

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

Título : Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Para optar : El Grado de Maestro en Administración.
Mención: Gestión del Talento Humano.

Autor : Bach. Cluber Digno, Cruz Robles

Asesor : Mg. Walter Rubén, Santana Camargo

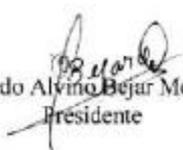
Línea de investigación : Ciencias Administrativas y Gestión de
Institucional los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 01-01-19 al 03-09-20

Huancayo – Perú

2020

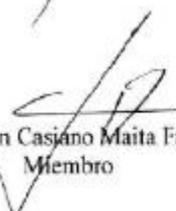
JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



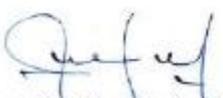
Dr. Aguedo Alvirio Bejar Mormontoy
Presidente



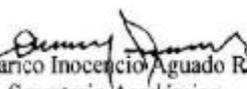
Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo
Miembro



Dr. Abdon Casiano Maita Franco
Miembro



Mg. Remo Eusebio Zacarías Rodríguez
Miembro



Dr. Edmarco Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

Asesor

Mg. Walter Rubén Santana Camargo

Dedicatoria

A todos quienes pudieron estar presentes durante el proceso formativo en la escuela de post grado de la UPLA, en especial a mi señora madre Antonia, que en todo momento fue el soporte y apoyo moral constante.

A mis colegas con quienes supimos apoyarnos para cumplir exitosamente con nuestras metas.

Cluber.

Agradecimiento

Mi eterna gratitud a los catedráticos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Peruana Los Andes, por habernos transmitido todas sus experiencias, conocimientos y magistrales lecciones que marcaran el eficiente desenvolvimiento profesional de sus pupilos en las organizaciones.

A mi asesor Mg. Walter Santana Camargo por su desprendida vocación de servicio y apoyo constante y acertada dirección en el desarrollo de la presente investigación de grado.

El autor

CONTENIDO

Carátula.....	i
Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Asesor de la tesis.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Delimitación del problema.....	18
1.3 Formulación del problema.....	19
1.3.1 Problema General.....	19
1.3.2 Problemas Específicos.....	19
1.4 Justificación de la Investigación.....	20
1.4.1 Justificación Social.....	20
1.4.2 Justificación Teórica.....	21
1.4.3 Justificación Metodológica.....	21

1.5	Objetivos de la investigación.....	21
1.5.1	Objetivo General	21
1.5.2	Objetivos Específicos	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio.....	22
2.1.1	Antecedentes Nacionales	22
2.1.2	Antecedentes Internacionales	27
2.2	Bases teóricas o científicas	31
2.2.1	Gestión del Talento Humano	31
2.2.2	Desempeño Laboral.....	37
2.3	Marco conceptual	43

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1	Hipótesis General	46
3.2	Hipótesis Específicas.....	46
3.3	Variables y Operacionalización.....	46

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1	Método de investigación.....	49
4.2	Tipo de la investigación.....	49
4.3	Nivel de investigación	49
4.4	Diseño de la investigación	50
4.5	Población y muestra.....	51

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	52
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos	53
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
4.8 Aspectos éticos de la investigación	58

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Descripción de resultados	59
5.2 Contrastación de las hipótesis.....	69
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	81
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	95
Matriz de consistencia.....	96
Operacionalización de variables.....	97
Validación del instrumento.....	98
Instrumento de investigación.....	107
Base datos.....	109
Consentimiento informado.....	111
Fotos de aplicación del instrumento.....	112

Contenido de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	48
Tabla 2. Gestión del Talento Humano	59
Tabla 3. Proceso de reclutamiento y selección de personal.....	60
Tabla 4. Proceso de Capacitación	61
Tabla 5. Evaluación del personal.....	62
Tabla 6. Políticas de motivación e incentivos.....	63
Tabla 7. Desempeño Laboral	64
Tabla 8. Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos.....	65
Tabla 9. Trabajo coordinado en equipo.	66
Tabla 10. Conducta y comportamiento laboral.....	67
Tabla 11. Superación individual o personal.....	68
Tabla 12. Determinación hipótesis general 1.....	70
Tabla 13. Determinación hipótesis específica 1	73
Tabla 14. Determinación hipótesis específica 2	75
Tabla 15. Determinación hipótesis específica 3	77
Tabla 16. Determinación hipótesis específica 4	79

Contenido de figuras

Figura 1. Variable Gestión del Talento Humano	60
Figura 2. Proceso de reclutamiento y selección de personal	61
Figura 3. Proceso de capacitación.....	62
Figura 4. Evaluación del personal.....	63
Figura 5. Evaluación del personal.....	64
Figura 6. Desempeño laboral	65
Figura 7. Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos	66
Figura 8. Trabajo coordinado en equipo	67
Figura 9. Conducta y comportamiento laboral	68
Figura 10. Superación individual o personal	69
Figura 11. Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.....	71
Figura 12. Proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral	73
Figura 13. Proceso de capacitación y Desempeño laboral.....	75
Figura 14. Proceso de capacitación y Desempeño laboral	77
Figura 15. Políticas de motivación e incentivos y Desempeño laboral	79

Resumen

La investigación titulada *“Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019”* se desarrolló previo diagnóstico a la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, del distrito de El Tambo – Huancayo del departamento de Junín, cuyo enunciado problemático es: ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?; siendo el objetivo general: Determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019; formulándose de igual forma su hipótesis general: La Gestión del Talento Humano influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019. El producto investigativo consideró como método general de investigación a la metodología científica; de enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, de nivel explicativo; con diseño de investigación explicativa, no experimental, consideró una muestra de 40 colaboradores entre directivos, docentes de planta, docentes contratados, personal administrativo y de servicios a quienes se aplicó el instrumento de investigación: Cuestionario con 20 ítems elaborados con los indicadores de cada dimensión de las variables consideradas en el título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. Concluyendo que: Se ha determinado que la Gestión del Talento Humano tiene correlación directa y alta en el desempeño laboral, con una Rho Pearson igual a 0.810. y con un coeficiente significativo del 5% de probabilidad de error; concluyendo que la Gestión del Talento Humano influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral.

Abstract

The research entitled "Influence of the Management of Human Talent on the Labor Performance of the collaborators of the Educational Institution Convention Andrés Bello, period 2019" was developed prior diagnosis to the Educational Institution Convention Andrés Bello, of the district of El Tambo – Huancayo of the department of Junín, whose problematic statement is: How does the Management of Human Talent influence the Labor Performance of the Collaborators of the I.E. , period 2019?; Being the general objective: Determine how Human Talent Management influences the Labor Performance of The Employees of the I.E. Andrés Bello Convention, period 2019; formulating its general hypothesis: Human Talent Management will directly influence the Labor Performance of the Collaborators of the I.E. Andrés Bello Convention, period 2019. The research product was of quantitative approach, descriptive typology - explanatory, non-experimental, with correlate design; considered a sample of 40 employees among managers, plant teachers, contracted teachers, administrative and service staff to whom the research instrument was applied: Questionnaire with 20 items prepared with the indicators of each dimension of the variables considered in the title: Management of Human Talent and Labor Performance. At the conclusion of the research the following conclusion was reached: The statistically significant high relationship in the population between Human Talent Management and Job Performance was determined at the I.E. Andrés Bello Convention, period 2019. Since rs obtained is 0.761 significant coefficient indicating direct and high correlation and 5% probability of error.

Keywords: Human Talent Management and Job Performance.

Introducción

En el presente trabajo investigativo se buscó establecer el nexo entre la Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello del distrito de El Tambo – Huancayo para contribuir con la mejora de los servicios ofrecidos por esta entidad., considerando que la GTH, se ha convertido en el factor diferenciador y de vital importancia en el ámbito organizacional, a pesar de la complejidad que significa dado que se dinamiza en función de las necesidades y de las relaciones laborales de los colaboradores trasluciéndose en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por lo que es necesario que quienes conducen los destinos en las organizaciones generen cambios sustanciales en la gestión a fin de considerar la importancia de contar con Talento con habilidades cognitivas, competencias y capacidades acorde a las exigencias de los clientes, usuarios y consumidores; motivo por el cual como producto del largo proceso de investigación realizado se presenta la tesis titulada *“Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019”*; en el que se consideró como problema general ¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?; y como objetivo general: Determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

La Investigación fue desarrollada por el Bachiller Cluber Digno, Cruz Robles, con plena observancia y al amparo del método científico de enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, de nivel explicativo; con diseño explicativo, no experimental, para lo que

consideró como población a 115 colaboradores entre directivos, docentes de planta, docentes contratados, personal Administrativo y de servicios de cuyo universo extrajo una muestra de 40 individuos conformado por todos los colaboradores que prestan servicios en la entidad educativa mencionada; de quienes se acopió información útil para el cumplimiento de los objetivos investigativos mediante la técnica de acopio de data: Encuesta y su instrumento: El Cuestionario formulado en consideración a ambas variables de estudio; presentando en su formulación y estructura un total de 20 preguntas que se elaboraron teniendo en cuenta a todos los indicadores de cada dimensión de las variables consideradas en el título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

La presente tesis considero la siguiente estructura dividida en V Capítulos:

Capítulo I, en el que se consideró y desarrolló el Planteamiento del Problema, la descripción de la realidad problemática, las delimitaciones y la formulación de los enunciados problemáticos, las justificaciones, así como también los Objetivos investigativos.

Capítulo II, se exponen los antecedentes de investigación tanto nacionales como internacionales relacionados al tema investigado, de igual manera el desarrollo del Marco teórico, las bases teóricas y conceptuales que han dado sustento teórico a la investigación.

Capítulo III, se presentan las Hipótesis de la investigación y las Variables de estudio mediante su respectiva operacionalización y conceptualización.

Capítulo IV, se desarrolla lo concerniente al enfoque y metodología de investigación estableciendo el método, tipología, nivel, diseño, población, muestra y las técnicas que se aplicaron en el trabajo de campo o acopio de data, y su procesamiento.

En el Capítulo IV, se presentó la metodología investigativa general utilizada, haciendo mención del tipo, nivel, diseño como también la población y la muestra considerada en el trabajo de investigación.

En el Capítulo V, se consideró la discusión e interpretación de los resultados generados y las contrastaciones de las hipótesis.

Finalmente, las conclusiones; recomendaciones; referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial las organizaciones enfrentan un contexto o mercado actual muy exigente; en donde la competitividad, la productividad y el éxito se han vuelto en requisitos indispensables para que las organizaciones garanticen su permanencia en el mercado a largo plazo; pero para cumplir con estas exigencias se necesita del compromiso, involucramiento y el buen desempeño laboral del Talento Humano como factor clave para el éxito o fracaso de una organización.

En ese sentido dentro de nuestro contexto empresarial peruano se viene visualizando el incremento e interés por el trabajo así como el apasionamiento por conseguir la excelencia y el deleite en los clientes, motivo por el que el ápice estratégico en las organizaciones están aplicando modelos y herramientas para aumentar el sentido de la filantropía social en favor de sus colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos de una empresa, sumándose los modelos más innovadores para gestionar al Talento Humano; dado que se ha demostrado de manera científica que un colaborador se involucra y genera sentimiento de pertenencia en favor de una empresa siempre que este reciba reconocimientos por cumplir sus metas, fines personales y organizacionales a través de su adecuado desempeño laboral.

En ese sentido la GTH, se ha convertido en el factor diferenciador y de vital importancia en el ámbito organizacional muy a pesar de la complejidad que significa dado que se dinamiza en función de las necesidades y de las relaciones laborales de los colaboradores por lo que es necesario que quienes conducen los destinos en las organizaciones generen cambios sustanciales en la gestión a fin de considerar la

importancia de contar con Talento con habilidades cognitivas, competencias y capacidades acorde a la exigencia de los clientes, usuarios y consumidores. Vale decir que se deben de desarrollar eficientes procesos de reclutamiento y selección de personal para contar con colaboradores que se desempeñen laboralmente bien, a fin de que contribuyan positivamente a la empresa.

En las organizaciones la GTH, se refleja en el desempeño laboral de los trabajadores en relación a la institución empleadora y el aporte de estos para contribuir con la empresa. En el ámbito de la Educación todas las políticas, normativas, herramientas e instrumentos buscan el mejoramiento continuo de la calidad educativa en las instituciones educativas del país, siendo esto una preocupación constante de los mismos centros educativos sean estos públicos o privados, de las UGELs, Direcciones regionales, Ministerio de Educación y los Gobiernos Locales, Regionales y Gobierno Central., pero para cumplir óptimamente con este fin se necesita que todo el Talento Humano como son: Directores, profesores, administrativos, técnicos y personal de servicio se comprometan con el tema, a fin de cumplir con el objetivo.

También debemos reconocer que el éxito organizacional depende en gran manera del control a las destrezas, habilidades, competencias, aptitudes y actitudes que se demandan del personal respecto al rendimiento funcional por ser este la clave del éxito de una organización. Existen elementos condicionantes para fomentar el buen desempeño en las organizaciones y es el ambiente empresarial, el clima y cultura organizacional, las buenas políticas de incentivo y motivación, las remuneraciones, entre otros; como para que los colaboradores desarrollen sus funciones con eficiencia y eficacia; y contribuyan al cumplimiento de los propósitos organizacionales.

De allí que es necesario precisar que la Institución Educativa “Convenio Andrés Bello” del distrito de El Tambo – Huancayo tiene falencias en la Gestión de Talento

Humano, lo que se ha venido reflejando en el desempeño de los colaboradores, quienes presentan niveles preocupantes de desmotivación, desinterés, conformismo y falta de compromiso e involucramiento por mejorar los problemas institucionales, debido a la falta de conocimiento y liderazgo de quienes la gestan, es así que con este trabajo investigativo se pretende fomentar mejoramientos en la GTH, y en el desempeño profesional de sus directivos, docentes, administrativos y personal de servicio a fin de direccionar a la entidad hacia el cumplimiento eficaz de sus objetivos y a la prestación de sus servicios educativos con calidad.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El espacio delimitado para la investigación que se desarrollo fue el distrito de El Tambo – Huancayo, departamento de Junín lugar donde se ubica la Institución Educativa “Convenio Andrés Bello”.

1.2.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal considerada para el informe final de la tesis fue el año o periodo 2019, en el cual se desarrolló cada una de las etapas investigativas incluyendo el trabajo de campo realizado para el recojo de la información.

1.2.3. Delimitación Conceptual

La presente investigación permitió considerar y resaltar aspectos y conceptos específicos de la temática estudiada; por lo que se consideró cada categoría de la problemática, en el intento por establecer la influencia entre las variables; amparados en el uso de textos, investigaciones realizadas y publicadas, revistas y artículos de índole científico, teniendo en cuenta las definiciones centrales siguientes:

a. Gestión del talento Humano

Chiavenato, I. (2009), enfatiza que la GTH, consiste en conducir e influir de muy buena manera sobre el capital y activo humano de una empresa con la finalidad de lograr el éxito organizacional en consideración a las aptitudes, conocimientos, actitudes, destrezas y habilidades de los colaboradores dentro de un contexto sano, seguro y apropiado para que el talento se maximice.

b. Desempeño laboral

Stoner (1994), refiere que el desempeño laboral se trasluce en el cumplimiento de los fines empresarial mediante el genuino involucramiento de los colaboradores, pero para esto se necesita despertar el interés y compromiso en el personal para que contribuyan en el desarrollo de la organización.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?

1.3.2 Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?
- b. ¿De qué manera influye el proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?
- c. ¿De qué manera influye la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?

- d. ¿De qué manera influye las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Social

El impacto y sustento social de la presente investigación queda justificada con el aporte directo que se da en beneficio de la I.E. “Convenio Andrés Bello” del distrito de El Tambo – Huancayo y de quienes la vienen gestionando, también será de alcance a otras instituciones educativas interesadas en adaptar las recomendaciones generadas en la investigación relacionada a la Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores y profesionales en Educación; de igual forma será fuente de información para aquellos investigadores que deseen ampliar los conocimientos referentes al tema investigativo o deseen realizar futuras investigaciones.

1.4.2 Justificación Teórica

El sustento teórico que justifica la investigación es porque permitirá complementar el bagaje científico; de tal manera que se tenga más y mejor conocimiento de la influencia de las variables de investigación: Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral, generando e invitando al debate y reflexión en el ámbito académico, también porque los resultados permitirán llenar los espacios cognoscitivos existentes referentes a teorías y conceptos del ámbito de la gestión en las organizaciones y la importancia del Talento Humano y su desempeño.

1.4.3 Justificación Metodológica

La excusa metodológica que fortalece al presente trabajo investigativo está dada por cuanto se tuvo en consideración los métodos, las técnicas, los

procedimientos e instrumentos investigativos válidos para el recojo de información relacionado a la variable: Calidad de servicio y Satisfacción del usuario o cliente, lo que será de utilidad para otros trabajos similares. Así mismo por considerarse una metodología de investigación dividida por la problematización y la operatividad para conseguir factores de mejoramiento y solución del problema planteado.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar de qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- b. Determinar de qué manera influye el proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- c. Determinar de qué manera influye la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- d. Determinar de qué manera influye las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Andia, W. & Herrera, R. (2019), en su tesis “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa, 2019*”, desarrollado con el fin de conseguir el Título Licenciado en Administración de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, la que considera como propósito general: Establecer la influencia de la GTH, en el desempeño laboral del personal del municipio de la provincia de Camaná, periodo 2019.

Investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, de diseño no experimental; de nivel correlacional; se consideró una muestra censal representativa de 60 trabajadores ediles; se consideró como técnicas de acopio de información a: La Encuesta, la entrevista y la observación y como instrumento al Cuestionario, procesando la data con el apoyo del programa Excel y el paquete estadístico SPSS, v. 20; el autor llegó a las siguientes conclusiones:

- a. Que, la influencia de la GTH en el Desempeño Laboral de los colaboradores ediles de la Provincial de Camaná – Arequipa es significativa y directa.
- b. Que, la influencia de la GTH y la dimensión calidad del trabajo de los colaboradores ediles de la Provincia de Camaná – Arequipa es significativa y directa.

- c. Que, la influencia de la GTH y la dimensión trabajo en equipo en los colaboradores del municipio de la Provincia de Camaná – Arequipa es directa y significativa.
- d. Que, la influencia de la GTH y la dimensión desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en los colaboradores del municipio de la Provincia de Camaná – Arequipa es directa y significativa.

Condori, M. (2018), en su trabajo de investigación “*La Gestión del Talento Humano y su nexa con el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017*”, desarrollado para optar el Título profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Casa superior de estudios Nacional del Altiplano – Puno –Perú; considerando como problema principal: ¿En qué medida la GTH se asocia con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno?, y considerando como objetivo principal a cumplir: Determinar la asociatividad de la GTH y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno.

Por lo que el autor se amparó para su desarrollo en el enfoque cuantitativo de investigación de método hipotético, deductivo de tipo correlacional – no experimental, transeccional; de nivel descriptivo, para lo consideró a 122 colaboradores de las diferentes áreas funcionales de la DRTC – Puno, tomando como muestra a 46 trabajadores, los que ofrecieron data e información útil a través de los cuestionarios de acopio de data aplicados a la muestra por ser instrumento de la Técnica para el recojo de datos: La encuesta; el mencionado cuestionario se confeccionó con ítems relacionados con cada variables de estudio; el investigador arribo a las conclusiones siguientes:

- a. Que, los resultados expresan la correlación de 0,528** respecto al desempeño laboral de los trabajadores; lo que interpretado nos da a entender que, si existe un nexo significativo directo entre ambas variables de estudios en la entidad mencionada, lo que se corrobora con lo manifestado por los participantes en la encuesta al considera a la GTH, como regular obteniendo de estos un 34.8%.
- b. Que, respecto al desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores es moderado al obtener un 0,632** como correlación, como resultado del 39.1% manifestado por los encuestados; debido a las pocas capacitaciones que se dan en favor de los trabajadores y al poco presupuesto que la DRTC – Puno designa para este fin.
- c. Que, habiendo obtenido una correlación de 0,576** con relación a la dimensión: Motivación y el desempeño laboral se demuestra que es regular debido a la ausencia de adecuadas políticas de incentivo y motivación, sumándose el clima hostil y los ineducados ambientes laborales en el que laboran el personal, lo que no satisface sus necesidades personales, laborales y de autorrealización, lo que se confirma con el 32.6% como resultado en las encuestas respecto a este punto.

Quiroz, P. (2018), en su tesis *“Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, periodo 2017”*, elaborado con la finalidad de conseguir el grado Académico de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Perú., presentando como problema de la investigación: ¿Existe relación entre la Gestión del potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, 2017?, y como objetivo primordial: Establecer el nexo la Gestión del potencial

humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, periodo 2017.

Trabajo investigativo de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional - no experimental; de tipo descriptivo; usando como técnica investigativa de acopio de datos a la Encuesta con su instrumento: El cuestionario el que se elaboró teniendo en consideración cada indicador de las variables de investigación las que fueron aplicadas a una muestra de 37 colaboradores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Publico San Martín – Moyobamba, periodo 2017; considerando el muestreo censal por la pequeña cantidad de colaboradores que conforman la población de estudio; la validez instrumental se realizó por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el estadístico alfa de cron Bach; se llegó a las conclusiones mencionadas:

- a. Que, al haber obtenido un valor de $\chi^2 = 127,615$ mayor al $\chi^2_{t=26.2962}$, y la significancia asintótica igual a cero; se interpreta y determina la existencia de una relación significativa directa entre ambas variables investigativas en los colaboradores que prestan sus servicios en la Gerencia Administrativa de la Fiscalía mencionada del distrito de Moyobamba.
- b. Que, los encuestados refieren que la Gestión del potencial humano no es buena debido a que solo se viene cumpliendo el 14.9% de los objetivos establecidos en la Gerencia referida del Ministerio Público de San Martín - Moyobamba, año 2017.
- c. Que, el 14.8% de cumplimiento por parte de los colaboradores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín - Moyobamba, durante el

periodo 2017, demuestra el deficiente desempeño laboral en dicha entidad pública.

Machaca, L. (2017), en su tesis titulada “*Relación entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los servidores Administrativos Públicos del Municipio del Distrito Ato Alianza, periodo 2017*”, elaborado para obtener Título de Ingeniero Comercial de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de la provincia Tacneña – Perú, para lo que consideró y presentó como problema: ¿Existe asociatividad entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos del municipio del Distrito de Alto Alianza, Tacna, año 2017?, y como objetivo primordial: Establecer la asociatividad entre la gestión de los RR.HH., y el desempeño laboral de los servidores administrativos públicos del municipalidad del Distrito Alto Alianza, Tacna, año.

Por lo que consideró a la Investigación científica básica de nivel relacional; de diseño no experimental – transversal; tomando en consideración una población conformada por 106 servidores ediles de quienes se extrajo una muestra representativa de 84 trabajadores, a quienes se aplicó dos cuestionarios elaborados por el investigador; quien uso la técnica de la Encuesta para recoger información de los participantes servidores públicos ediles; dicho instrumento se validó mediante juicio de expertos; el autor concluyo en lo siguiente:

- a. Como resultado de la aplicación de la prueba estadística del Chi cuadrado de Pearson se estableció el nexo entre las variables de estudio en el municipio del Distrito Alto Alianza, año 2017.
- b. Se determinó la regularidad de la gestión de los RR. HH, administrativos ediles, periodo 2017, data obtenida de los participantes en la encuesta aplicada.

- c. Se determinó que los encuestados consideran que el nivel de desempeño laboral es medio en el municipio referido.
- d. Se estableció la asociatividad entre la dimensión planificación de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos ediles en relación a lo obtenido mediante la aplicación de la prueba del chi cuadrado en el año 2017.
- e. Se estableció la asociatividad entre la dimensión integración y el desenvolvimiento del personal administrativo edil periodo 2017.
- f. Quedo establecida la relación entre el desarrollo y crecimiento del talento humano y el desempeño laboral según la aplicación del chi cuadrado como prueba estadística en la investigación en el periodo mencionado.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Zurita, M. (2016), en su producto investigativo intitulado “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato – Ecuador, 2016*”, desarrollado para conseguir el Título de Ingeniero de Empresas; de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador, presentando como problema principal: ¿Cómo influye la GTH, en el deficiente desempeño laboral en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato, año 2011? Y como objetivo primordial: Determinar la influencia de la GTH, para mejorar el desempeño laboral en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato, año 2011.

Como orientación epistemológica aplicada se consideró a la: Cuantitativa; aplicando los modelos investigativos: Investigación bibliográfica, Investigación de campo; de tipología exploratoria; de tipo descriptivo, de diseño correlacional;

considerándose como población a 45 clientes internos y 65 clientes externos de la organización referida; de quienes mediante fórmula estadística se extrajo la muestra de estudio; a quienes se les aplicó un Cuestionario estructurado con ítems o preguntas elaboradas en consideración a cada indicador de las variables investigativas; para lo que se apeló a la técnica de acopio de data: Encuesta; procesando la data con el apoyo del programa Excel y el paquete estadístico SPSS, v. 20; el autor llegó a las conclusiones: siguientes:

- a. Que, en la Empresa de estudio referido no se desarrollan capacitaciones para potenciar las habilidades y conocimientos laborales de los trabajadores lo que se ha convertido en una debilidad de la organización.
- b. Que, no se les ha provisto de Equipos de protección personal a los trabajadores del área de producción por lo que los niveles de riesgos y accidentes son altos lo que incide negativamente en el desempeño laboral.
- c. Que, la Comunicación organizacional en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso no es buena tanto vertical como horizontalmente, lo que ha generado un clima y ambiente empresarial hostil, lo que influye negativamente en el desempeño de los clientes internos.

García, A. (2016), en su tesis titulada *“Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2016”*, desarrollado para optar el Título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Escuela de Administración y marketing de la Casa superior de estudios Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador, presentando como problema de la investigación: ¿Cómo la deficiente gestión del

recurso humano por competencias tiene incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico de la Ciudad de San Gabriel?, y como objetivo primordial: Analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, periodo 2013.

Trabajo investigativo de modalidad cuasi cuantitativa; de tipología exploratoria; explicativa; la que apelo usando como técnica investigativa de acopio de datos a la Encuesta para acopiar información de la muestra censal conformada por 11 colaboradores del instituto mencionado quienes conformaban la población pequeña de estudio el investigador concluyo:

- a. Que, el 82% de encuestados refiere que no existen parámetros definidos como para garantizar el cumplimiento del perfil solicitado en los prospectos de tal manera que se desempeñen adecuadamente en la entidad educativa técnica.
- b. Que, la ausencia de un departamento de RR.HH., en la estructura funcional del instituto genera un impacto negativo en la GTH debido a que se carece de políticas, técnicas y procesos para gestionar al personal.
- c. Que, el 64% de participantes en el llenado de encuestas indicaron que los procesos de reclutamiento y selección de personal se desarrolla de manera nada profesional y técnica por lo tanto no se selecciona a los mejores candidatos para ocupar los puestos y cargos que se ofrecen, lo que repercute en el desempeño de los colaboradores.
- d. Que, no se cuenta con un cronograma de capacitaciones destinadas al fortalecimiento de las competencias, conocimientos, habilidades personales y

laborales lo que repercute negativamente en la persona y desempeño laboral en la entidad educativa.

- e. Que, la evaluación del desempeño laboral no es bien tomada por los colaboradores al considerarla como un proceso que se tiene que cumplir por estar obligados a hacerlo mas no consideran que es un proceso que genera información para la toma de decisiones y corregir las desviaciones que pudieron estar influyendo en el desempeño laboral, tal cual se corrobora con lo manifestado por el 83% de trabajadores encuestados del Instituto Superior Pedagógico de la Ciudad de San Gabriel – Ecuador; periodo 2013.

De León, E. (2015), en su investigación intitulada *“La Gestión del Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, periodo 2015”*, desarrollado para obtener el Título profesional de Psicólogo Industrial y Organizacional de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar – Guatemala; presentando como objetivo general: Establecer la calidad de la Gestión del Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu – Guatemala; año 2013, amparándose en la investigación científica básica; de diseño descriptivo; para el recojo de data se aplicara el instrumento: Cuestionario aplicado a 30 PYMES de la jurisdicción del municipio de Retalhuleu.

Por lo que se utilizó el método no probabilístico por conveniencia; en esta investigación se llegó a las conclusiones siguientes:

- a. Que, conforme a los porcentajes obtenidos en las encuestas y gráficos estadísticos se establece que la calidad de la GTH, es aceptable en la PYMES

del área urbana de Retalhuleu, debido a la ausencia de un departamento de GTH, en sus estructuras funcionales.

- b. Que, las PYMES del área urbana de Retalhuleu, no se suministran del personal de manera técnica y profesional debido a los malos procesos de selección y reclutamiento, lo que se corrobora con lo manifestado al obtener un 46% que lo indican entre las entidades participantes en las encuestas.
- c. Que, un 52% de las PYMES capacita a sus colaboradores y un 48% no lo considera necesario lo que reflejara en el desenvolvimiento de sus trabajadores.
- d. Solo el 64% de las PYMES tiene establecidas políticas de motivación incentivo y estímulo en favor de sus colaboradores mediante: viajes, bonos, becas, vales de compras, regalías y seguros de vida.
- e. Que la mitad de las PYMES desarrollan actividades orientadas a aprovechar las competencias, habilidades, aptitudes y actitudes de su personal el otro 50% no lo hace por lo que presentan debilidades en muchas actividades que desarrollan.
- f. Que, se establece que un 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu ha institucionalizado procesos que fomenta un contexto apropiado para el crecimiento y desarrollo de los trabajadores, con el fin de fortalecer sus valores, esfuerzos, unión, libertad y respeto; respecto a las prestaciones laborales establecidas por ley tenemos que un 13% Bonos, 24% de las PYMES ofrecen indemnizaciones, 18% finiquito laboral, 23% aguinaldos y 22% vacaciones.

2.2 Bases teóricas o científicas:

2.2.1 Gestión del Talento Humano

a. Definición de CS:

(Chiavenato, I. 2013); refiere que la Gestión del Talento Humano gestada adecuadamente fomenta valor en la organización, mediante el accionar de individuos bien preparados actitudinalmente, cognitivamente, y en habilidades desarrolladas. (p.75)

(Martínez, 2015), considera al Talento humano como un cúmulo de cualidades y características puntuales de un individuo como son: los intereses, habilidades, motivaciones, experiencias, experticias, aptitudes, entre otros, que los diferencia y hace competitivos y apetecibles para la empresa y diferentes en valor respecto a quienes no tienen el talento humano. (p.55)

(Talledo, 2015), indica que la Gestión del Talento Humano, es la versión mejorada de la administración de los RR.HH., en el que se consideraba a los trabajadores únicamente como un recurso reemplazable en la empresa más no era considerado como lo que realmente es dentro de las organizaciones actuales; el activo más valioso encargado de hacer que las metas y objetivos institucionales se cumplan eficientemente. (p. 79)

(Idalberto, C, 1999) considera que el Talento Humano considera al esfuerzo humano, complementado con la vocación, actitud, interés, experiencias, deseos, conocimientos, habilidades, salud que permiten a los trabajadores destacar de la mejor manera en la organización. (p. 70).

b. Propósitos de la GTH:

Es sabido que el principal activo de toda organización son los trabajadores de la empresa dado que el éxito o fracaso depende de esto en gran medida; por lo tanto, la Gestión del Talento Humano, permite como función que los

colaboradores de las diferentes jerarquías colaboren eficiente y eficazmente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Para Idalberto, Chiavenato son los colaboradores quienes incrementarán las fortalezas o disminuirán las debilidades y limitaciones de la organización en relación a la importancia que se les da en su contexto de seres humanos, por lo tanto, la Gestión del Talento Humano debe ser un medio efectivo para:

- La medición del cumplimiento de metas y objetivos organizacionales y personales.
- Incrementar la autorrealización del personal.
- Mediante el talento humano, las habilidades y la capacidad laboral genera competitividad en favor de las organizaciones.
- Generar altos niveles de satisfacción laboral.
- Recompensar y reconocer el buen desempeño laboral de los colaboradores.
- Suministrar a la empresa de trabajadores idóneos, capacitados y entrenados.
- Garantizar la calidad de vida en el trabajo.
- Garantizar ambientes salubres, seguros y favorables.
- Generar el cambio, innovación y flexibilidad de adaptación a los cambios del entorno.
- Establecer conductas responsables mediante adecuadas políticas y lineamientos de gestión.
- Garantizar los valores, principios, ética y responsabilidad organizacional.
- Garantizar la productividad, competitividad y el éxito organizacional.

c. Objetivos de la Calidad del servicio

- Garantizar y responder a las necesidades presentes y futuras de la empresa y los usuarios.
- Mejorar el desempeño de los colaboradores, productos y gestión.
- Analizar el funcionamiento de la empresa.
- Satisfacer deseos y necesidades de los clientes internos y externos.
- Fomentar el mejoramiento continuo.
- Conocer la importancia de la buena prestación de servicios a los clientes.
- Analizar los beneficios obtenidos de la buena práctica de la prestación de servicios a los usuarios y organización.
- Ejecutar todos los métodos de atención al usuario y prestación de servicios en las diferentes áreas funcionales de la organización, por ser el fundamento para el éxito y crecimiento organizacional.
- Entender y analizar el uso y manejo de los sistemas y tecnologías de la organización en la mejora de la prestación de servicios a los usuarios.

d. Funciones de la Gestión del Talento Humano:

- Función de empleo: Mediante esta función se logra suministrar de trabajadores a una organización a fin de garantizar el proceso productivo y demás actividades que se desarrollan en las empresas, también con esta misma función se pueden sustraer colaboradores que no tienen un buen rendimiento funcional o no contribuyen a la rentabilidad económica.
- Función de administración de personal: Mediante esta función se gestiona a los colaboradores durante su permanencia en la organización mediante técnicas y estrategias de Gestión del Talento Humano.

- **Función de retribución:** Mediante el cual se le asigna una remuneración justa, incentivos, premios entre otros al colaborador a cambio de su prestación de servicios en favor de la empresa.
- **Función de desarrollo y dirección:** Mediante el cual la empresa maximiza esfuerzos a fin de contribuir en el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores.
- **Función de relaciones laborales:** Mediante el cual se busca garantizar las relaciones armoniosas entre empresa y colaboradores a través de la solución de posibles conflictos que pudieron aparecer.
- **Función de servicios sociales:** Mediante el cual se busca ofrecer un buen clima organizacional en el cual desarrollen sus funciones los trabajadores. Estas funciones de la Gestión del Talento Humano, han sido estudiadas y propuestas por Mora, (2016) investigador en el ámbito organizacional.

e. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano:

(Martínez, V. 2015); hace mención a determinados procesos de la Gestión del Talento Humano, como son:

- **Reclutamiento y selección de personal:** Procesos mediante el cual se recluta y suministra a la organización de nuevo personal capaz e idónea que cumplan con el mejor perfil para ocupar los cargos y puestos en la empresa.

Considera a este proceso como responsable del suministro del personal a la organización a través de una adecuada y serio trabajo de elección, adecuación e integración del prospecto a través de actividades de: Exámenes de conocimientos, exámenes psicotécnicos, exámenes psicológicos, calificaciones

del currículum vitae, entrevistas personales y exámenes médicos. Se debe entender que este proceso es necesario para que toda organización funcione e inicie sus actividades organizacionales inherentes.

- Proceso de Capacitación y desarrollo de los colaboradores: Mediante el cual se fomenta el desarrollo y crecimiento personal, profesional y laboral del colaborador mediante la ejecución de programas de capacitación, integración y comunicación.

Para estos dos autores; Cenzo y Robbins (2008), debe ser la mejor y grata experiencia de aprendizaje por el cual un colaborador genera un positivo cambio favorable a su desempeño y a sus conocimientos laborales permitiéndose mejorar y potenciar su desenvolvimiento. Las capacitaciones incluyen cambios sustanciales en los conocimientos, habilidades y en la conducta del trabajador haciéndolos más productivos.

El éxito laboral depende en gran manera de las capacitaciones sobre todo en aquellas que fomentan la innovación y el aprendizaje de nuevas tecnologías que se deben relacionar con los fines de la empresa.

(Chiavenato, 2007), lo considera como un proceso de carácter educacional sistémico y organizado de corto plazo a través del cual una persona adquiere destrezas, conocimientos, competencias y habilidades que permitirán su mejor desempeño.

- Evaluación a los trabajadores y a su desempeño: Son procesos que permiten evaluar, supervisar y controlar el cumplimiento de los trabajadores respecto al cumplimiento de sus funciones y desempeño en el trabajo; a fin de detectar posibles desvíos y proponer alternativas correctivas. También permite

generar información para premiar y reconocer el buen desenvolvimiento laboral.

- Procesos de motivación e incentivo del personal: Necesarios en toda organización para motivar y generar un sentimiento de pertenencia en favor de la organización y también para satisfacer las necesidades y deseos laborales e individuales; más sentidos del colaborador, mediante premios, incentivos económicos, felicitaciones, reconocimiento moral, beneficios y servicios de bienestar sociales; ayudan en el buen desenvolvimiento en el trabajo.

(Chiavenato, 2002), enfatiza la importancia del proceso motivador por lo que lo considera como aquellos deseos para potencia los esfuerzos laborales del trabajador en relación a los niveles significativos de los objetivos empresariales.

2.2.2 Desempeño Laboral

a. Definiciones:

(Chiavenato, I. 2009), considera que el desempeño laboral está relacionado con la eficacia del Talento Humano en su desenvolvimiento laboral en favor de una organización, por ende, esta tiene una gran dependencia de su comportamiento como individuo (calidades, habilidades, aptitudes. Actitudes, necesidades, competencias) y de sus logros obtenidos.

(Crisóstomo; 2019), indica que el desempeño laboral es la conducta demostrada por el trabajador respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales.

(Ríos, R. 2015), considera que el desempeño laboral es el valor que aportan los colaboradores en un periodo a su organización empleadora las cuales contribuyen a la eficiencia organizacional. (p. 97)

(Quintero; 2012), refiere que el desempeño laboral está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones. (p. 69)

(Chiavenato, I. 2007), manifiesta que el Desempeño Laboral considera al comportamiento y estrategia individual del personal en relación al cumplimiento de los fines trazados por la organización. (p. 43),

b. Importancia del desempeño laboral para la organización

(Moreno, P. 2015), considera que la importancia del buen desempeño laboral en las organizaciones es vital para el cumplimiento óptimo de las metas, propósitos y la visión organizacional. Pero para lograr que los colaboradores se comprometan e involucren con la empresa, esta deberá despertar el interés de sus trabajadores mediante acertadas políticas, lineamientos, normativas de gestión.

c. Evaluación del Desempeño Laboral

(Ramírez; 2016) enfatiza que es favorable para toda organización evaluar a sus colaboradores en relación a su desempeño de trabajo; mediante estrategias como la evaluación, supervisión y el nivel de autoestima a fin de que estos generen los resultados esperados en favor de la empresa, y de no ser así tomar las acciones correctivas necesarias para reorientar el desempeño laboral.

d. Propósitos de la Evaluación del Desempeño Laboral

El principal propósito es obtener una herramienta que nos permita generar mejoras en todas las actividades desarrolladas por el talento Humano, de tal manera que se genere información veraz y oportuna que ayude en la toma de decisiones de los directivos de la organización para corregir los desvíos que pudieran estar presentándose en el desempeño laboral del personal.

De igual forma permite el desarrollo y potenciamiento de las competencias y habilidades laborales del trabajador considerando el mejoramiento del desempeño.

e. Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Los resultados beneficiosos de la ejecución seria y profesional de una evaluación de desempeño laboral realizada son múltiples para los niveles directivos, para los mismos colaboradores y mayormente para la organización.

Para los directivos de la Organización:

- Porque permite calificar las políticas, técnicas, estrategias, lineamientos aplicados en la Gestión del Talento Humano, con la finalidad de maximizar el desempeño de los colaboradores, todo esto contribuye a adoptar un sistema para medir y mitigar la subjetividad laboral.
- Permite manejar información cuantitativa y cualitativa del comportamiento del personal sobre el cual se toman decisiones de mejora en el desempeño del subordinado.
- Potenciar los niveles de comunicación con los subordinados para hacerles entender de la necesidad del compromiso e involucramiento con la empresa y de que comprendan la importancia de la evaluación a su desempeño como un indicador de mejora a la productividad empresarial.

Para los colaboradores:

- Comprometerse con las normas establecidas por la empresa respecto al buen desempeño y adecuado comportamiento.
- Manejar información objetiva respecto a la opinión de los directivos y de la empresa del desenvolvimiento laboral que vienen mostrando en el cumplimiento de sus funciones encomendada y conocer sus debilidades a fin de superarlas.
- Recibir capacitaciones, entrenamientos, inducciones con el fin potenciar el desempeño laboral.

Para la Empresa:

- Conocer de manera veraz y objetiva la contribución laboral de cada trabajador en favor de la organización.
- Permite saber que colaboradores deben recibir soporte para mejorar su rendimiento laboral y que trabajadores ya necesitan ser promocionados y ascendidos como recompensa al buen desempeño.
- Permite adoptar nuevas tecnologías de Gestión del Talento Humano para garantizar la mejora de sus trabajadores y por ende su buen desempeño laboral; (Chiavenato, I. 2002).

f. Técnicas de Evaluación al Desempeño Laboral:

- Escala de juicios: Desarrollada por los directivos de la organización en base a una escala pre establecido y diseñado que permita calificar adecuadamente al personal.
- Comparación de actividades: Técnica que permite comparar y calificar las actividades desarrolladas entre colegas de una misma área funcional.

- Jerarquización de personal: Técnica eficaz que permite evaluar el desempeño de los trabajadores según el nivel jerárquico ostentado dentro de la organización de tal manera que se establezcan el mejor y menor desempeño laboral; (Bonilla & Urquillo; 2010).

g. Dimensiones del Desempeño Laboral:

Existen dimensiones condicionantes al buen desempeño laboral de los trabajadores en las empresas, siendo algunos de ellos los siguientes:

- El Trabajo coordinando en equipo. – Es un factor importante cuando se quiere maximizar los resultados como consecuencia del trabajo mancomunado y coordinado. Esta dimensión permite que los trabajadores de una empresa puedan trabajar de manera conjunta orientados a conseguir buenos resultados para cumplir con su metas y propósitos. El responsable de coordinar debe de planificar, organizar y ordenar las actividades tendientes a generar óptimos resultados; por lo que es tomado en cuenta en las diferentes áreas funcionales de la empresa como para lograr una performance satisfactoria.
- Elevada autoestima. - Es un factor de alta significancia en el desenvolvimiento laboral de un colaborador. Por lo que la autoestima en el ámbito laboral es el resultado de la percepción que cada colaborador tiene del desempeño de su trabajo y el cumplimiento de sus funciones y generalmente se mide considerando lo que un trabajador considera que hace y lo que debería hacer.

Esta dimensión no se relaciona con las capacidades y conocimientos del colaborador, sino con el sentir que el trabajador tiene respecto a su trabajo.

- Satisfacción de los trabajadores. - Sentimientos relacionados a lo que realmente esperan los colaboradores de su cargo, puesto y de la empresa a

nivel personal, laboral y familiar. La satisfacción laboral es el nivel de conformidad que se ha generado el colaborador en relación al entorno laboral y a las condiciones de trabajo que la empresa le ha ofrecido. Esta dimensión está relacionada con la calidad laboral, la buena marcha de la organización, así como también con la productividad y rentabilidad empresarial.

- Capacitación del personal. - Procesos que buscan la eficiencia, eficacia y efectividad en el desempeño laboral, considerando que el incremento de la productividad hasta en un 75% depende del nivel de capacitación, inducción y entrenamientos. Sin duda alguna hay quienes todavía piensan que invertir en capacitaciones no es fructífero para la empresa; sin embargo, las instituciones más serias si lo hacen por cuanto significa hacer de su personal el activo más rentable y productivo que favorecerá organizacionalmente.

Los responsables de gestionar al Talento Humano deben de estar convencidos que a mayor nivel formativo y de preparación de los colaboradores, entonces serán mayores los niveles de productividad y desempeño laboral que se obtendrá como retorno de invertir estratégicamente en las capacitaciones del personal. Entonces; ejecutar los programas formativos profesionales son una buena inversión. (Chiavenato, I. 2000)

h. Principios de la Evaluación de Desempeño laboral:

(Chiavenato, I. 2000) refiere los siguientes principios de la Evaluación del Desempeño laboral en las organizaciones:

- La evaluación del desempeño debe guardar relación con el cargo, puesto y diseño de tal manera que pueda ser útil la información que se genere, de lo contrario será invalida y no servirá para la toma de decisiones.

- Este proceso de evaluación de desempeño en el trabajo se debe de realizar sobre la base de estándares para medir adecuadamente el desenvolvimiento laboral.
- Los evaluados deben tener conocimiento de forma anticipada de la realización de la evaluación del desempeño laboral.
- Debe permitir y dar a conocer las fortalezas y debilidades del personal para que estos mediante las capacitaciones potencien o minimicen según sean los resultados.
- Los evaluados deben sentir que están siendo evaluados dentro de un clima laboral propicio y no deben de huir al proceso más por contrario aceptar considerando que les permitirá conocerse mejor respecto a su rendimiento personal y laboral.
- Los resultados del proceso deben darse a conocer de manera personal a cada colaborador.
- La evaluación del desempeño laboral debe ser un proceso continuo y permanente como parte de la cultura organizacional. (p. 65)

2.3 Definición conceptual:

Administración. - Proceso distintivo que permite disponer dirigir, organizar, planificar el uso racional de los recursos con el que cuenta una organización para cumplir con los propósitos organizacionales.

Administración de Proyectos. - Proceso que permite planear, organizar, dirigir y controlar el uso adecuado de los recursos con la finalidad de lograr objetivos establecidos en un proyecto.

Administración de Calidad del Proyecto: Proceso por el cual se lleva un control efectivo y eficiente respecto al cumplimiento de los objetivos del proyecto en concordancia con el fin para el que fue creado.

Control interno: Mecanismos por el cual se ejerce control en el uso adecuado de los recursos en coordinación con resultados proyectados.

Control presupuestario: Refiere a los procedimientos útiles que permiten informarse de los gastos ocasionados por las partidas presupuestarias del proyecto.

Gestionar. – Procesos destinados a administrar e influir en los procesos administrativos que se desarrollan en una entidad.

Organización: Acciones destinadas a ordenar las funciones, tareas, actividades y procesos que conllevan a las personas a obtener un fin común.

Planeación: Proceso por el cual se prevé ante situaciones futuras que podrían suceder al interior de una organización.

Planificación estratégica operativa. - Herramienta para gestionar que tiene como fin facilitar la coordinación de los recursos de la organización para el logro de los fines establecidos en los planes estratégicos.

Implementación: En esta etapa, las habilidades gerenciales son más importantes que el uso del análisis. La comunicación en la implementación de la estrategia es esencial ya que las nuevas estrategias deben obtener apoyo en toda la organización para una implementación efectiva.

Evaluación y control: La implementación debe ser monitoreada para tener éxito. Debido al cambio constante de las condiciones externas e internas, los gerentes deben revisar

continuamente ambos entornos, ya que pueden surgir nuevas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Si nuevas circunstancias afectan a la empresa, los gerentes deben tomar medidas correctivas lo antes.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General:

La Gestión del Talento Humano influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

3.2. Hipótesis Específicas:

- a. El proceso de reclutamiento y selección de personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- b. El Proceso de capacitación influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- c. La Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
- d. Las políticas de motivación e incentivo influyen directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

3.3. Variables de la Investigación y operacionalización:

V1 = Gestión del Talento Humano

Dimensiones:

- Proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Proceso de capacitación.
- Evaluación del personal.
- Políticas de motivación e incentivo

V2 = Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos.
- Trabajo coordinado en equipo.
- Conducta y comportamiento laboral.
- Supervisión individual.

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores			
V. 1 Gestión del Talento Humano	(Martínez, V. 2015), considera al Talento humano como un cúmulo de cualidades y características puntuales de un individuo como son: Los intereses, habilidades, motivaciones, experiencias, experticias, aptitudes, entre otros, que los diferencia y hace competitivos y apetecibles para la empresa y diferentes en valor respecto a quienes no tienen el talento humano.	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Proceso de reclutamiento y selección de personal	1. Reclutamiento y selección según necesidad organizacional. 2. Se cumple con el perfil requerido para ocupar los cargos.			
			Proceso de capacitación.	3. Capacitaciones como práctica para mejoramiento del desempeño laboral. 4. Seguimiento del mejoramiento de las competencias, habilidades de los colaboradores. 5. Cronograma anual de capacitaciones.			
			Evaluación del personal	6. Políticas de evaluación del personal 7. Toma de decisiones en base a resultados de la evaluación del personal. 8. Imparcialidad en las evaluaciones			
			Políticas de motivación e incentivo	9. Reconocimiento y promoción al buen desempeño 10. Políticas adecuadas de motivación			
			Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
			V. 2 Desempeño Laboral.	(Chiavenato, I. 2009), considera que el desempeño laboral está relacionado con la eficacia del Talento Humano en su desenvolvimiento laboral en favor de una organización, por ende, esta tiene una gran dependencia de su comportamiento como individuo (cualidades, habilidades, aptitudes, actitudes, necesidades, competencias) y de sus logros obtenidos.	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos	1. Cumplimiento eficiente de las funciones encomendadas 2. Conocimiento y práctica de los valores corporativos institucionales. 3. Logro de las metas y objetivos
						Trabajo coordinado en equipo	4. Se fomenta el trabajo en equipo o corporativo. 5. El Trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de funciones. 6. Proponen alternativas de mejora y solución a los problemas.
						Conducta y comportamiento Laboral	7. Orden disciplina y puntualidad como conducta de trabajo. 8. La Conducta y comportamiento laboral contribuye al cumplimiento de los objetivos de la I.E.
						Superación individual	9. Profesionalmente contribuye al desempeño organizacional. 10. Siente que la I.E. se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

El método de investigación general es el método científico.

Según (Sanz, J. 1987, p. 92); citado por (Carrasco, S. 2019, p. 269); considera que “son procedimientos por el cual se verifican y/o refutan hipótesis o proposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza”.

Enfoque Cuantitativo

Al respecto (Hernández, R. & Mendoza, C. 2018); manifiestan que “Este tipo de enfoque cuantitativo se caracteriza por ser probatorio y secuencial, por cuanto miden las variables en determinado contexto; enfatizando el nexo entre ambas variables de estudio para lo que se acopiará y se hará análisis a fin de demostrar las hipótesis planteadas previo análisis estadístico del cual se extraerán conclusiones”. (p. 714)

4.2 Tipo de la investigación

La presente investigación es de tipo: Aplicada.

(Pino, 2018); manifiesta que “La investigación aplicada permite generar conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o del sector de producción. Vale decir que esto se basa en los resultados técnicos de la investigación básica, que se ocupa del proceso de vincular la teoría y el producto”, se utilizó en la presente investigación la teoría sobre los conceptos aplicados en las variables para proceder a realizar instrumentos con los cuales se puedan medir.

4.3 Nivel de investigación

(Sánchez, F. 2019); nos dice que “En el nivel explicativo el estudio se enfoca en el análisis sobre la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Se

explican las condiciones que dinamizan la variable independiente y su incidencia en la variable dependiente, sus efectos y la explicación del contexto”; (p. 140)

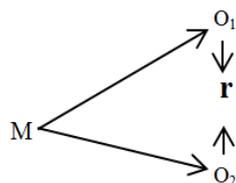
Corroborado por (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) quien sostiene que: “Este tipo de investigación establece la relación y semejanza que hubiera entre variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno. Ella no pretende establecer una explicación completa de la causa – efecto de lo ocurrido, solo aporta indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento”

4.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es el explicativo; que según (Pino, 2018); nos dice que “este tipo de investigación explicativa sobreviene del tipo investigativo descriptiva; y que permite explicar el comportamiento de las variables de estudio de manera sólida”

No experimental: (Carrasco, S. 2019), manifiesta que el diseño no experimental “Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental”, (p. 71)

El diagrama o esquema del tipo de diseño correlacional es:



Donde:

M = Muestra de los colaboradores del a I.E.P. Convenio Andrés Bello.

O₁ = Variable 1: Gestión del talento humano.

O₂ = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación.

4.5 Población y muestra

Población:

(Mendoza, 2013) concluye que la población “Es un cúmulo finito o infinito de objetos, cosas, elementos, seres que presentan atributos y características en común que pueden observarse”. (p. 182)

(Triola, 2004), sostiene que “Una población comprende a todos los elementos o sujetos de cualquier clase bien definida a estudiar pudiendo ser objetos, eventos o personas”, (p. 88).

Por lo que la población para la presente investigación es finita estando conformada por 115 colaboradores de la Entidad educativa.

COLABORADORES	CANTIDAD
DIRECTIVOS	2
DOCENTES DE PLANTA	55
DOCENTES CONTRATADOS	45
ADMINISTRATIVOS	10
PERSONAL DE SERVICIOS	3
TOTAL	115

Muestra:

(Mendoza, 2013, pág. 182); manifiesta que la muestra es “Aquel subconjunto que representa a una población o universo”, por lo que para el presente trabajo de investigación se considera al personal que labora en la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, representada por 40 colaboradores, se considera el método aleatorio probabilístico, esto al seleccionarlos de manera intencional.

$$n = \frac{Z_o^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z_o^2 p \cdot q}$$

- N = 115 (tamaño de la población)
- Z = límite de confianza 95% (z=1.96) valor de distribución normal
- p = proporción 0.5
- q = desviación estándar 0.08
- E = error de estándar 0.05

Hallando “n”

$$n = \frac{(1.96)(1.96)(0.5)(0.08)115}{(0.05)(0.05)(115) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.08)} = 40$$

$$n = 40$$

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

(Hernández & Baptista, 2014, pág. 181). Enfatiza que es necesario apelar a estas técnicas de acopio y análisis información del fenómeno o hecho que se pretende investigar si es que se quiere llegar al conocimiento pretendido; por lo que la Encuesta como técnica de recojo de data está considerada como un protocolo sistematizado de proceso metodológico útil en la operativización de la metodología investigativa.

Técnica	Ventajas
Encuesta	Útil en el acopio de información en consideración a los niveles cognitivos, relación y escalas actitudinales de los participantes respecto a las variables de investigación enmarcadas en el instrumento. Morán y Alvarado. (2010).

4.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Para el acopio de data útil para el cumplimiento de los propósitos investigativos y la solución a la problemática planteada en la investigación se utilizó al Cuestionario aplicado a Sres. Directivos, Docentes y Administrativos de la I. E. Convenio Andrés Bello, este Cuestionario se diseñó en consideración a los requerimientos de los propósitos investigativos e indicadores de las dimensiones de cada variable de estudio, por lo que se presentó 20 ítems o preguntas de la manera siguiente: 10 ítems para Gestión del Talento Humano y 10 ítem para Desempeño Laboral; acompañadas del instrumento psicométrico: escala de Likert; ofreciendo alternativas con una valoración de: Nunca, a veces, siempre., Hernández, S. (2014)

Al respecto (Córdova, I. 2019); refiere que el cuestionario “Es un instrumento de acopio de datos compuesto por un conjunto de interrogantes formulados por escrito, que sirve para medir una o más variables”, (p. 44).

Instrumento	Ventajas
Cuestionario De 20 Preguntas. Escala de Likert	Instrumento en el que se toma en cuenta la estructura lógica y coherente de las preguntas en consideración a las variables; además de considerar su presentación, el nivel cognitivo y relación de los participantes, luego se fue validado y sometió a prueba para su fiabilidad como instrumento de acopio de data.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó a la Estadística descriptiva como técnica para el análisis estadístico de la información recogida en el trabajo de campo, el cual se consolidó en una base de datos para su análisis con el paquete estadístico SPSS versión 25.0, como soporte se apeló al análisis cuantitativo para el análisis de información mediante la estadística y el análisis descriptivo e inferencial. Posteriormente se presentó los resultados mediante tablas y gráficos estadísticos de frecuencias, coeficientes de correlación, de medidas de tendencias

central (la media), y medidas de variabilidad, y para el caso de la estadística o análisis inferencial, la prueba del chi cuadrado útil en la comparación de proporciones independientemente; (Mendoza, 2013, pp. 229-230).

Se consideró el método inductivo para las conclusiones y casuísticas en particular; el método analítico en el análisis de resultados y en la propuesta de recomendaciones.

El método deductivo se utilizó para inferenciar y concluir teniendo en cuenta el marco y las bases teóricas para la propuesta de mejora en la GTH y el Desempeño laboral.

Para la organización de datos se consideró:

1. **La evaluación crítica**, para la validez y la confiabilización de data.
2. **La codificación**, por el cual la data se convierte en número, lenguaje o símbolo para su posterior proceso y tabulación.
3. **La clasificación**, para categorizar variables de estudio.
4. **Procesamiento o tabulación de datos**, para contabilizar y registrar casos en cada categoría de las variables de estudio.
5. **La presentación de los datos**, mediante tablas, gráficos y tablas para su posterior análisis e interpretación de resultados.
6. Se utilizó el SPSS con la v. 25.
7. En el procesamiento de data se apelará al programa Excel.
8. En el análisis estadístico se dará uso al paquete estadístico SPSS. V. 25.

Validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados

- **La Validez**

(Carrasco, 2015), nos dice: “Que, el atributo de un instrumento investigativo es su validez por el cual estos miden con autenticidad, veracidad, precisión y objetividad aquello que se pretende medir de la variable objeto de estudio” (p. 336).

La validez instrumental (Cuestionario) se sometió a juicio de expertos los mismos que emitieron opinión sobre la base de la experticia en la redacción y el contenido instrumental.

JUECES / EXPERTOS		
Criterio de selección	%	Apellidos y nombres
Experto metodólogo	40	Mg. Juan Dionisio Osoreo
Experto estadístico	40	Mg. Ali E. Rojas Guinche
Experto lingüístico	20	Mg. Ángel Ovidio Leyva Munguía

Fuente: Propia

- **La Confiabilidad**

(Carrasco, 2015), enfatiza que “La cualidad de un instrumento para medir es la confiabilidad por el cual se permite conseguir u obtener los mismos resultados al aplicarse por una o más veces al objeto de estudio en diferentes periodos de tiempo” (p. 339), por lo que la confiabilidad instrumental se realizó mediante el Alfa de Cronbach.

Análisis de confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de medición se utilizó el Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Variable	Alfa de Cronbach
Gestión del Talento Humano	0.801
Desempeño laboral	0.788

Los datos para la presente investigación son altamente confiables (0.83) variable independiente (0.81) variable dependiente ya que superan el 0.80.

Confiabilidad del instrumento Gestión de Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	10

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El valor de la confiabilidad del instrumento: Gestión del talento Humano se halló teniendo en consideración la muestra de análisis representada por 40

colaboradores, el instrumento consideró 10 preguntas, por lo que los resultados obtenidos se procesaron a través del estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.801, obteniendo confiabilidad por excelencia del instrumento; según refiere (Córdova, I. 2018, p. 139).

Confiabilidad del instrumento Bienes Patrimoniales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.788	10

El valor de la confiabilidad del instrumento: Desempeño Laboral se halló teniendo en consideración la muestra de análisis representada por 40 colaboradores, el instrumento consideró 10 preguntas, por lo que los resultados obtenidos se procesaron a través del estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.788; obteniendo confiabilidad por excelencia del instrumento; según refiere (Córdova, I. 2018, p. 139).

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Se da fiel cumplimiento a lo dispuesto en el Código de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes y el Reglamento General de grados y títulos para pre grado de la UPLA en el desarrollo del presente trabajo de investigación, teniendo el soporte normativo y legal solicitado para este tipo de investigaciones.

El investigador haciendo uso de su autonomía y capacidad investigativa garantiza el respeto a la dignidad humana y al anonimato y libertad de quienes participaran en el llenado de los cuestionarios aplicados a la muestra de estudio los mismos que generaran

data útil para cumplir con los objetivos de la presente investigación; por lo que se solicitará la autorización verbal consentida de cada participante.

Por las razones expuestas se da plena observancia a los principios éticos y normativos establecidos; como resultado de la Integridad del investigador y observancia a los principios de honestidad, rectitud, sinceridad y justicia como pilares para el desarrollo de cada etapa y capítulo de la investigación, por lo que tuvo especial énfasis en el cuidado de la imagen corporativa de la Institución Educativa.

Por otro lado, no se expondrá a riesgos a ninguno de los participantes para beneficiar a la investigación, dejando en claro que se distribuirán los riesgos y beneficios de manera equitativa.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la prueba de hipótesis se utilizará el Rho de Spearman el cual es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Spearman es independiente de la escala de medida de las variables.

5.1 Descripción de resultados

Se presentan resultados obtenidos en las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 40 colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 2

Variable Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	24	60,0	60,0	60,0
Siempre	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

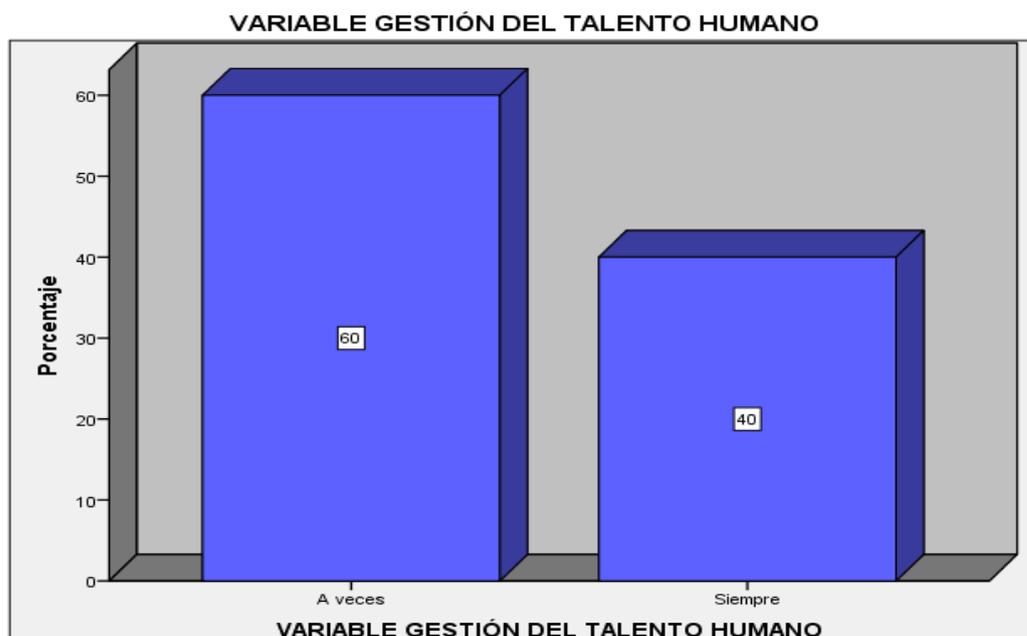


Figura 1. Variable Gestión del Talento Humano.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar a los 40 colaboradores manifestando que a veces se da la gestión del talento humano (60%), correspondiendo a una muestra de 24 personas, mientras que un 40% contestó que siempre se da la gestión de talento humano, correspondiendo a la respuesta de 16 personas.

Frecuencia de la dimensión Proceso de reclutamiento y selección de personal en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 3

Dimensión Proceso de reclutamiento y selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	17	42,5	42,5	42,5
Siempre	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

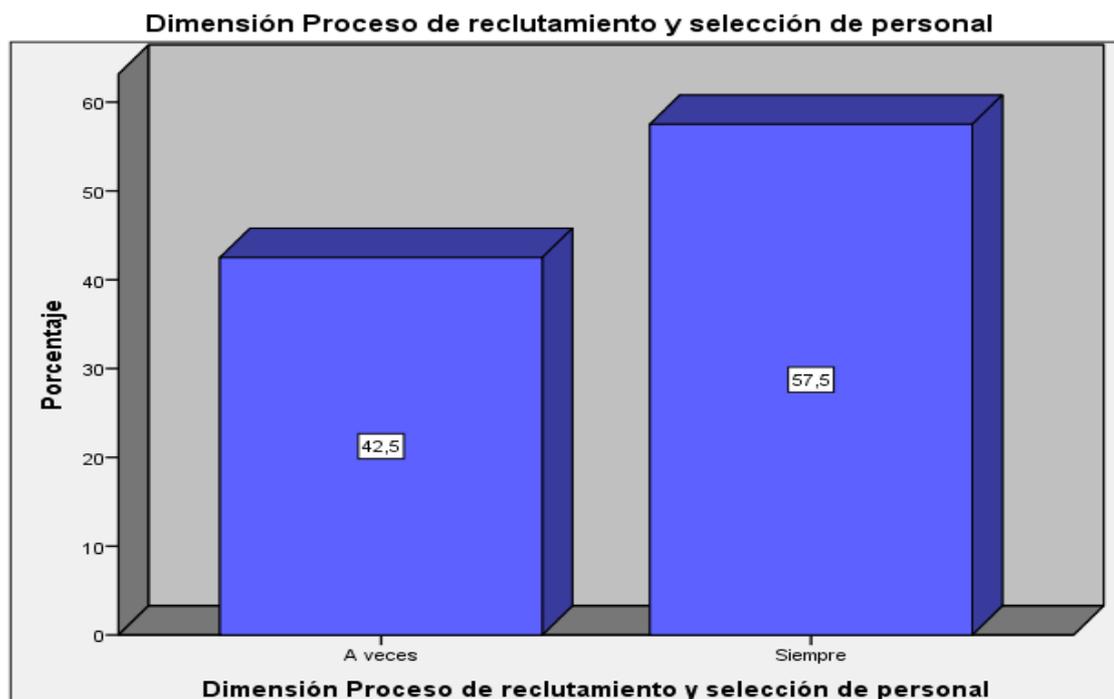


Figura 2. Dimensión Proceso de reclutamiento y selección de personal.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa a 40 colaboradores indicando que siempre pasan por un proceso de reclutamiento y selección de personal (57.5%), siendo una muestra equivalente a 23 personas, mientras que 17 personas contestaron que a veces pasan por dicho proceso de reclutamiento y selección (42.5%).

Frecuencia de la dimensión Proceso de Capacitación en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 4

Dimensión Proceso de Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	5,0	5,0
	A veces	27	67,5	72,5
	Siempre	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

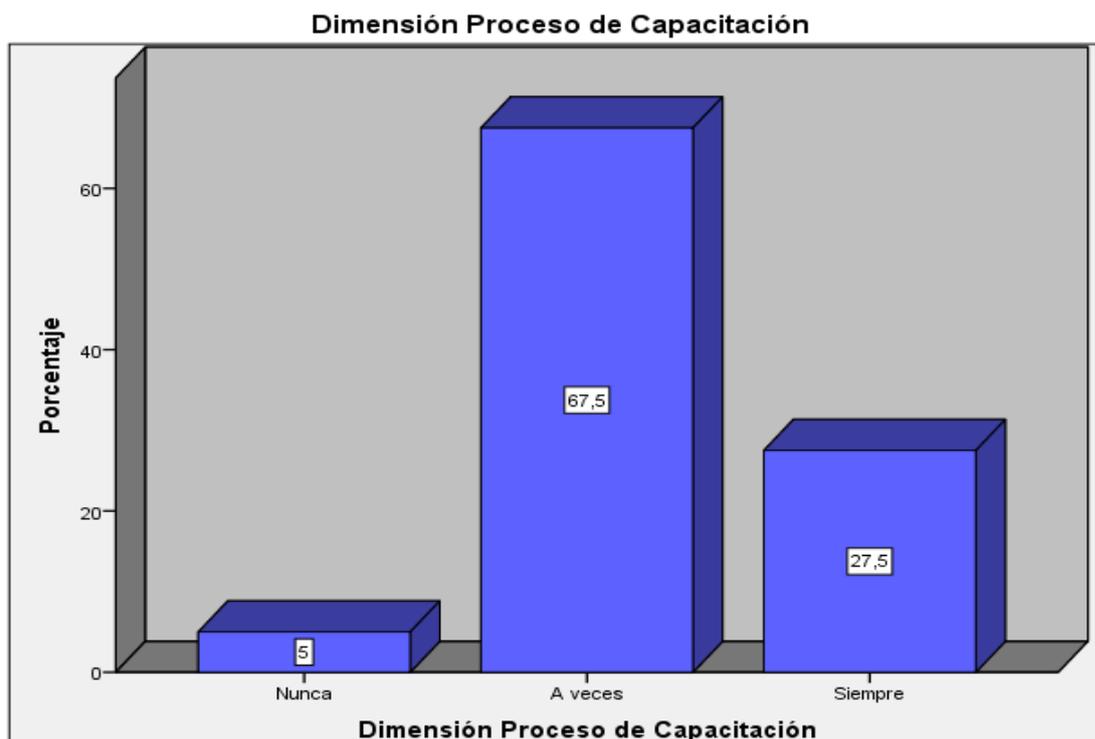


Figura 3. Dimensión Proceso de capacitación

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se tiene a 40 colaboradores manifestando que a veces se da el proceso de capacitación (67.5%), lo que corresponde a una muestra de 27 personas, mientras que un 27.5% contestaron que siempre se da dicho proceso de capacitación, correspondiendo a la respuesta de 11 personas.

Frecuencia de la Dimensión Evaluación del personal en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 5

Dimensión Evaluación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	37	92,5	92,5	92,5
Válidos Siempre	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

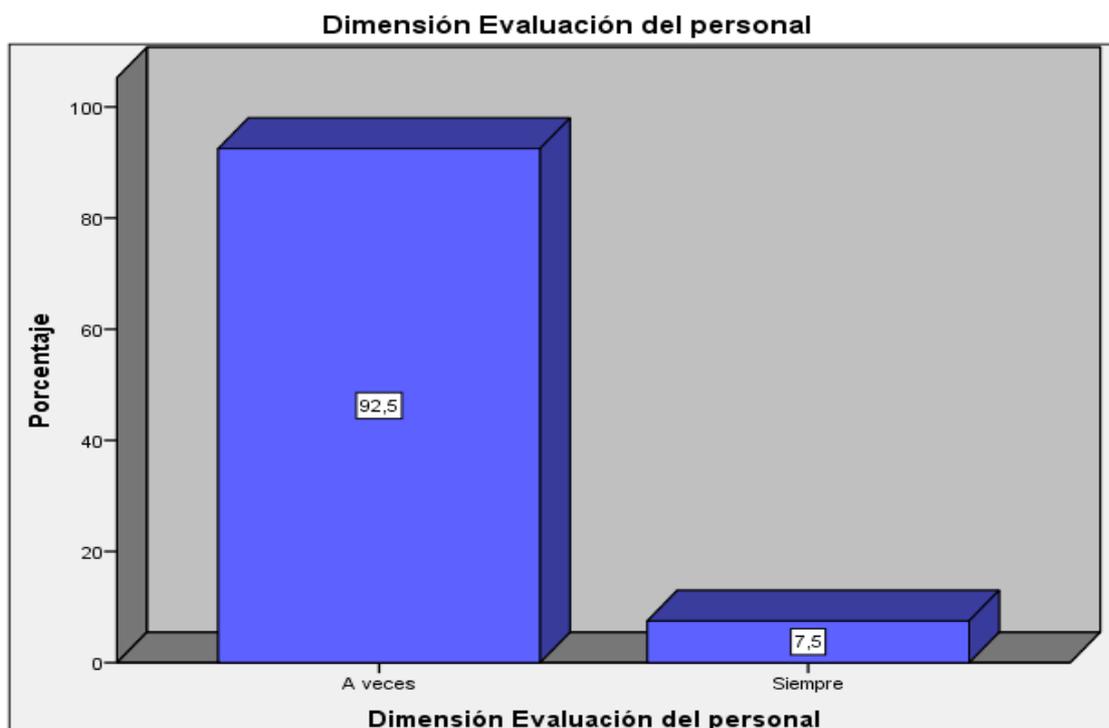


Figura 4. Dimensión Evaluación del personal

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar a 40 colaboradores que indican que a veces se da la evaluación del personal (92.5%), correspondiendo a la respuesta de 37 personas, mientras que un 7.5% afirmó que a siempre se da la evaluación del personal, correspondiendo a la respuesta de 3 personas.

Frecuencia de la Dimensión Políticas de motivación e incentivos en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 6

Dimensión Políticas de motivación e incentivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	21	52,5	52,5	52,5
Válidos Siempre	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

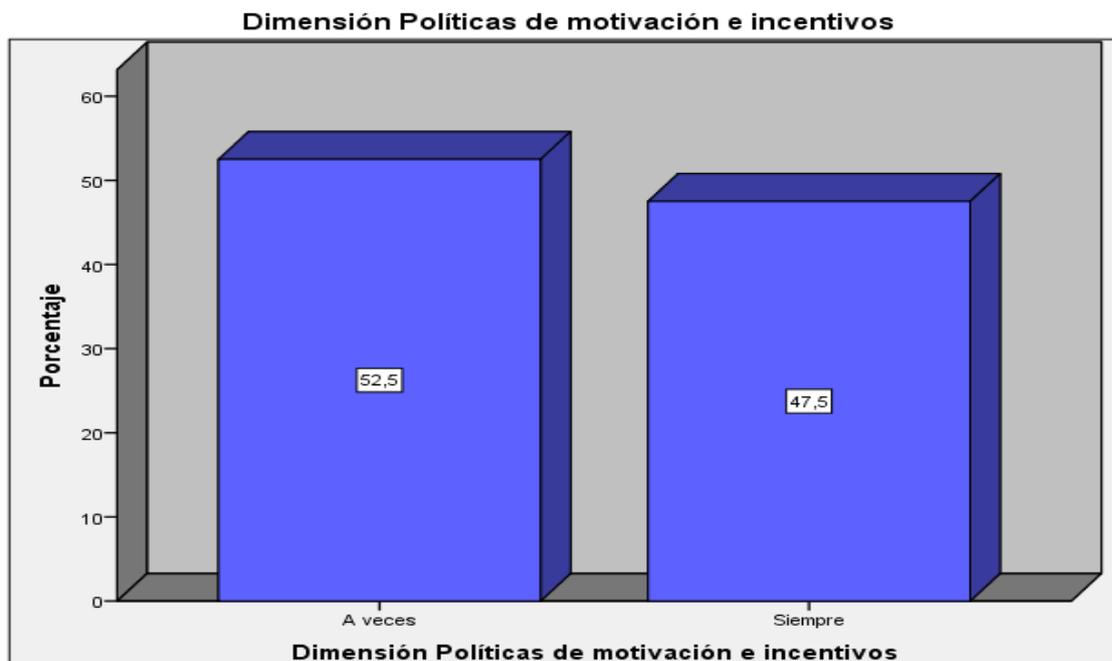


Figura 5. Dimensión Evaluación del personal

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que 40 colaboradores indican que a veces se dan las políticas de motivación e incentivo (52.5%), lo que corresponde a la respuesta de 21 personas, mientras que un 47.5% contestó que siempre se dan dichas políticas de motivación e incentivo, correspondiendo a la respuesta de 19 personas.

Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 7

Variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	33	82,5	82,5	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

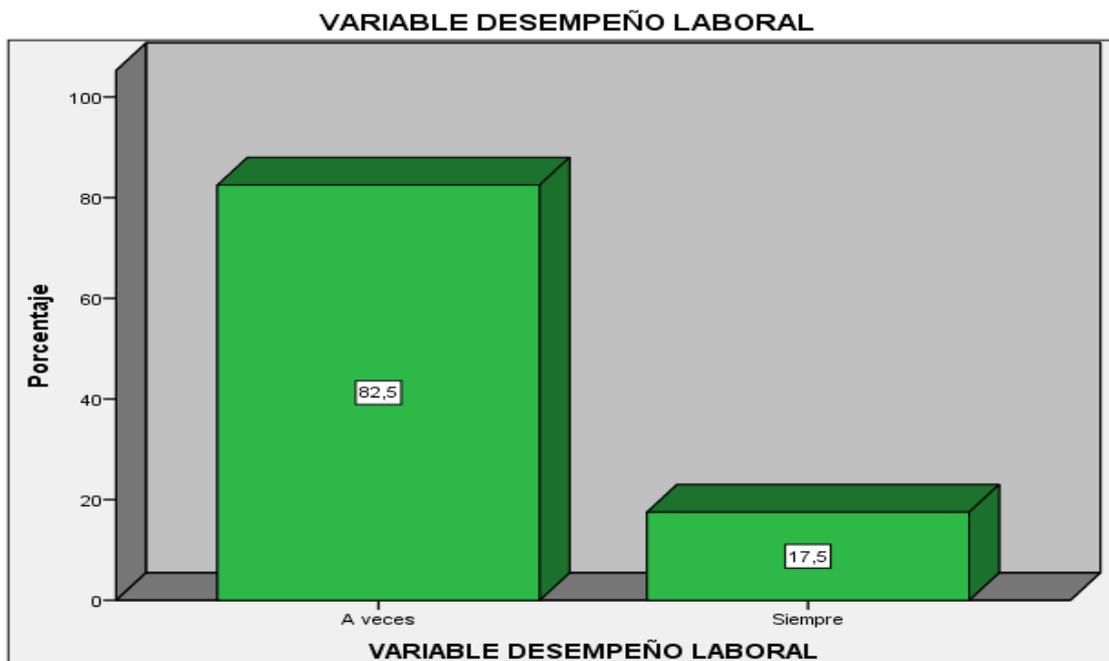


Figura 6. Variable Desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que 40 colaboradores manifestaron que a veces se da el desempeño laboral (82.5%), correspondiendo a una muestra de 33 personas, mientras que un 17.5% contestó que siempre se da esta variable, correspondiendo a la respuesta de 7.

Frecuencia de la Dimensión Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 8

Dimensión Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
A veces	29	72,5	72,5	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

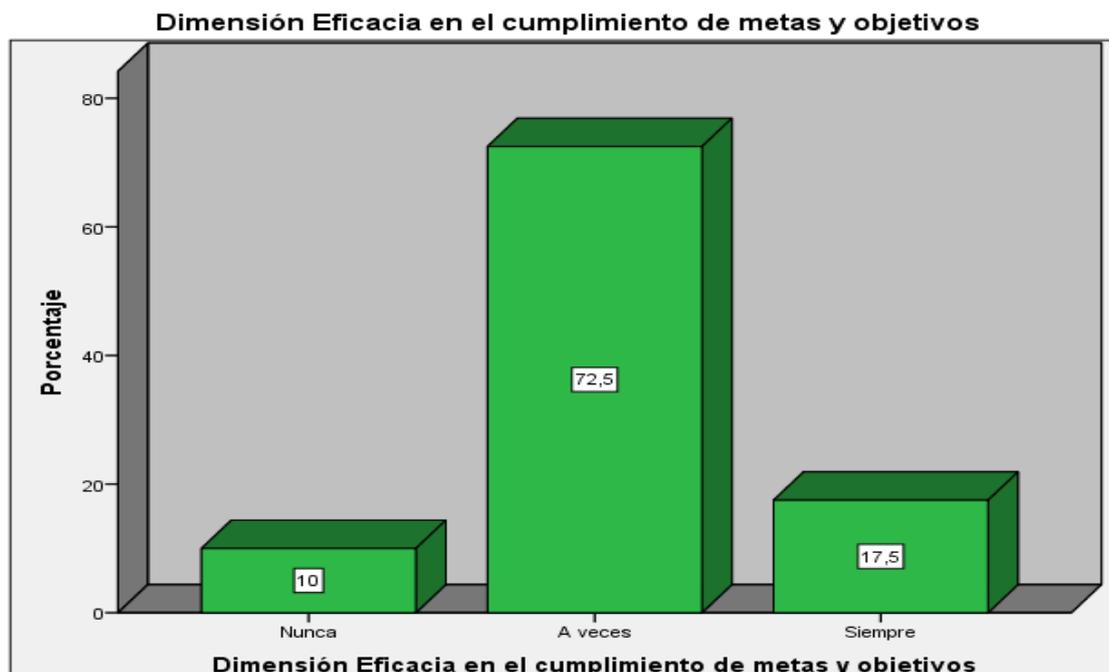


Figura 7. Dimensión Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que 40 colaboradores contestaron que a veces hay eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos (72.5%), correspondiendo a una muestra de 29 personas, mientras que un 17.5% contestó que siempre hay eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos, correspondiendo a la respuesta de 7 personas.

Frecuencia de la Dimensión Trabajo coordinado en equipo en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 9

Dimensión Trabajo coordinado en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	33	82,5	82,5	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

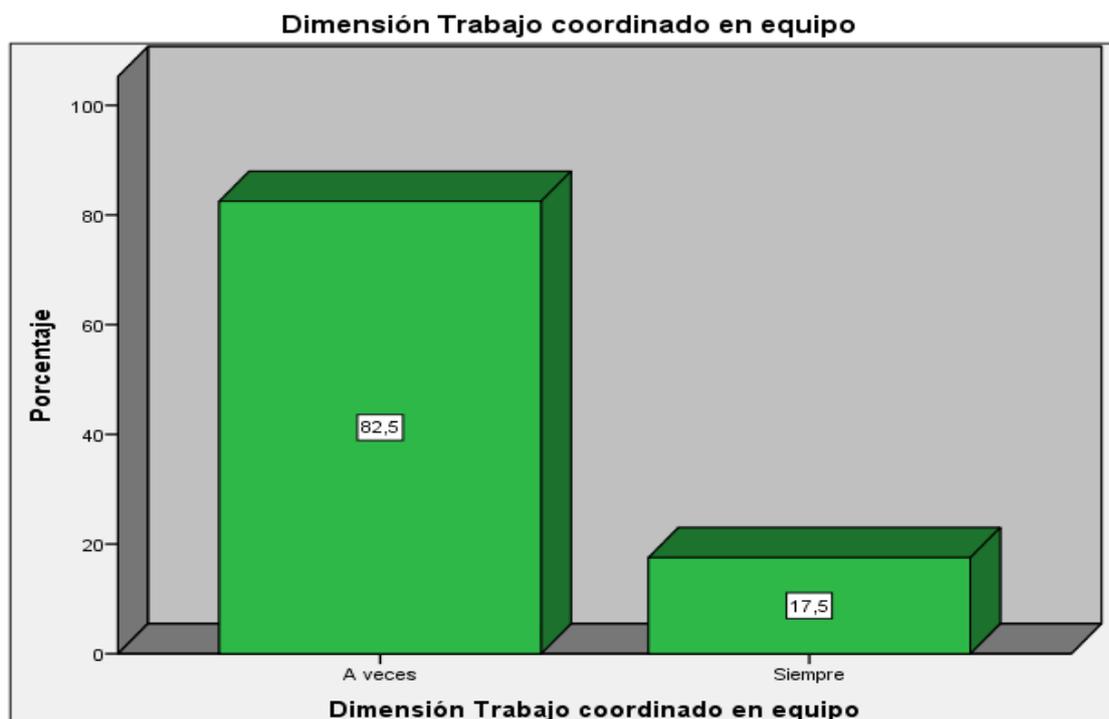


Figura 8. Dimensión Trabajo coordinado en equipo.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observar que 40 colaboradores indicaron que la mayoría contestó que a veces se da el trabajo coordinado en equipo (82.5%), correspondiendo a la respuesta de 33 personas, mientras que un 17.5% contestó que siempre se da dicho trabajo coordinado, correspondiendo a la respuesta de 7 personas.

Frecuencia de la Dimensión Conducta y comportamiento laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 10

Dimensión Conducta y comportamiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
A veces	26	65,0	65,0	70,0
Siempre	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

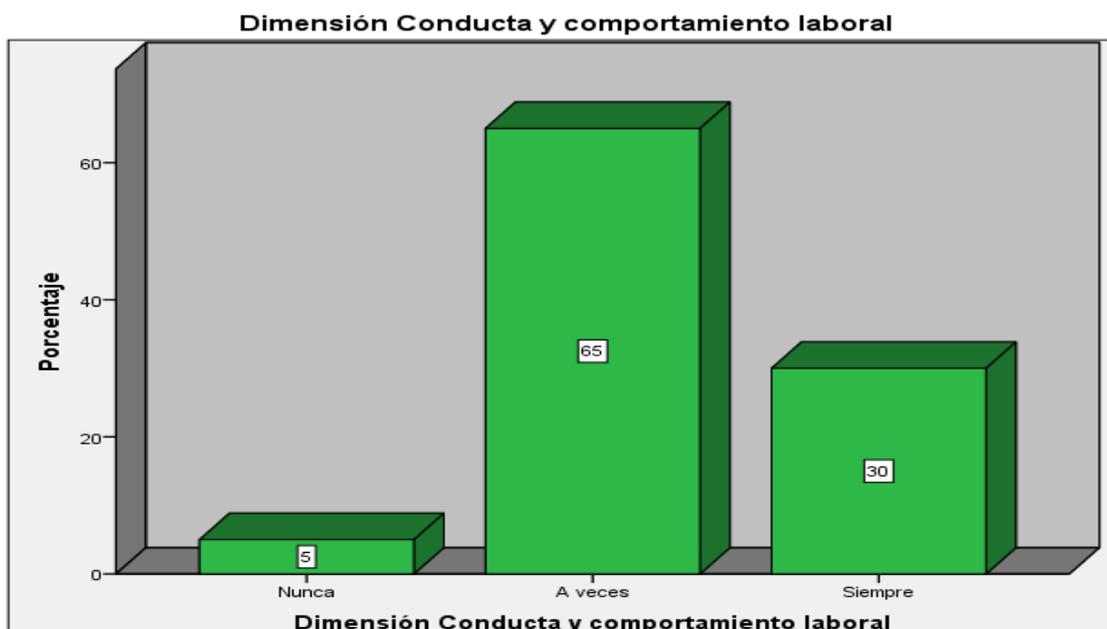


Figura 9. Dimensión Conducta y comportamiento laboral.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que 40 colaboradores indican que a veces se da la conducta y comportamiento laboral (65%), correspondiendo a la respuesta de 26 personas, mientras que un 30% respondió que siempre se da dicha conducta y comportamiento, correspondiendo a la respuesta de 12 personas. Por otro lado, solo el 5% indicó que nunca se da.

Frecuencia de la Dimensión Superación individual o personal en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Tabla 11

Dimensión Superación individual o personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	28	70,0	70,0	70,0
Siempre	12	30,0	30,0	100,0
Válidos Total	40	100,0	100,0	

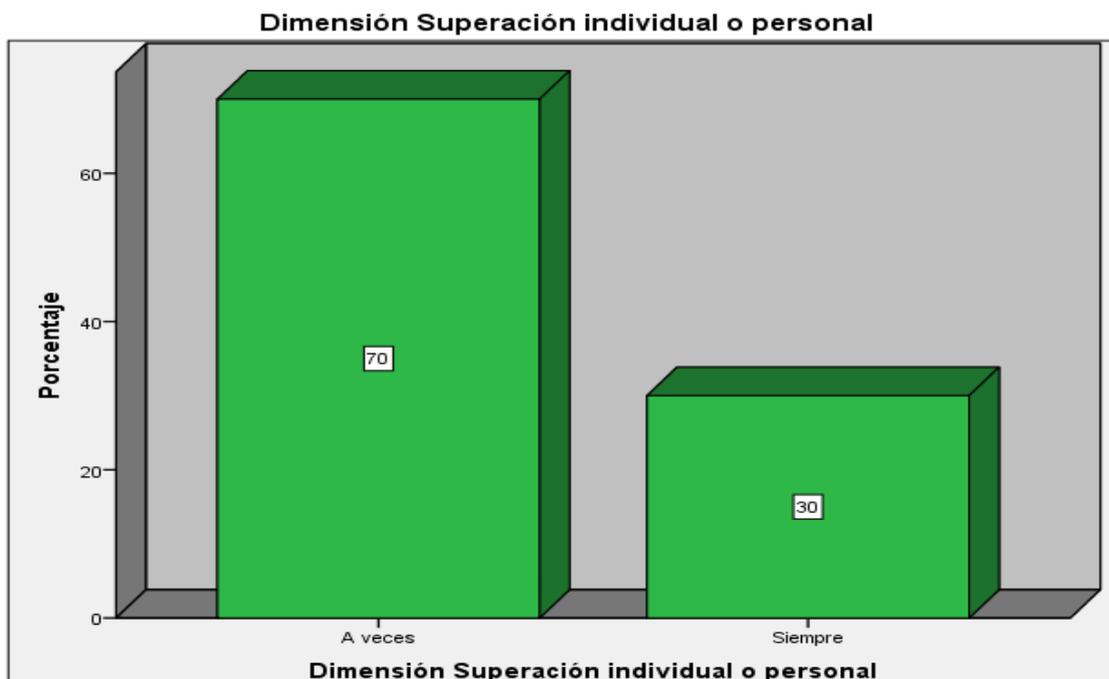


Figura 10. Dimensión Superación individual o personal.

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se observa que 40 colaboradores indican que a veces se da la superación individual o personal (70%), correspondiendo a la respuesta de 28 personas, mientras que un 30% contestó que siempre se realiza la superación individual, correspondiendo a la respuesta de 12 personas.

5.2 Contratación de Hipótesis

Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	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
-0,01 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

Fuente: Suárez (2012)

Prueba de Hipótesis General

En consideración a las hipótesis planteadas se muestran mediante estadística los resultados obtenidos:

- **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La Gestión del Talento Humano **NO** influirá directamente en el Desempeño

Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

H1: La Gestión del Talento Humano influirá directamente en el Desempeño Laboral

de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

- **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

- **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 12

Cálculo estadístico de prueba entre Gestión del talento Humano y el desempeño laboral

Correlaciones			VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
	Correlación de Pearson		1	0,810
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Sig. (bilateral)			0,320
	N		40	40
	Correlación de Pearson		0,810	1
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)		0,320	
	N		40	40

Fuente: Elaboración propia

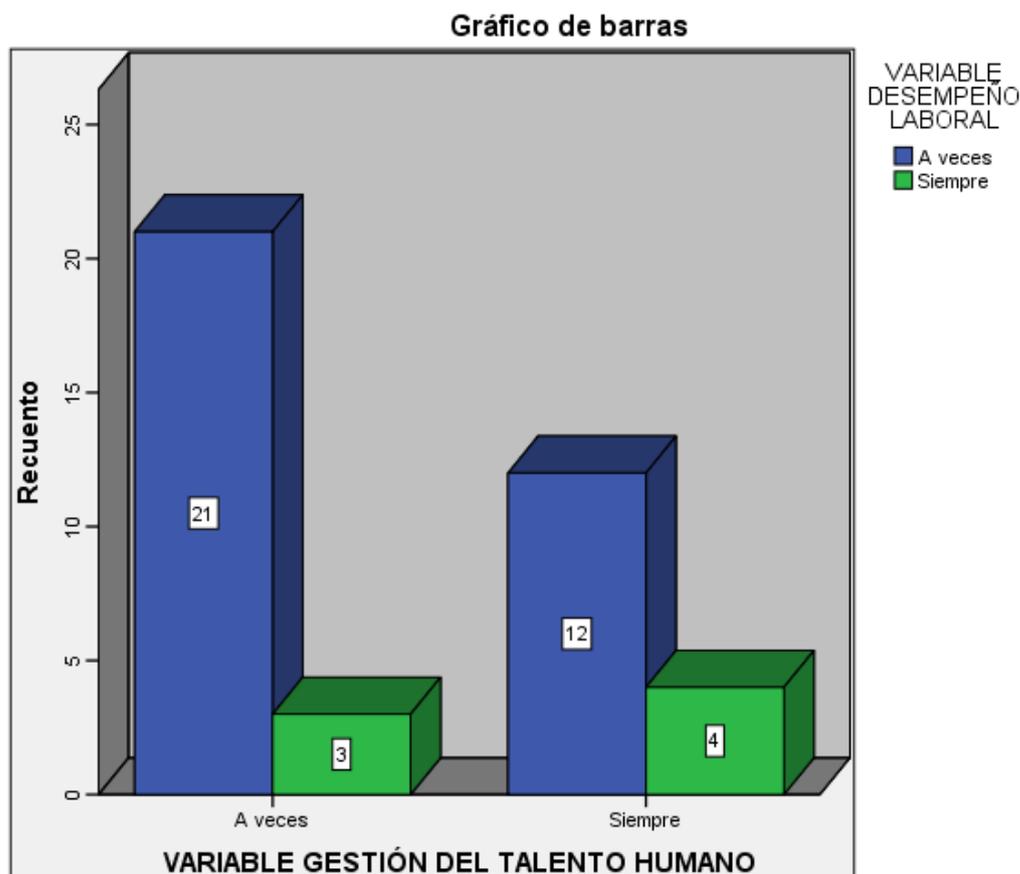


Figura 11. Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral.

- **Decisión Estadística.**

La r obtenida es de 0.810 implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.810. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y alta, con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Gestión del Talento Humano influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

- **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: El Proceso de reclutamiento y selección de personal **NO** influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

H1: El Proceso de reclutamiento y selección de personal influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

- **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

- **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 13

Cálculo estadístico de prueba entre proceso de reclutamiento, selección de personal y desempeño laboral

Correlaciones			Dimensión Proceso de reclutamiento y selección de personal	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión reclutamiento personal	Proceso y selección de	de Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 40	0,945* 0,011 40
VARIABLE LABORAL	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0,945* 0,011 40	1 40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

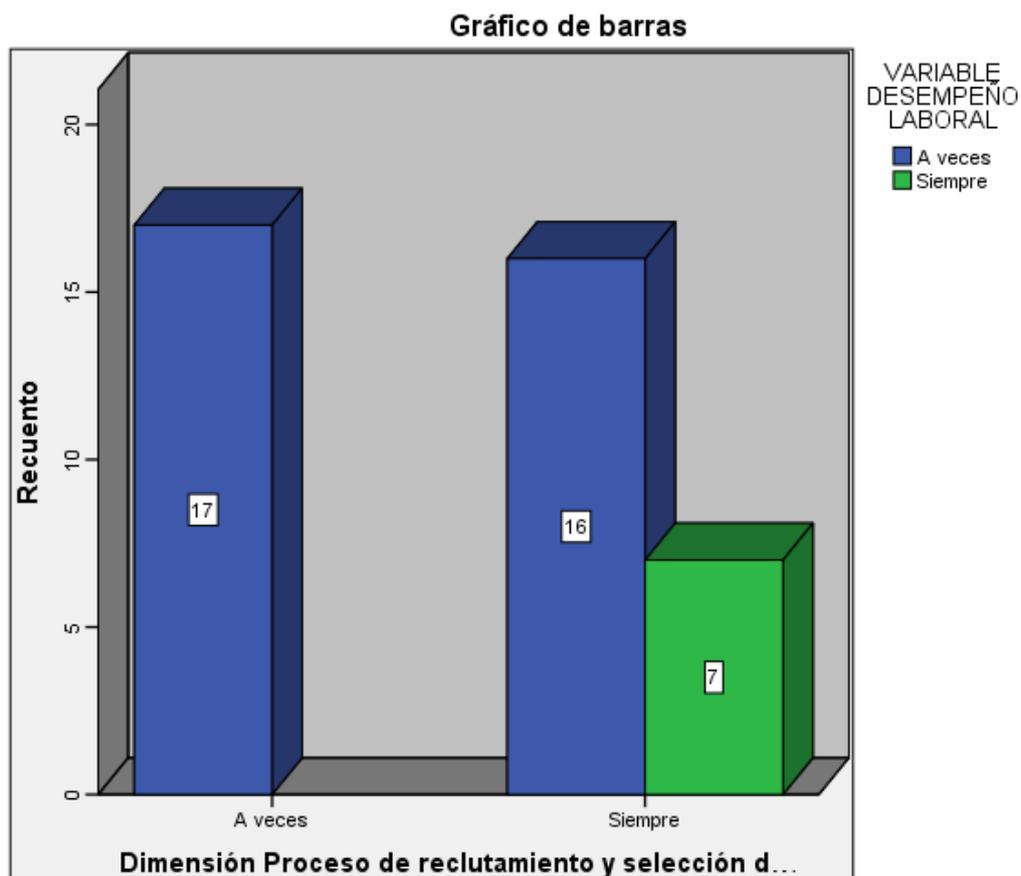


Figura 12. Proceso de reclutamiento y selección de personal y desempeño laboral.

- **Decisión Estadística.**

La r obtenida es de 0.945 implica una relación significativa muy alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.945. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y muy alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el Proceso de reclutamiento y selección de personal influirá directamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

- **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: El Proceso de capacitación NO influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

H1: El Proceso de capacitación influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

- **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales

- **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

$$\text{Alfa} = 5\%$$

Tabla 14

Cálculo estadístico de prueba entre Proceso de capacitación y Desempeño laboral.

Correlaciones			Dimensión Proceso de Capacitación	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión Proceso de Capacitación	de	Correlación de Pearson	1	0,668
		Sig. (bilateral)		0,221
		N	40	40
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	0,668	1
		Sig. (bilateral)	0,221	
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

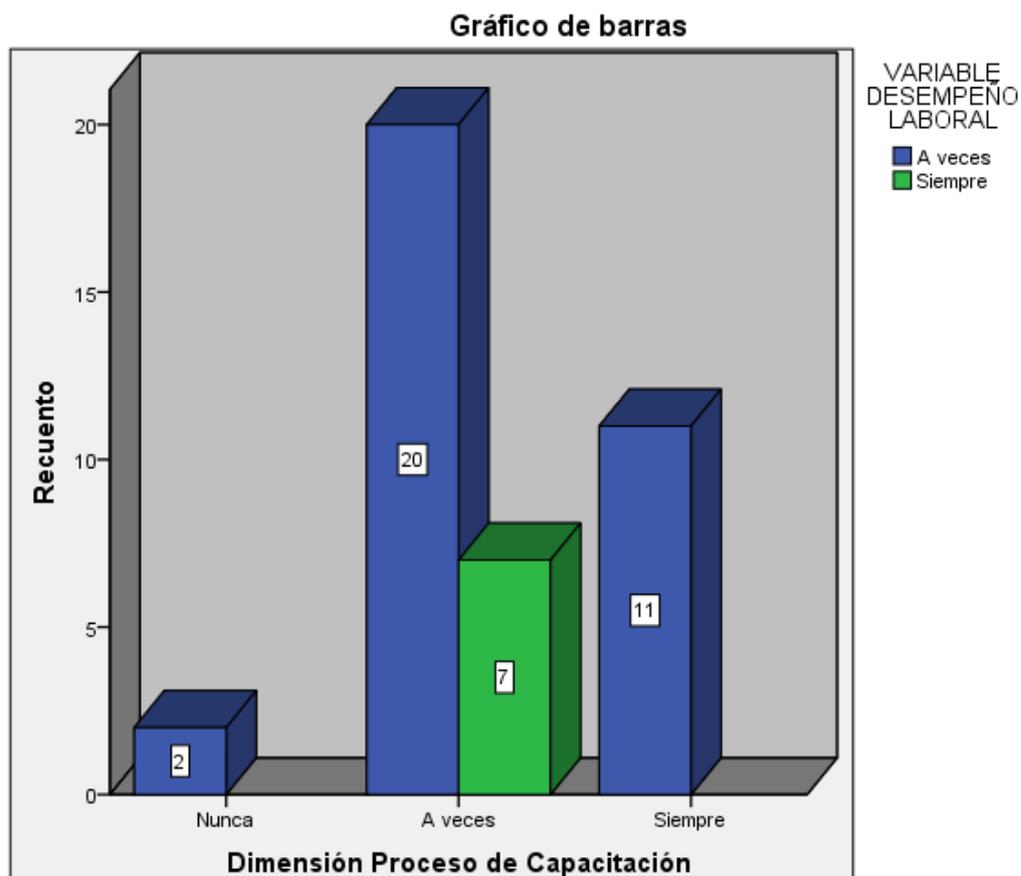


Figura 13. Proceso de capacitación y Desempeño laboral.

- **Decisión Estadística.**

La r obtenida es de 0.668 implica hay una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.668. Este coeficiente significativo según (Hernández; Fernández y Baptista, 2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el Proceso de capacitación influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

- **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La Evaluación del personal **NO** influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

H1: La Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

- **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

- **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

$$\text{Alfa} = 5\%$$

Tabla 15

Cálculo estadístico de prueba entre Evaluación del personal y Desempeño laboral.

Correlaciones			Dimensión	VARIABLE
			Evaluación del	DESEMPEÑO
			personal	LABORAL
Dimensión Evaluación del personal	Correlación de Pearson		1	0,680
	Sig. (bilateral)			0,420
	N		40	40
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson		0,680	1
	Sig. (bilateral)		0,420	
	N		40	40

Fuente: Elaboración propia

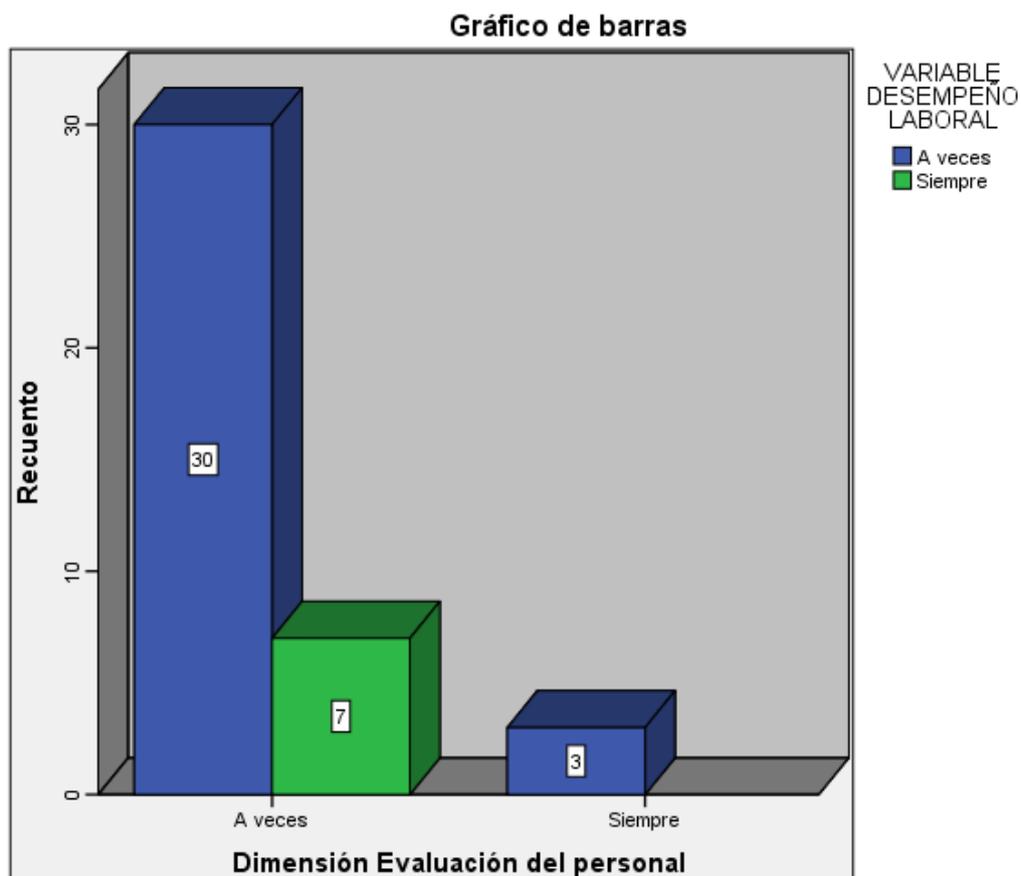


Figura 14. Proceso de capacitación y Desempeño laboral.

- **Decisión Estadística.**

La r obtenida es de 0.680 implica hay una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.680. Este coeficiente significativo según (Hernández; Fernández y Baptista, 2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Prueba de Hipótesis Específica 4

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

- **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: Las Políticas de motivación e incentivo NO influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

H1: Las Políticas de motivación e incentivo influyen directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

- **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Pearson con variables ordinales.

- **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

$$\text{Alfa} = 5\%$$

Tabla 16

Cálculo estadístico de prueba entre Políticas de motivación e incentivos y Desempeño laboral.

Correlaciones			Dimensión Políticas de motivación e incentivos	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión Políticas de motivación e incentivos	Correlación de Pearson		1	0,838
	Sig. (bilateral)			0,585
	N		40	40
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson		0,838	1
	Sig. (bilateral)		0,585	
	N		40	40

Fuente: Elaboración propia

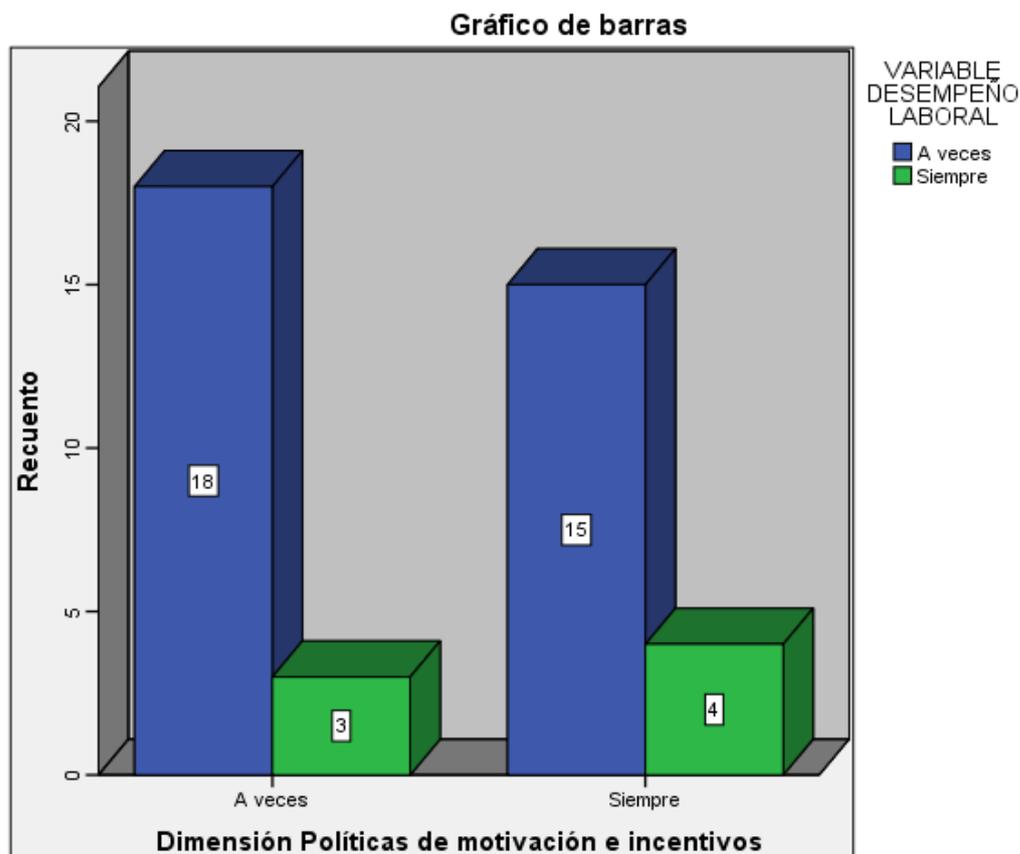


Figura 15. Políticas de motivación e incentivos y Desempeño laboral.

- **Decisión Estadística.**

La r obtenida es de 0.838 implica hay una influencia significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

- **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.838. Este coeficiente significativo según (Hernández; Fernández y Baptista, 2010, p. 312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que las Políticas de motivación e incentivo influyen directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sobre la variable Gestión del Talento Humano en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, se observó que de los colaboradores participantes en la encuesta; respecto a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da la Gestión del Talento Humano (60%), correspondiendo a una muestra de 24 personas, mientras que un 40% contestó que siempre se da la Gestión de Talento Humano, correspondiendo a la respuesta de 16 personas.

Del mismo modo observamos que los resultados de la variable Desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, se observó que de los colaboradores participantes en la encuesta; respecto a esta variable, la gran mayoría contestó que a veces se

da el desempeño laboral (82.5%), correspondiendo a una muestra de 33 personas, mientras que un 17.5% contestó que siempre se da esta variable, correspondiendo a la respuesta de 7.

Considerando el objetivo general: Determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello; se obtuvieron los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, implica una influencia significativa alta, debido a que la $r = 0.810$; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación alterna (H_1), considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.810, y que este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error, por lo que se concluye que la Gestión del Talento Humano influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con la investigación de los autores Andia, W. y Herrera, R. en el año 2019 quienes en su tesis de grado titulado: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa, 2019” en el que consideraron como propósito general: Establecer la influencia de la GTH, en el desempeño laboral del personal del municipio de la provincia de Camaná, periodo 2019. Investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo, de tipología aplicada, de diseño no experimental; de nivel correlacional; con una muestra censal representativa de 60 trabajadores ediles; para lo que aplicaron técnicas de acopio de información como: La Encuesta, la entrevista y la observación y como instrumento al Cuestionario; de cuyos resultados el autor concluyó: Que, la influencia de la GTH en el Desempeño Laboral de los colaboradores ediles de la Provincial de Camaná – Arequipa es significativamente alta. Lo que se fortalece con lo vertido por Idalberto, Chiavenato (1999) al

considerar que el Talento Humano enfatiza al esfuerzo humano, complementado con la vocación, actitud, interés, experiencias, deseos, conocimientos, habilidades, salud que permiten a los trabajadores destacar de la mejor manera en su desempeño laboral dentro de las organizaciones.

Considerando el primer objetivo específico: Establecer de qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, implica una influencia significativa muy alta, debido a que la $r = 0.945$, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.945. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y muy alta con 5% de probabilidad de error. por lo que se concluyó que el Proceso de reclutamiento y selección de personal influirá directamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con la investigación del autor De León quien en el año 2013, en su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, periodo 2013”, presentó como propósito general: Establecer la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu – Guatemala; año 2013, amparándose en la investigación científica básica; de diseño descriptivo; de método no probabilístico por conveniencia recogiendo información de 30 PYMES de la jurisdicción del municipio de Retalhuleu utilizando el instrumento Cuestionario; sobre lo que el autor llegó a concluir que: un 76% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu, participantes en la investigación

establecieron la relación significativa alta entre los adecuados procesos de reclutamiento y la selección de personal por lo que influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

Considerando el segundo objetivo específico: Demostrar de qué manera influye el proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, implica una influencia significativa moderada, debido a que la $r = 0.619$. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.668. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error., por lo que se concluyó que el Proceso de capacitación influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por el autor García, A. en el año 2013, en su producto investigativo titulado “Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2013”, en el que presentó como enunciado de su objetivo principal: Analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, periodo 2013; para lo que desarrolló el trabajo investigativo de modalidad cuasi cuantitativa; de tipología exploratoria; explicativa; aplicando el instrumento de recopilación de datos a una muestra censal conformada por 11 colaboradores del instituto pedagógico referido por lo que el autor hace énfasis en la importancia de las capacitaciones en favor del personal a fin de

mejorar su desempeño laboral y que de no ser así o no tener un cronograma de capacitaciones destinadas al fortalecimiento de las competencias, conocimientos, habilidades personales y laborales se repercute negativamente en los trabajadores y en su desempeño laboral; en la entidad educativa; lo que se fortalece con lo establecido por Peña (1997), al considerar que el Proceso de Capacitación y desarrollo de los colaboradores influye directamente en el desempeño laboral; por cuanto es la vía por el cual se fomenta el desarrollo y crecimiento personal, profesional y laboral del colaborador mediante la ejecución de programas de capacitación, integración y comunicación, lo que lógicamente repercute en su desempeño laboral.

Considerando el tercer objetivo específico: Determinar de qué manera influye la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, implica una influencia significativa moderada, debido a que $r = 0.680$ en tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.680. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error. Se concluye que la Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por el autor García (2013) en su tesis “Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2013”, de modalidad cuasi cuantitativa; de tipología exploratoria; explicativa; en el que concluyo que la evaluación del desempeño

laboral no era bien tomada por los colaboradores al considerarla como un proceso que se tiene que cumplir por estar obligados a hacerlo mas no consideran que es un proceso que genera información para la toma de decisiones y corregir las desviaciones que pudieron estar influyendo en el desempeño laboral, tal cual se corrobora con lo manifestado por el 83% de trabajadores encuestados del Instituto Superior Pedagógico de la Ciudad de San Gabriel – Ecuador; periodo 2013; Concluyendo que: Los procesos de Evaluación de personal influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto pedagógico referido; al respecto Chiavenato (2007) nos dice que la evaluación a los trabajadores y a su desempeño: Son procesos que permiten evaluar, supervisar y controlar el cumplimiento de los trabajadores respecto al cumplimiento de sus funciones y desempeño en el trabajo; a fin de detectar posibles desviamientos y proponer alternativas correctivas. También permite generar información para premiar y reconocer el buen desenvolvimiento laboral.

Considerando el cuarto objetivo específico: Establecer de qué manera influye las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, implica una influencia significativa alta, debido a que $r = 0.838$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Considerando que el Rho Pearson hallado fue 0.838. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error, por lo que se concluye que las Políticas de motivación e incentivo influyen directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

Estos resultados tienen una coincidencia con lo establecido por el autor Condori, M. en el año 2018, en su trabajo de investigación “La Gestión del Talento Humano y su nexos con el

Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017”, cuyo objetivo principal fue: Determinar la asociatividad de la GTH y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno. Amparándose el autor en el método científico de enfoque Cuantitativo con método hipotético, deductivo de tipo correlacional – no experimental, transeccional; de nivel descriptivo, por lo que trabajo con un universo de 122 colaboradores de las diferentes áreas funcionales de la DRTC – Puno, y tomó como muestra a 46 trabajadores, de quienes genero información para concluir que: Habiendo obtenido una correlación de 0.576 con relación a la dimensión: Motivación y el desempeño laboral se demostró que si una organización no tiene adecuadas políticas de incentivo y motivación, no se llegara a satisfacer sus necesidades reales, individuales, laborales y de autorrealización de los colaboradores y por ende no se favorecerá al adecuado desempeño laboral; lo que se fortalece con lo dicho por Chiavenato, I. (2007). Al considerar que los procesos de motivación e incentivo del personal: Son tan necesarios en toda organización por que permiten motivar y generar un sentimiento de pertenencia en favor de la organización y también es un medio por el cual se satisfacen las necesidades y deseos laborales e individuales; más sentidos del colaborador, mediante premios, incentivos económicos, felicitaciones, reconocimiento moral, beneficios y servicios de bienestar sociales; ayudado a su buen desenvolvimiento en el trabajo.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la Gestión del Talento Humano tiene correlación directa y alta en el desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, con una Rho Pearson igual a 0.810. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error; concluyendo que la Gestión del Talento Humano influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
2. El Proceso de reclutamiento y selección de personal tiene una correlación directa y muy alta en el desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, con una Rho Pearson igual a 0.945. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y muy alta con 5% de probabilidad de error; concluyendo que el Proceso de reclutamiento y selección de personal influirá directamente en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.
3. Se ha establecido que el Proceso de capacitación tiene una correlación directa y moderada en el desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, con una Rho Pearson igual a 0.668. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error; concluyendo que el Proceso de capacitación influirá directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

4. Demostrado esta que la evaluación del personal tiene una correlación directa y moderada en el desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, con una Rho Pearson igual a 0.680. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error, concluyendo que la Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

5. Se ha determinado que las Políticas de motivación e incentivos tiene una correlación directa y alta en el desempeño laboral en la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019, con una Rho Pearson igual a 0.838. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pág. 312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error, concluyendo que las Políticas de motivación e incentivo influyen directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, a los responsables de la gestión en la I.E. Convenio Andrés Bello aplicar adecuadamente la Gestión del Talento Humano estableciendo claramente cuáles son los propósitos, fines u objetivos institucionales que se persiguen a fin de impulsar y potenciar el compromiso e identidad de todos los colaboradores con la institución y lograr que sus tareas, metas, cumplimiento de funciones y el logro de los objetivos estén de la mano con su desempeño laboral.
2. Los responsables de la gestión en la I.E. Convenio Andrés Bello deben de desarrollar procesos serios y bien planificados de reclutamiento y selección de personal a fin de potenciar el nivel de desempeño laboral en la institución sobre lo que deben de elaborar adecuados y exigentes perfiles para los puestos a convocar.
3. Que, los responsables de la gestión en la I.E. Convenio Andrés Bello deberán interiorizar e instituir la eficiencia, eficacia, efectividad y calidad de su Talento Humano a través de adecuados y permanentes procesos de capacitaciones así como talleres, cursos, seminarios; lo que favorecerá en el desarrollo individual, y socio emocional a fin de potenciar sus actitudes, aptitudes, habilidades, conocimientos, capacidades y competencias lo que ira a potenciar su rendimiento laboral y beneficiar a la institución.
4. Se recomienda a los responsables de la gestión en la I.E. Convenio Andrés Bello evaluar periódicamente el desempeño laboral de sus colaboradores a fin de consolidar su compromiso con la institución e identificar posibles desviaciones y corregirlas oportunamente, estas evaluaciones producen una retroalimentación que permite al trabajador tener una idea solida respecto a su nivel de cumplimiento y de lo que debe de corregir.

5. A los responsables de la gestión en la I.E. Convenio Andrés Bello se recomienda dar justo reconocimiento y aprecio al esfuerzo e identificación de sus trabajadores; por lo que deberán diseñar adecuadas políticas de motivación e incentivos monetarios y no monetarios en beneficio de sus colaboradores para de esta generar una sana competencia institucional entre ellos y maximizar de esta manera el desempeño laboral de los mismos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, S. (2005). *“Metodología de la Investigación Científica”*. Argentina, Argentina: Granicé.
- Andia, W. & Herrera, R. (2019). *“Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa, 2019”*, Arequipa, Perú.
- Condori, M. (2018). *“La Gestión del Talento Humano y su nexa con el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017”*, Puno –Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *“Introducción a la teoría general de la administración”*. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *“Gestión del Talento Humano”*. México: Editorial Mc Graw Hill. 3ra. Edición.
- Chiavenato, I. (2010). *“Innovaciones de la Administración: tendencias y estrategias de nuevos paradigmas”*. México: Editorial Mc Graw Hill. 5ta. Edición.
- Chiavenato, I., (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición*. México: MC GRAW HILL.
- De León, E. (2015), *“La Gestión del Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, periodo 2015”*, Universidad Rafael Landívar – Guatemala.
- Garcés, R. (2011). *“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato”*. Ecuador: Universidad

Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://docplayer.es/1287071-Universidad-tecnica-de-ambato.html>.

García, A. (2016), *“Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2016”*, Carchi – Ecuador.

Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). *“Metodología de la Investigación”*. México: Mc. Graw Hill.

Martínez V. (2015). *“Gestión del talento humano por competencias para una empresa”*. México. Instituto Politécnico Nacional.

Machaca, L. (2017), *“Relación entre la Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los servidores Administrativos Públicos del Municipio del Distrito Ato Alianza, periodo 2017”*, Tacna, Perú.

Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Díaz de Santos.

Mendoza, C. (2006); *“Metodología, Diseño y desarrollo del Proceso de Investigación”*. 3ra Edición. EE.UU.

Mora, C. (2016). *Gestión de talento humano*. México: Cengage Learning.

Moreno, L. P. (2015). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7a edic. Ediciones Díaz de Santos.

Peñalosa, Y. (2016). *“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Asociación Civil Giordano Liva – periodo 2014”*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.

- Prieto. (2015). *Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia Para Retención del Personal*. Argentina: 1.
- Quintero, N. (2012). *Optimiza la eficiencia de tu empresa*. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempeño-laboral-de-os-trabajadores>.
- Quiroz, P. (2018). “*Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, distrito de Moyobamba, periodo 2017*”, Lima, Perú.
- Ramírez, G. (2016). *Factores Psicosociales que promueven el estrés laboral y sus efectos en el desempeño y motivación laboral*. Escuela de Ciencias Psicológicas. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Ríos, R. (2015). *El talento humano en los sistemas en gestión*. Bogotá, Colombia: Icontec.
- Robbins y Coulter, (2008) *La Gestión como elemento de la administración*. Editorial Limusa. Buenos Aires. Argentina
- Talledo, J. (2015). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.
- Thompson, I. (2010). *Definición de eficiencia desde distintas perspectivas*. En: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>.
- Zaldívar, D. (2003). “*Relaciones interpersonales*”, La Habana, Editorial ENPES.
- Zurita, M. (2016), “*Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato – Ecuador, 2016*”, Ambato – Ecuador.

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Matriz de Operacionalización de variables
- Validación de instrumento de investigación.
- Instrumento de Investigación
- Data de procesamiento de datos
- Consentimiento Informado
- Fotos de la aplicación del instrumento

Anexo 1: “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E.P. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?	Determinar de qué manera influye la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	La Gestión del Talento Humano influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	Variable 1: Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de reclutamiento y selección de personal. • Proceso de capacitación. • Evaluación del personal. • Políticas de motivación e incentivo 	<p>Método de investigación: Método Científico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Explicativo</p> <p>Diseño de investigación general: Explicativo</p> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre las variables - coeficiente de correlación</p> <p>Población: 115 colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello – El Tambo – Huancayo.</p> <p>Muestra: Tipo probalístico, muestreo aleatorio simple.</p> <p>Número de la muestra: 40</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>Estadística inferencial: Prueba t de una muestra para la correlación.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a. ¿De qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?	a. Determinar de qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	a. El Proceso de reclutamiento y selección de personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.			
b. ¿De qué manera influye el proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?	b. Determinar de qué manera influye el proceso de capacitación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	b. El Proceso de capacitación influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.			
c. ¿De qué manera influye la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?	c. Determinar de qué manera influye la evaluación del personal en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	c. La Evaluación del personal influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	Variable 2: Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos. • Trabajo coordinado en equipo. • Conducta y comportamiento Laboral. • Superación individual 	
d. ¿De qué manera influye las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019?	d. Determinar de qué manera influye las políticas de motivación e incentivo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.	d. Las Políticas de motivación e incentivo influye directamente en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019.			

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores			
V. 1 Gestión del Talento Humano	Martínez, V. (2015), considera al Talento humano como un cúmulo de cualidades y características puntuales de un individuo como son: Los intereses, habilidades, motivaciones, experiencias, experticias, aptitudes, entre otros, que los diferencia y hace competitivos y apetecibles para la empresa y diferentes en valor respecto a quienes no tienen el talento humano.	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Proceso de reclutamiento y selección de personal	1. Reclutamiento y selección según necesidad organizacional. 2. Se cumple con el perfil requerido para ocupar los cargos.			
			Proceso de capacitación.	3. Capacitaciones como práctica para mejoramiento del desempeño laboral. 4. Seguimiento del mejoramiento de las competencias, habilidades de los colaboradores. 5. Cronograma anual de capacitaciones.			
			Evaluación del personal	6. Políticas de evaluación del personal 7. Toma de decisiones en base a resultados de la evaluación del personal. 8. Imparcialidad en las evaluaciones			
			Políticas de motivación e incentivo	9. Reconocimiento y promoción al buen desempeño 10. Políticas adecuadas de motivación			
			Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
			V. 2 Desempeño Laboral.	Chiavenato, I. (2009), considera que el desempeño laboral está relacionado con la eficacia del Talento Humano en su desenvolvimiento laboral en favor de una organización, por ende, esta tiene una gran dependencia de su comportamiento como individuo (cualidades, habilidades, aptitudes, actitudes, necesidades, competencias) y de sus logros obtenidos.	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos	1. Cumplimiento eficiente de las funciones encomendadas 2. Conocimiento y práctica de los valores corporativos institucionales. 3. Logro de las metas y objetivos
						Trabajo coordinado en equipo	4. Se fomenta el trabajo en equipo o corporativo. 5. El Trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de funciones. 6. Proponen alternativas de mejora y solución a los problemas.
						Conducta y comportamiento Laboral	7. Orden disciplina y puntualidad como conducta de trabajo. 8. La Conducta y comportamiento laboral contribuye al cumplimiento de los objetivos de la I.E.
						Superación individual	9. Profesionalmente contribuye al desempeño organizacional. 10. Siente que la I.E. se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3:**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar

“Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

OBJETIVO: Demostrar como la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: La I.E. Convenio Andrés Bello.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *Rojas Ginche Ali Edmundo*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Docencia y Gestión Educativa*

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Ali E. Rojas Ginche

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RESPUESTA					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso de reclutamiento y selección de personal	¿Considera usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello ha sido reclutado y seleccionado por un proceso serio y bien planificado de reclutamiento y selección en conformidad a los requerimientos de la institución?						X	X	X	X					
		¿Cree usted que los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello cumplen con el perfil como para ocupar los cargos y cumplir sus funciones eficientemente?						X	X	X	X					
	Proceso de capacitación	¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello cumple con capacitar a todo su personal que labora a fin de contribuir al mejoramiento de sus habilidades, aptitudes, conocimientos y desempeño a nivel personal y profesional?						X	X	X	X					
		¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello monitorea y sigue de cerca los resultados generados por las capacitaciones en los colaboradores de la entidad?						X	X	X	X					
		¿Considera que la Entidad educativa planifica su cronograma anual de capacitaciones con tópicos y temas que implementen conocimientos en los colaboradores?						X	X	X	X					
	Evaluación de personal	¿Considera que la I.E. Convenio Andrés Bello tiene entre sus políticas de GTH, la evaluación al personal que presta sus servicios en las distintas áreas funcionales de la organización?						X	X	X	X					
		¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas al personal son analizados y tomadas en cuenta para la toma de decisiones por los directivos del plantel?						X	X	X	X					
		¿Considera usted que los responsables de realizar las evaluaciones al personal lo ejecutan de manera imparcial sin favorecimientos y discriminación?						X	X	X	X					
	Políticas de motivación e incentivo	¿Considera Usted que la I. E. Convenio Andrés Bello dentro de sus políticas de gestión sabe premiar y reconocer a sus colaboradores más eficientes y productivos?						X	X	X	X					
		¿La I. E. Convenio Andrés Bello maneja adecuadas políticas de motivación e incentivo en favor de su personal que labora?						X	X	X	X					

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RESPUESTA				VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Establecimiento de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia en el cumplimiento de objetivos	¿Considera Usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello cumple cabalmente y eficientemente sus funciones encomendadas por la organización?					X		X		X		X		
		¿Conoce usted los principios o valores institucionales, la visión, misión y objetivos organizacionales como para orientar sus esfuerzos en el logro óptimo de sus metas y objetivos?					X		X		X		X		
		¿Considera que Usted contribuye al logro eficaz de las metas y objetivos de su área y de la institución?					X		X		X		X		
	Trabajo coordinado en equipo	¿Los responsables de gestionar la I.E. Convenio Andrés Bello fomentan el trabajo coordinado y en equipo entre los trabajadores?					X		X		X		X		
		¿El trabajo coordinado y en equipo genera buenos resultados y mejoras en el cumplimiento de sus funciones, dentro de la I.E. Convenio Andrés Bello?					X		X		X		X		
		¿Las alternativas de mejora y solución a los problemas y debilidades de la I.E. Convenio Andrés Bello provienen como resultado de la preocupación y trabajo en equipo de todo el componente humano que presta servicios?					X		X		X		X		
	Conducta y comportamiento laboral	¿Considera usted que los colaboradores son puntuales, ordenados y disciplinados dentro de sus horas de trabajo en la I.E. Convenio Andrés Bello?					X		X		X		X		
		¿Considera que el adecuado comportamiento y conducta laboral favorece al cumplimiento de funciones y a la buena imagen de la I.E. Convenio Andrés Bello?					X		X		X		X		
	Superación individual	¿Considera usted que profesionalmente contribuye al crecimiento de la organización Educativa?					X		X		X		X		
		¿Percibe usted que la I.E. Convenio Andrés Bello se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal y profesional?					X		X		X		X		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar

“Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

OBJETIVO: Demostrar como la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral.

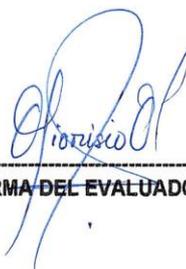
DIRIGIDO A: La I.E. Convenio Andrés Bello.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Juan Dionisio Osores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación Superior

VALORACIÓN: Muy Bueno

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: "Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RESPUESTA					VALORACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADORY EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCION DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso de reclutamiento y selección de personal	¿Considera usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello ha sido reclutado y seleccionado por un proceso serio y bien planificado de reclutamiento y selección en conformidad a los requerimientos de la institución?						✓	✓	✓	✓					
		¿Cree usted que los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello cumplen con el perfil como para ocupar los cargos y cumplir sus funciones eficientemente?						✓	✓	✓	✓					
	Proceso de capacitación	¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello cumple con capacitar a todo su personal que labora a fin de contribuir al mejoramiento de sus habilidades, aptitudes, conocimientos y desempeño a nivel personal y profesional?						✓	✓	✓	✓					
		¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello monitorea y sigue de cerca los resultados generados por las capacitaciones en los colaboradores de la entidad?						✓	✓	✓	✓					
		¿Considera que la Entidad educativa planifica su cronograma anual de capacitaciones con tópicos y temas que implementen conocimientos en los colaboradores?						✓	✓	✓	✓					
	Evaluación de personal	¿Considera que la I.E. Convenio Andrés Bello tiene entre sus políticas de GTH., la evaluación al personal que presta sus servicios en las distintas áreas funcionales de la organización?						✓	✓	✓	✓					
		¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas al personal son analizados y tomadas en cuenta para la toma de decisiones por los directivos del plantel?						✓	✓	✓	✓					
		¿Considera usted que los responsables de realizar las evaluaciones al personal lo ejecutan de manera imparcial sin favorecimientos y discriminación?						✓	✓	✓	✓					
	Políticas de motivación e incentivo	¿Considera Usted que la I. E. Convenio Andrés Bello dentro de sus políticas de gestión sabe premiar y reconocer a sus colaboradores más eficientes y productivos?						✓	✓	✓	✓					
		¿La I. E. Convenio Andrés Bello maneja adecuadas políticas de motivación e incentivo en favor de su personal que labora?						✓	✓	✓	✓					

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RESPUESTA				VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia en el cumplimiento de objetivos	¿Considera Usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello cumple cabalmente y eficientemente sus funciones encomendadas por la organización?						✓		✓		✓		✓	
		¿Conoce usted los principios o valores institucionales, la visión, misión y objetivos organizacionales como para orientar sus esfuerzos en el logro óptimo de sus metas y objetivos?						✓		✓		✓		✓	
		¿Considera que Usted contribuye al logro eficaz de las metas y objetivos de su área y de la institución?						✓		✓		✓		✓	
	Trabajo coordinado en equipo	¿Los responsables de gestionar la I.E. Convenio Andrés Bello fomentan el trabajo coordinado y en equipo entre los trabajadores?						✓		✓		✓		✓	
		¿El trabajo coordinado y en equipo genera buenos resultados y mejoras en el cumplimiento de sus funciones; dentro de la I.E. Convenio Andrés Bello?						✓		✓		✓		✓	
		¿Las alternativas de mejora y solución a los problemas y debilidades de la I.E. Convenio Andrés Bello provienen como resultado de la preocupación y trabajo en equipo de todo el componente humano que presta servicios?						✓		✓		✓		✓	
	Conducta y comportamiento laboral	¿Considera usted que los colaboradores son puntuales, ordenados y disciplinados dentro de sus horas de trabajo en la I.E. Convenio Andrés Bello?						✓		✓		✓		✓	
		¿Considera que el adecuado comportamiento y conducta laboral favorece al cumplimiento de funciones y a la buena imagen de la I.E. Convenio Andrés Bello?						✓		✓		✓		✓	
	Superación individual	¿Considera usted que profesionalmente contribuye al crecimiento de la organización Educativa?						✓		✓		✓		✓	
		¿Percibe usted que la I.E. Convenio Andrés Bello se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal y profesional?						✓		✓		✓		✓	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar

“Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

OBJETIVO: Demostrar como la Gestión del Talento Humano influye en el Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: La I.E. Convenio Andrés Bello.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: *LEYVA MUNGUI, Dvidio Ángel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION*

VALORACIÓN: *BUENO*

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR
43112100

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RESPUESTA					VALORACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMES			RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCION DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso de reclutamiento y selección de personal	¿Considera usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello ha sido reclutado y seleccionado por un proceso serio y bien planificado de reclutamiento y selección en conformidad a los requerimientos de la institución?						X		X		X		X		
		¿Cree usted que los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello cumplen con el perfil como para ocupar los cargos y cumplir sus funciones eficientemente?						X		X		X		X		
	Proceso de capacitación	¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello cumple con capacitar a todo su personal que labora a fin de contribuir al mejoramiento de sus habilidades, aptitudes, conocimientos y desempeño a nivel personal y profesional?						X		X		X		X		
		¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello monitorea y sigue de cerca los resultados generados por las capacitaciones en los colaboradores de la entidad?														
		¿Considera que la Entidad educativa planifica su cronograma anual de capacitaciones con tópicos y temas que implementen conocimientos en los colaboradores?						X		X		X		X		
	Evaluación de personal	¿Considera que la I.E. Convenio Andrés Bello tiene entre sus políticas de GTH., la evaluación al personal que presta sus servicios en las distintas áreas funcionales de la organización?						X		X		X		X		
		¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas al personal son analizados y tomadas en cuenta para la toma de decisiones por los directivos del plantel?						X		X		X		X		
		¿Considera usted que los responsables de realizar las evaluaciones al personal lo ejecutan de manera imparcial sin favorecimientos y discriminación?						X		X		X		X		
	Políticas de motivación e incentivo	¿Considera Usted que la I. E. Convenio Andrés Bello dentro de sus políticas de gestión sabe premiar y reconocer a sus colaboradores más eficientes y productivos?						X		X		X		X		
		¿La I. E. Convenio Andrés Bello maneja adecuadas políticas de motivación e incentivo en favor de su personal que labora?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMES	RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia en el cumplimiento de objetivos	¿Considera Usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello cumple cabalmente y eficientemente sus funciones encomendadas por la organización?						X		X		X		X		
		¿Conoce usted los principios o valores institucionales, la visión, misión y objetivos organizacionales como para orientar sus esfuerzos en el logro óptimo de sus metas y objetivos?						X		X		X		X		
		¿Considera que Usted contribuye al logro eficaz de las metas y objetivos de su área y de la institución?						X		X				X		
	Trabajo coordinado en equipo	¿Los responsables de gestionar la I.E. Convenio Andrés Bello fomentan el trabajo coordinado y en equipo entre los trabajadores?						X		X		X		X		
		¿El trabajo coordinado y en equipo genera buenos resultados y mejoras en el cumplimiento de sus funciones; dentro de la I.E. Convenio Andrés Bello?						X		X		X		X		
		¿Las alternativas de mejora y solución a los problemas y debilidades de la I.E. Convenio Andrés Bello provienen como resultado de la preocupación y trabajo en equipo de todo el componente humano que presta servicios?														
	Conducta y comportamiento laboral	¿Considera usted que los colaboradores son puntuales, ordenados y disciplinados dentro de sus horas de trabajo en la I.E. Convenio Andrés Bello?						X		X		X		X		
		¿Considera que el adecuado comportamiento y conducta laboral favorece al cumplimiento de funciones y a la buena imagen de la I.E. Convenio Andrés Bello?						X		X		X		X		
	Superación individual	¿Considera usted que profesionalmente contribuye al crecimiento de la organización Educativa?						X		X		X		X		
		¿Percibe usted que la I.E. Convenio Andrés Bello se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal y profesional?						X		X		X		X		



Anexo 4: Instrumento de recojo de información

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POST GRADO

Maestría en Administración con mención en Gestión del Talento Humano

Título: “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello, periodo 2019”

Instrucciones:

Estimado directivo y/o colaborador estratégico de la Institución Educativa “Convenio Andrés Bello” del Distrito de El Tambo - Huancayo, muy seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que les solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a las preguntas del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo que se viene desarrollando.

En tal sentido le agradeceremos leer detalladamente cada interrogante y marcar con una “X” la alternativa que usted considera marcar:

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dimensión: Proceso de reclutamiento y selección de personal	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
1	¿Considera usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello ha sido reclutado y seleccionado por un proceso serio y bien planificado de reclutamiento y selección en conformidad a los requerimientos de la institución?			
2	¿Cree usted que los colaboradores de la I.E. Convenio Andrés Bello cumplen con el perfil como para ocupar los cargos y cumplir sus funciones eficientemente?			
Nº	Dimensión: Proceso de Capacitación			
3	¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello cumple con capacitar a todo su personal que labora a fin de contribuir al mejoramiento de sus habilidades, aptitudes, conocimientos y desempeño a nivel personal y profesional?			
4	¿Considera usted que la I.E. Convenio Andrés Bello monitorea y sigue de cerca los resultados generados por las capacitaciones en los colaboradores de la entidad?			
5	¿Considera que la Entidad educativa planifica su cronograma anual de capacitaciones con tópicos y temas que implementen conocimientos en los colaboradores?			
Nº	Dimensión: Evaluación del personal	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
6	¿Considera que la I.E. Convenio Andrés Bello tiene entre sus políticas de GTH, la evaluación al personal que presta sus servicios en las distintas áreas funcionales de la organización?			
7	¿Usted considera que los resultados de las evaluaciones hechas al personal son analizados y tomadas en cuenta para la toma de decisiones por los directivos del plantel?			

8	¿Considera usted que los responsables de realizar las evaluaciones al personal lo ejecutan de manera imparcial sin favorecimientos y discriminación?			
Nº	Dimensión: Políticas de motivación e incentivo	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
9	¿Considera Usted que la I. E. Convenio Andrés Bello dentro de sus políticas de gestión sabe premiar y reconocer a sus colaboradores más eficientes y productivos?			
10	¿La I. E. Convenio Andrés Bello maneja adecuadas políticas de motivación e incentivo en favor de su personal que labora?			

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensión: Eficacia en el cumplimiento de metas y objetivos	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
11	¿Considera Usted que el personal que labora en la I.E. Convenio Andrés Bello cumple cabalmente y eficientemente sus funciones encomendadas por la organización?			
12	¿Conoce usted los principios o valores institucionales, la visión, misión y objetivos organizacionales como para orientar sus esfuerzos en el logro óptimo de sus metas y objetivos?			
13	¿Considera que Usted contribuye al logro eficaz de las metas y objetivos de su área y de la institución?			
Nº	Dimensión: Trabajo coordinado en equipo	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
14	¿Los responsables de gestionar la I.E. Convenio Andrés Bello fomentan el trabajo coordinado y en equipo entre los trabajadores?			
15	¿El trabajo coordinado y en equipo genera buenos resultados y mejoras en el cumplimiento de sus funciones; dentro de la I.E. Convenio Andrés Bello?			
16	¿Las alternativas de mejora y solución a los problemas y debilidades de la I.E. Convenio Andrés Bello provienen como resultado de la preocupación y trabajo en equipo de todo el componente humano que presta servicios?			
Nº	Dimensión: Conducta y comportamiento laboral	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
17	¿Considera usted que los colaboradores son puntuales, ordenados y disciplinados dentro de sus horas de trabajo en la I.E. Convenio Andrés Bello?			
18	¿Considera que el adecuado comportamiento y conducta laboral favorece al cumplimiento de funciones y a la buena imagen de la I.E. Convenio Andrés Bello?			
Nº	Dimensión: Superación individual o personal	1 Nunca	2 A Veces	3 Siempre
19	¿Considera usted que profesionalmente contribuye al crecimiento de la organización Educativa?			
20	¿Percibe usted que la I.E. Convenio Andrés Bello se preocupa por su crecimiento y desarrollo personal y profesional?			

Anexo 05: Base de Datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN																			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1
2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2
2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3
3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3
2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2
2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					DESEMPEÑO LABORAL				
V1	D1	D2	D3	D4	V2	D1	D2	D3	D4
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	2	1	2	3	2
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	1	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	1	2
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	2	3	1	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	2	3	2	1	2	3	2
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	1	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	2	3	2	2	2	2	2

Anexo 6: Consentimiento informado.

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA “CONVENIO ANDRÉS BELLO”.

SEÑOR:

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. **CRUZ ROBLES, Cluber Digno**, identificado con DNI 20055277, con domicilio en el Jr. Los guindales N° 147 El Tambo- Huancayo, aplicará y desarrollará su plan y proyecto de tesis en nuestra institución, denominado “**Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Convenio Andrés Bello, periodo 2019**”. Para el cual se brindará todas las facilidades que requiere para su ejecución.

Se expide el siguiente documento para los fines que crea conveniente.

El tambo 30 de junio del 2020



Anexo 7: Fotos de la aplicación del instrumento de investigación.



Docente de la I.E.P. Colegio Andrés Bello; participando del llenado del cuestionario.



Docente de la I.E.P. Colegio Andrés Bello; participando del llenado del cuestionario.



Administrativo de la I.E.P. Colegio Andrés Bello; participando del llenado del cuestionario.



Docente de la I.E.P. Colegio Andrés Bello; participando del llenado del cuestionario.