entorno educativo, técnicas metodológicas, técnicas de mediación y a la vez de <sup>3</sup> evaluación con el objetivo de beneficiar el logro esperado en cuanto al aprendizaje.

B. Dimensión <sup>3</sup> Procesos pedagógicos: Los mecanismos <sup>3</sup> pedagógicos nos ayudan a reconocer <sup>3</sup> principios, lineamientos y procesos <sup>3</sup> que configuran la manera de actuar del maestro <sup>3</sup> en relación con el planeamiento, con <sup>3</sup> la implementación y sobre todo a la evaluación del mecanismo de aprendizaje. Estos mecanismos forman parte del conjunto de actividades y roles planeados de forma sistemática, ayudando en la elaboración de un conocimiento escolar vinculándose con la sociedad.

Acerca de los mecanismos pedagógicos utilizados, a medida que van beneficiando en el desempeño de las diversas disciplinas, ayudará también a comprender las técnicas en aquellos colaboradores que no las desarrollen o que no las <sup>3</sup> van ejecutando de manera muy eficiente, mejorando de esta forma las probabilidades <sup>3</sup> de trabajo y estudio. Sin

embargo, es de suma importancia que quienes educan, tengan en cuenta que ellos son los principales responsables de simplificar los mecanismos de enseñanza, intensificando la actividad de los alumnos, padres, familiares y también integrantes de la sociedad.

C. Dimensión Procesos didácticos: El maestro, se encuentra en obligación de actualizar periódicamente las disciplinas básicas, la iniciación en informática, así como las más actuales tecnologías, el aprovechamiento de nuevas técnicas pedagógicas disciplinarias y el conocimiento de datos brindados por los medios que generan la comunicación. En su ejercicio docente mediante un comportamiento profesional, el docente buscará fortalecer los aprendizajes esenciales de su estudiante, los cuatro cimientos del conocimiento: aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir y cooperar con los demás, estableciendo así aprendices activos los cuales estén en capacidad de reflexionar y elaborar su conocimiento.

En cuanto a la definición de términos básicos sobre los dos fenómenos de estudio abordados, tenemos los siguientes:

- Autoestima: Viene a ser un sentimiento que ayuda a aumentar el deseo de ser parte de un equipo y poder lograr un lugar en la institución (Rivero, 2019).
- Capacitación: Su objetivo es impactar en la conducta del activo humano teniendo como propósito de que puedan aumentar el nivel de productividad que ejercen en su trabajo, mostrando técnicas básicas que tienen que llevar en cada una de las actividades asignadas (Huamán, 2019).
- Evaluación: La evaluación del desempeño, se refiere a medir de forma sistemática el rendimiento de cada trabajador, acerca de las funciones que desarrolla, las metas y el resultado que busca lograr, las aptitudes que ofrece (Huamán, 2019).
- Desempeño laboral: Vienen a ser todas las actitudes o conductas apreciadas en los trabajadores, los cuales son importantes para alcanzar las metas institucionales y que pueden evaluarse en términos de competencia de cada persona y su nivel de aporte a la organización (Cuesta y Valencia, 2014).
- Gestión del Talento Humano: Se le considera al conjunto de mecanismos necesarios para guiar a las personas o al recurso humano en una organización, comenzando con el reclutamiento, selección, inducción, recompensas (Cuesta, 2010).

▪ Incentivos: Es un activo intangible mediante el cual, las personas eligen involucrarse en la empresa y una vez estando en ella, brindan su tiempo, esfuerzo y otro tipo de recursos y herramientas (Huamán, 2019).

▪ Incorporación: Es una especie de filtro, el cual permite el ingreso de los candidatos a una organización y son todos los que cuentan con las aptitudes necesarias que cumplen con el puesto (Huamán, 2019).

▪ Mantenimiento del personal: Estos mecanismos se le da importancia ya que se acerca al tipo de individuo complejo, puesto a que son flexibles y pueden acomodarse a los colaboradores y como consecuencia, mantienen respeto a las diferencias personales y también tienen en cuenta que los aportes son distintos (Huamán, 2019).

▪ Satisfacción laboral: Se le considera al sentimiento del trabajador por las acciones y roles que desarrolla y pueden ser expresados a través de sentimientos buenos o malos (Rivero, 2019).

▪ Trabajo en equipo: Es fundamental para toda empresa en donde el líder busca inculcar en los grupos de trabajo, la colaboración y ayuda mutua, así como la participación de sus integrantes con el fin de lograr las metas (Rivero, 2019).

Sobre la hipótesis general se estableció: <sup>15</sup> La gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” de Huamachuco, año 2022. En cuanto a las hipótesis específicas se tiene:

▪ Existe nivel medio de la GTH en <sup>10</sup> la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” del distrito de Huamachuco, período 2022.

▪ Existe nivel medio <sup>2</sup> del desempeño laboral de los docentes de nivel secundaria en la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” de Huamachuco, año 2022.

▪ Existe relación significativa entre la GTH y la planificación curricular de los docentes <sup>6</sup> de secundaria de la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” de Huamachuco, año 2022.

▪ Existe relación significativa entre la GTH y los procesos pedagógicos <sup>5</sup> en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” de Huamachuco, año 2022.

▪ Existe relación significativa entre la GTH y los procesos didácticos <sup>5</sup> en los docentes de secundaria de la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” de Huamachuco, año 2022.

**1** Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión del talento humano	Para Sanabria (2015) se le considera a la gestión del talento humano, a todos los lineamientos y prácticas necesarias para tocar características de las posiciones de gestión, vinculadas con los individuos o recursos, entre ellos la etapa de reclutamiento y en cuanto a la selección de personal, inducción, beneficios y evaluación del desempeño.	<p><b>3</b> Reclutamiento</p> <p><b>3</b> Selección de personal</p> <p>Capacitación de personal</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Remuneración y recompensa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar</li> <li>- Elegir</li> <li>- Clasificar</li> <li>- Desarrollar cualidades</li> <li>- Comportamiento</li> <li>- Identificar</li> <li>- Medir</li> <li>- Conocimiento</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22</p> <p>23, 24, 25, 26, 27, 28</p> <p>29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36</p>	Cuestionario	Ordinal	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño laboral	Cuesta y Valencia (2014) quienes manifiestan que, el desempeño laboral, vienen a ser todas las actitudes o conductas apreciadas en los trabajadores, los cuales son importantes para alcanzar las metas institucionales y que pueden evaluarse en términos de competencia de cada persona y su nivel de aporte a la organización.	<p>2</p> <p>Para la medición de la variable desempeño laboral se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, el cual será elaborado en base a las tres dimensiones.</p>	Planificación curricular	<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación relacionada con la unidad didáctica</li> <li>- Planificar estrategias, actividades y recursos</li> <li>- Planificar la evaluación formativa de aprendizajes</li> </ul>	1, 2 3, 4 5, 6, 7	Cuestionario	Ordinal
				<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomenta los saberes previos para favorecer la integración</li> <li>- Promover el trabajo operativo</li> <li>- Generar situaciones de aprendizaje de complejidad</li> </ul>	8, 9 10, 11 12, 13		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionan y ejecutan estrategias apropiadas</li> <li>- Participan en la formalización del conocimiento construido</li> </ul>	14, 15 16, 17 y 18		

*Nota.* Elaboración propia

## 13 II. METODOLOGÍA

### 2.1. Objeto de estudio

La investigación ha sido de dirección básica en cuanto el nivel de abstracción, dado el enfoque ha sido cuantitativa, por la profundidad del propósito ha sido correlacional, en cuanto al manejo de variables ha sido de estructura de no experimentación y en base a la cantidad de veces que se llegó a realizar el uso de recolección de datos ha sido transversal.

Para Ñaupas et al. (2014) se habla de investigaciones de dirección básica cuando emplean teorías para mostrar el comportamiento de fenómenos que se abordan, para diagnosticar su nivel actual y la posible asociación causal que pudiesen tener.

De acuerdo a Gómez (2012) las investigaciones cuantitativas aplican instrumentos para la medición cuantificada de la data recogida, para luego ser analizados mediante técnicas y pruebas estadísticas, hasta llegar a conclusiones que respondan los propósitos de la investigación.

En cuanto a Hernández et al. (2014) los estudios relacionales están enfocados en hacer análisis del tipo de relación que se desarrolla entre dos fenómenos en estudio.

Asimismo, para Morlote y Celiseo (2004) las investigaciones que usan estructura de la no experimentación, no generan cambio o alteración en los fenómenos que se abordan, dado que no se ejerce manipulación alguna.

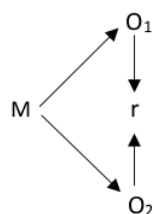
Se ha utilizado el método hipotético deductivo. De acuerdo con Gómez (2012) quien señala que se emplea el análisis de información desde lo general hacia lo particular, llegando a emplear supuestos de hipótesis que requieren ser comprobadas para derivar a conclusiones.

El estudio se desarrolló bajo un diseño de tipo no experimental con alcance de tipo transversal. De acuerdo a Ñaupas et al. (2014) los estudios no experimentales no realizan la intención de estimular un fenómeno de estudio para generar alteración o cambio en el otro fenómeno.

Además, según Hernández et al. (2014) consideran que los estudios transversales se caracterizan en que la aplicación de los instrumentos enfocados en el recojo de la data se ejecuta en un solo momento.



Se tiene el siguiente esquema:



En donde:

M = Docentes de la I.E. “Florencia Mora de Sandoval” Huamachuco 2022

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Desempeño laboral

r = Relación

En cuanto a la población, Ñaupas et al. (2013) mencionan que la población se le denomina a la agrupación de individuos, animales o cosas que tienen similares características en un determinado momento.

La población estuvo compuesta por 47 docentes de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco 2022.

**Tabla 2**

*Distribución de docentes de la I.E. Florencia Mora de Sandoval*

Agentes Educativos	Segmentación	Unidad de Estudio
Docentes	Nombrados	30
Docentes	Contratados	17
	Total	47

*Nota.* Nómina de personal del colegio

Con respecto a la muestra de estudio, para Ñaupas et al. (2013) señalan que la muestra está enfocada a ser la representación de unidades de análisis de la población que tienen características homogéneas y es determinado por diversos métodos.

La estuvo compuesta por 47 docentes de la I.E. Florencia Mora de Sandoval del distrito de Huamachuco, año 2022.

Para Maya (2014) el muestreo es la técnica que determina qué elementos con similares características del universo poblacional deben examinarse, con el fin de realizar conclusiones que respondan los objetivos abordados en dicha población.

En tal sentido, se aplicó el muestreo de tipo <sup>1</sup> no probabilístico de tipo censal, debido que la magnitud de población es pequeña y asimismo llega a ser accesible para ejecutar la medición de instrumentos.

## 2.2. <sup>2</sup> Técnicas e instrumentos de recojo de datos

### Técnicas

La técnica que se ha utilizado ha sido la encuesta tanto para la variable GTH como para la variable desempeño laboral.

Según Maya (2014) la encuesta se define como la técnica que tiene por propósito recabar información en cuanto a la percepción de la población de estudio.

### Instrumentos

Se utilizó para la medición de las dos variables abordadas, el instrumento del cuestionario. Para Maya (2014) considera que el cuestionario está conformado por una serie de preguntas o llamadas también ítems, tanto de respuestas cerradas y abiertas, dado el criterio del que esté realizando.

### Validez

Para la validez se empleó la valoración de especialistas en la gestión educativa, los cuales evaluaron para cada ítem de los cuestionarios teniendo en cuenta la redacción, coherencia con las dimensiones, amplitud de contenido y congruencia con los indicadores.

### Confiabilidad

Mediante la confiabilidad se tiene por propósito analizar el sustento de que de los ítems que integran el cuestionario, evaluando que presenten coherencia y pertenencia con las variables de estudio para su correcta medición. Por lo tanto, se ha hecho <sup>2</sup> uso de la prueba de Cronbach para establecer el indicador de confiabilidad con respecto a las variables abordadas.

Se realizó una prueba piloto de 15 docentes de una institución de Huamachuco, donde se les aplicó los dos cuestionarios, obteniendo como resultado al hacer el empleo de la prueba de Cronbach, hallando un coeficiente de 0.817 para la variable GTH y de 0.849 para la variable Desempeño laboral. Siendo ambos valores mayores a 0.7 <sup>1</sup> se pudo afirmar que los dos cuestionarios se convierten en herramientas confiables para su aplicación a la población de estudio.

### 2.3. Análisis de la información

En cuanto al análisis descriptivo, se procedió a la tabulación de datos utilizando el office Excel, donde se puede construir tablas y gráficos para describir el nivel de cada una de las variables abordadas y dimensiones.

Con respecto al análisis inferencial, la prueba utilizada para determinar si se trata de una muestra normal, se utilizó el estadístico de “Shapiro Wilk” por tener una base de datos menor a 50 unidades de análisis, obteniendo por resultado que la data recopilada no presentan una distribución de tipo normal. Para el contraste de las hipótesis se realizó con la prueba de Spearman para la hipótesis general y las hipótesis específicas.

### 2.4. Aspectos éticos en la investigación

El presente estudio cumplió con todos los aspectos éticos propios de una investigación; para una correcta formalidad en la recopilación de información de la población en estudio se les explicó el propósito y la forma de aplicación de los instrumentos a cada uno de los docentes que fueron encuestados, como parte del consentimiento para participar libremente en la investigación, teniendo en cuenta que se considera el total anonimato y la información obtenida se utilizó exclusivamente para este fin.

Asimismo, se respetó los lineamientos de la Guía de Redacción proporcionadas por la universidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

##### 3.1.1. Nivel de la variable Gestión del Talento Humano

**Tabla 3**

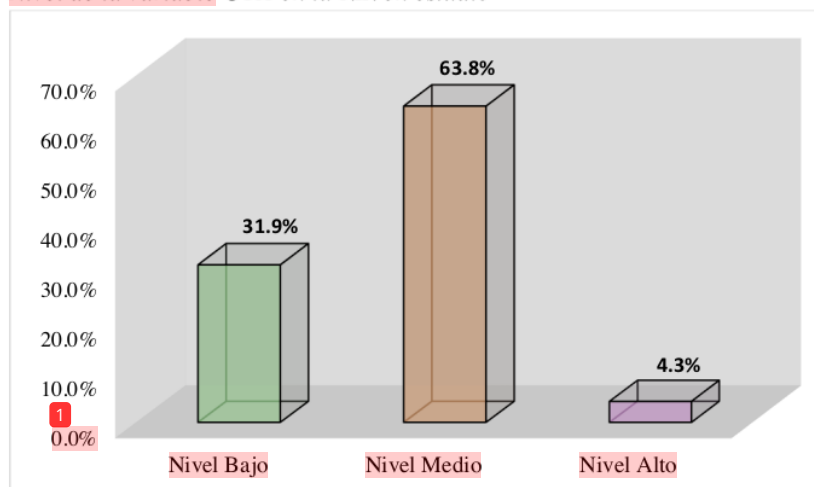
*Nivel de la variable GTH en la I.E. en estudio*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	36	83	15	31.9%
Nivel Medio	84	131	30	63.8%
Nivel Alto	132	180	2	4.3%
<b>Total</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

**Figura 1**

*Nivel de la variable GTH en la I.E. en estudio*



*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

En la Tabla 3 y Figura 1, se visualiza que el 63.8% de los educadores que han sido encuestados manifestaron que perciben un nivel medio de la GTH en la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco; seguido de un 31.9% indicó un nivel bajo y el 4.3% un nivel alto.

### 3.1.2. Nivel de la variable GTH por dimensiones

**Tabla 4**

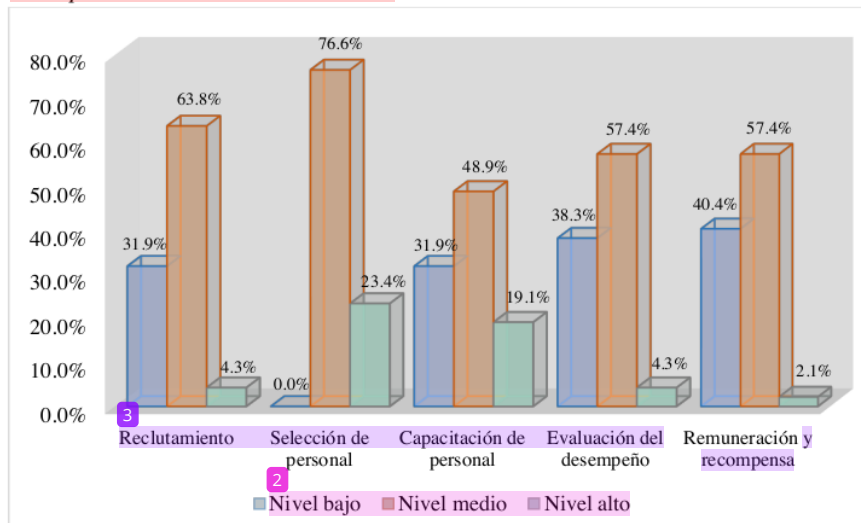
*Nivel por dimensiones de la variable GTH en la I.E. en estudio*

Dimensiones	N. Bajo	N. Medio	N. Alto
Reclutamiento	31.9%	63.8%	4.3%
Selección de personal	0.0%	76.6%	23.4%
Capacitación de personal	31.9%	48.9%	19.1%
Evaluación del desempeño	38.3%	57.4%	4.3%
Remuneración y recompensa	40.4%	57.4%	2.1%

Nota. Data derivada del uso del cuestionario

**Figura 2**

*Nivel por dimensiones de la variable GTH en la I.E. en estudio*



Nota. Data derivada del uso del cuestionario

En la Tabla 4 y Figura 2, se visualiza que en la dimensión reclutamiento el 63.8% de los docentes encuestados han manifestado que se desarrolla un nivel medio, el 31.9% nivel bajo y el 4.3% nivel alto. Sobre la dimensión selección de personal, el 76.6% indicó que existe nivel medio y el 23.4% nivel alto. Para

la dimensión capacitación de personal, el 48.9% indicó un nivel medio, 31.9% indicó nivel bajo y 19.1% nivel alto. Sobre la dimensión evaluación del desempeño, el 57.4% de los encuestados indicaron un nivel medio, el 38.3% un nivel bajo y el 4.3% nivel alto. Por último, sobre la dimensión remuneración y recompensa, el 57.4% de los encuestados manifestaron un nivel medio, el 40.4% un nivel bajo y el 2.1% un nivel alto.

### 3.1.3. Nivel de la variable Desempeño laboral

**Tabla 5**

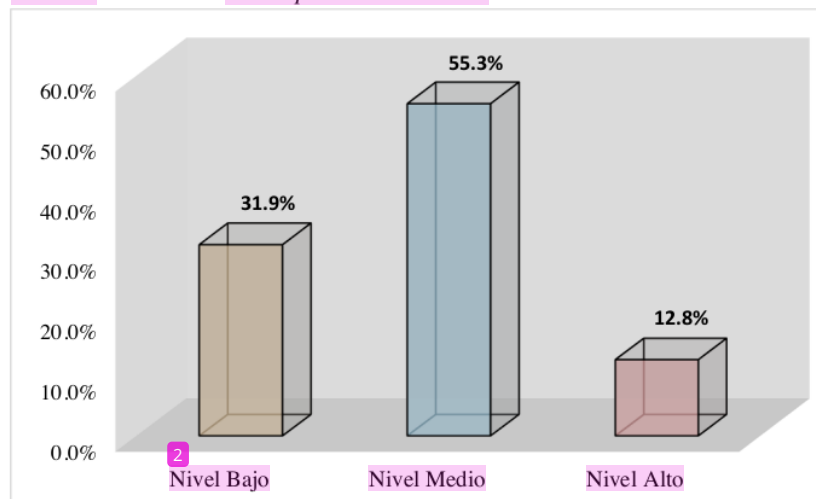
*Nivel de la variable Desempeño laboral en la I.E. en estudio*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	18	41	15	31.9%
Nivel Medio	42	65	26	55.3%
Nivel Alto	66	90	6	12.8%
<b>Total</b>			<b>47</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

**Figura 3**

*Nivel de la variable Desempeño laboral en la I.E. en estudio*



*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

<sup>1</sup> En la Tabla 5 y Figura 3, se visualiza que el 55.3% de los docentes encuestados reflejaron que existe un medio nivel del desempeño laboral en la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco; seguido de un 31.9% que reflejó un nivel bajo y el 12.8% un nivel alto.

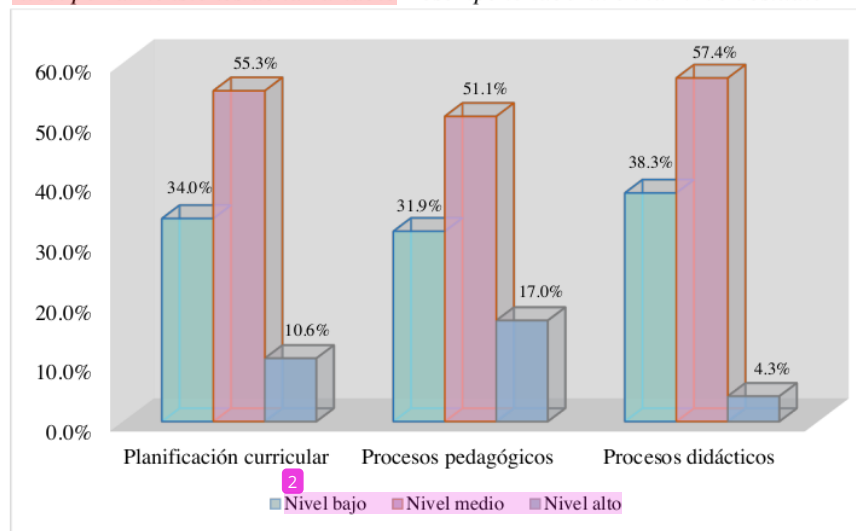
### 3.1.4. Nivel de la variable Desempeño laboral por dimensiones

**Tabla 6**  
*Nivel por dimensiones de la variable Desempeño laboral en la I.E. en estudio*

Dimensiones	N. Bajo	N. Medio	N. Alto
Planificación curricular	34.0%	55.3%	10.6%
Procesos pedagógicos	31.9%	51.1%	17.0%
Procesos didácticos	38.3%	57.4%	4.3%

*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

<sup>1</sup>  
**Figura 4**  
*Nivel por dimensiones de la variable Desempeño laboral en la I.E. en estudio*



*Nota.* Data derivada del uso del cuestionario

<sup>6</sup>  
En la Tabla 6 y Figura 4, se visualiza que en la planificación curricular el 55.3% de los docentes encuestados indicaron un nivel medio, el 34.0% un nivel

bajo y el 10.6% nivel alto. Sobre la dimensión procesos pedagógicos, el 51.1% indicó que existe nivel medio, el 31.9% nivel bajo y el 17.0% nivel alto. Para la dimensión procesos didácticos, el 57.4% indicó un nivel medio, 38.3% indicó nivel bajo y 4.3% nivel alto.

## 3.2. Resultados inferenciales

### 3.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 7**  
*Prueba Shapiro-Wilk de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión reclutamiento	0.889	47	0.000
Dimensión selección de personal	0.929	47	0.007
Dimensión capacitación de personal	0.943	47	0.023
Dimensión evaluación del desempeño	0.910	47	0.002
Dimensión remuneración y recompensa	0.946	47	0.030
GTH	0.946	47	0.029
Dimensión planificación curricular	0.942	47	0.022
Dimensión procesos pedagógicos	0.943	47	0.023
Dimensión procesos didácticos	0.943	47	0.022
Desempeño laboral	0.940	47	0.018

*Nota.* Data obtenida del programa estadística SPSS V. 25

En la Tabla 7, se hizo uso de prueba Shapiro Wilk debido que la muestra es de tamaño menor a 50 datos, de la cual para las dos variables abordadas y dimensiones se obtuvieron valores en cuanto a la significancia menores al margen de error establecido de 0.05, lo que permitió afirmar que los datos no se están comportando una distribución de comportamiento normal. Debido a



eso, para determinar el grado de relación entre variables y en cuanto a las dimensiones se utilizó el estadístico de prueba de Spearman.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general:

H<sub>1</sub>: Existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

**Tabla 8**

*Prueba de contraste de la hipótesis general*

		GTH	Desempeño laboral
GTH	Coef. Correlacional	1.000	0.876
	Sig. que halló en la prueba		0.000
	N	47	47
Spearman Desempeño laboral	Coef. Correlacional	0.876	1.000
	Sig. que halló en la prueba	0.000	
	N	47	47

*Nota.* Data obtenida del programa estadística SPSS V. 25

En la Tabla 8, al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.876$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y significativa entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

### 3.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: Existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

**Tabla 9**

*Prueba de contraste de la hipótesis específica 1*

		GTH	Dimensión planificación curricular
GTH	Coef. Correlacional	1.000	0.889
	Sig. que halló en la prueba		0.000
Spearman	N	47	47
	Coef. Correlacional	0.889	1.000
Dimensión planificación curricular	Sig. que halló en la prueba	0.000	
	N	47	47

*Nota.* Data obtenida del programa estadística SPSS V. 25

En la Tabla 9, al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.889$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y significativa entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

<sup>14</sup>  
**3.2.4. Prueba de hipótesis específica 2**

Hipótesis específica 2:

H<sub>1</sub>: Existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

**Tabla 10**  
*Prueba de contraste de la hipótesis específica 2*

		GTH	Dimensión procesos pedagógicos
Spearman	GTH	Coef. Correlacional	1.000
		Sig. que halló en la prueba	0.861
		N	47
Dimensión procesos pedagógicos		Coef. Correlacional	0.861
		Sig. que halló en la prueba	1.000
		N	47

*Nota.* Data obtenida del programa estadística SPSS V. 25

<sup>1</sup>  
 En la Tabla 10, al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.861$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y significativa entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

14  
**3.2.5. Prueba de hipótesis específica 3**

Hipótesis específica 3:

H<sub>1</sub>: Existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

H<sub>0</sub>: No existe relación que se da de forma directa y a la vez entre la GTH y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

**Tabla 11**  
*Prueba de contraste de la hipótesis específica 3*

		GTH	Dimensión procesos didácticos
Spearman	GTH	Coef. Correlacional	1.000
		Sig. que halló en la prueba	0.000
		N	47
Dimensión procesos didácticos	GTH	Coef. Correlacional	0.868
		Sig. que halló en la prueba	0.000
		N	47

*Nota.* Data obtenida del programa estadística SPSS V. 25

En la Tabla 11, al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.868$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y significativa entre la GTH y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022.

#### IV. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo en cuanto a <sup>13</sup> determinar la relación entre las variables de estudio, se ha tenido por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.876$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación <sup>4</sup> directa y significativa entre la GTH y el desempeño laboral en los docentes de secundaria de la institución que ha sido mencionada.

Los hallazgos indicados líneas arriba, teniendo similitud a los hallazgos guardan similitud con el estudio de Gamarra (2018), donde se hizo uso de cuestionarios en la estipulada muestra conformada de 30 <sup>1</sup> docentes, llegando a obtener un indicador correlacional ( $r = 0.621$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ), derivando a que se concluya que existe una correlación significativa buena entre las variables GTH y el <sup>1</sup> desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa en estudio.

Los resultados mencionados en los párrafos anteriores, refuerzan la teoría de las expectativas de Vroom, la cual se enfoca en los sentimientos de satisfacción laboral que pueden percibir los colaboradores ante la gestión de recursos humanos, llegan a propiciar un mejor desempeño laboral.

En cuanto a sobre determinar la relación que se da entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022. Al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.889$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación <sup>2</sup> directa y significativa entre la GTH y la planificación curricular de los docentes de <sup>2</sup> secundaria de la institución objeto de estudio.

Los hallazgos indicados líneas arriba, teniendo similitud a los hallazgos guardan similitud con el estudio de Parra (2021), donde se hizo uso de cuestionarios en la <sup>4</sup> estipulada muestra conformada de 36 docentes, llegando a obtener un indicador correlacional ( $r = 0.874$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ), derivando a que se <sup>1</sup> concluya que la GTH incide significativamente y directamente en el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa en estudio.

Los resultados expuestos refuerzan lo mencionado por Salazar, Bejarano y Nuñez (2018) sobre que el desempeño laboral es importante porque el factor humano es significativo es el que va permitir que la organización cumpla con sus objetivos para ellos cada uno debe aportar para tener buenos resultados. Asimismo, permite dar a conocer el grado de integración y compromiso con la empresa con el desarrollo de las actividades.

Con respecto a sobre <sup>2</sup> determinar la relación que se da entre la GTH y los procesos pedagógicos <sup>5</sup> en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022. Al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.861$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y significativa entre la GTH y los procesos pedagógicos en los docentes de secundaria de la institución objeto de estudio. <sup>11</sup>

Los hallazgos indicados líneas arriba, teniendo similitud a los hallazgos guardan similitud con el estudio de Apaza (2019), donde se hizo uso de cuestionarios en la estipulada muestra conformada de 82 docentes, llegando a obtener un indicador <sup>4</sup> correlacional ( $r = 0.584$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.000$ ), derivando a que se <sup>2</sup> concluya que la GTH se relaciona significativamente y directamente con el desempeño laboral en base a la percepción del personal de la universidad en estudio.

Los resultados expuestos en los párrafos anteriores refuerzan la teoría de las mestas de Locke, donde hace hincapié a que los colaboradores llegan a perseguir de forma intencionada para alcanzar el propósito de estudio, involucrando esfuerzo que determina el grado de relación.

En cuanto sobre <sup>2</sup> determinar la relación que se da entre la GTH y los procesos didácticos <sup>5</sup> en los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco, año 2022. Al aplicar la prueba de análisis correlacional del estadístico Spearman se tuvo por hallazgos un indicador correlacional ( $r = 0.868$ ) y con respecto al valor sig. un indicador ( $p = 0.000$ ) por lo que se aprecia que es inferior al margen de error estipulado de 5%, derivando a la afirmación que se da la asociación directa y

significativa entre la GTH<sup>11</sup> y los procesos didácticos en los docentes de secundaria de la institución objeto de estudio.

Los hallazgos indicados líneas arriba, teniendo similitud a los hallazgos guardan similitud con el estudio de Parra (2021), donde se hizo uso de cuestionarios en la estipulada muestra conformada de 56 docentes, llegando a obtener un indicador correlacional ( $r = 0.985$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.00$ ), derivando a que se concluya que la GTH se relaciona directamente con el desempeño docente y viceversa.

Los resultados expuestos en los párrafos anteriores refuerzan lo mencionado por Chiavenato (2019), quien indica que como parte del activo de talento humano se da el proceso enfocado a que se diseñen las actividades que son asignadas en una determinada empresa, para monitorear y orientar el desempeño profesional. Asimismo, se da la inclusión de las posiciones y descripción de los mismos.

## V. CONCLUSIONES

1. El 63.8% de los docentes manifestaron que perciben un nivel medio de la gestión del talento humano en la I.E. Florencia de Mora de Sandoval del distrito de Huamachuco; seguido de un 31.9% indicó un nivel bajo y el 4.3% un nivel alto.
2. El 55.3% de los docentes encuestados reflejaron que existe un nivel medio del desempeño laboral en la I.E. Florencia de Mora de Sandoval del distrito de Huamachuco; seguido de un 31.9% que reflejó un nivel bajo y el 12.8% nivel alto.
3. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los educadores de nivel secundario en la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco – 2022. Llegando a la afirmación que mientras se mejore el nivel de la gestión del talento humano, se mejoraría el nivel del desempeño laboral de los docentes de la mencionada institución.
4. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la planificación curricular de los docentes de secundaria de la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco – 2022. Llegando a la afirmación que mientras se mejore el nivel de la gestión del talento humano, se mejoraría el nivel de la planificación curricular de los docentes de la mencionada institución.
5. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los procesos pedagógicos en los educadores de nivel secundario en la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco – 2022. Llegando a la afirmación que mientras se mejore el nivel de la gestión del talento humano, se mejoraría el nivel de los procesos pedagógicos de los docentes de la mencionada institución.
6. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los procesos didácticos en los educadores de nivel secundario en la I.E. Florencia Mora de Sandoval de Huamachuco – 2022. Llegando a la afirmación que mientras se mejore el nivel de la gestión del talento humano, se mejoraría el nivel de los procesos didácticos de los docentes de la mencionada institución.



## VI. RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones de nivel secundario, tomar en cuenta al docente como un aliado para ejecutar los procesos de cambio educativo en base a la GTH y promover una labor comprometida, eficiente y competente para obtener resultados eficaces y positivos en logro de los objetivos institucionales.
2. A los directivos de la UGEL Sánchez Carrión, se les recomienda que promuevan la **gestión del talento humano** en los docentes **que** demandan un **desarrollo de** competencias profesionales que motiven, estimulen y comprometan sus labores hacia el buen desempeño con el propósito de desarrollar y potenciar sus capacidades al logro de mejores resultados para la institución.
3. Al director de la institución, se le recomienda capacitar a la plana docente **para que manejen estrategias y técnicas de promoción de talento humano.**
4. Al director de la institución, se le recomienda tomar los presentes resultados o **como un insumo para una adecuada toma de decisiones** en cuanto **a la puesta en práctica de programas, actividades y planes asociadas con la promoción del talento humano.**
5. **A los docentes** y director de la institución, se les recomienda realicen acciones que permitan desarrollar la gestión del talento humano para que puedan desempeñarse de forma eficaz y eficiente en su labor tomando como referencia sus demandas y necesidades individuales y grupales que encaminen los procesos educativos dirigidos a los objetivos propuestos.
6. A los futuros investigadores que aborden las mismas variables, se les recomienda que realicen estudios con muestras más numerosas y con instrumentos más amplios para medir el desempeño laboral como la técnica de evaluación 360 grados.

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA FLORENCIA DE MORA DE SANDOVAL, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repository.unimilitar.edu.co">repository.unimilitar.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.revistas.unitru.edu.pe">www.revistas.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

9	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
11	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado