

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

**UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**UNIVERSIDAD PERUANA  
DEL CENTRO**



**UPeCEN**

**TESIS**

**“EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y  
SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL  
CHANCHAMAYO – 2023”**

Para obtener el título profesional de  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Presentado por la Bachiller:  
**Julima Gisella, CHUQUIN BERRIOS**

ASESORES:  
**Dr. Jose Luis León Untiveros**  
**Lic. Sauri Yesenia Rincón Calvo**

**HUANCAYO - PERÚ  
2024**



**UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO**  
(EX UMBRA IN SOLEM)  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DICTAMEN N°001-FDCA-EPAE-UPECEN-2024**

Huancayo, 15 de febrero de 2024

**VISTO:**

El Informe de opinión **FAVORABLE** emitido por el Dr. José Luis León Untiveros en su condición de Asesor Metodológico y de la Lic. Sauri Yesenia Rincón Calvo en su condición de Asesor Temático del Trabajo de Investigación titulado “**EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO - 2023**”.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, doña **Julima Gisella, CHUQUIN BERRIOS**, con código de matrícula N° 2018225993 egresada de la escuela profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Derecho y Ciencias Administrativas - UPeCEN, está desarrollando las actividades académicas necesarias para proseguir con su proceso de Titulación por Tesis.
2. En uso a las atribuciones que el Reglamento de la Facultad de Derecho y Ciencias Administrativas y el Estatuto de la Universidad Peruana Del Centro le confiere al Decano de la mencionada Facultad.

**SE DICTAMINA:**

Declarar **EXPEDITO** a doña **Julima Gisella, CHUQUIN BERRIOS** para la sustentación del Trabajo de Investigación titulado “**EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO - 2023**”.

1. Designar al Dr. José Luis León Untiveros, Lic. Sauri Yesenia Rincón Calvo, C.P.C. Fredy Rolando Huari Matos y a la Lic. Emma Gutierrez Melgarejo, como integrantes del Jurado Evaluador.
2. Designar la fecha, hora y modalidad para la sustentación del Trabajo de Investigación en mención, de acuerdo a lo siguiente:  
Fecha : jueves 29 de febrero de 2024  
Hora : 08:00 am.  
Modalidad : Sustentación Virtual

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese

Atentamente

\_\_\_\_\_  
**CARLOS ENRIQUE LEIVA ÑAÑA**  
Decano



## UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO

(EX UMBRA IN SOLEM)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

### FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

En la ciudad de Huancayo, siendo las 08:00 am del día jueves 29 de febrero del 2024, en la plataforma Classroom (Google Meet), dominio de la Universidad Peruana del Centro – UPeCEN, estando presentes y conectados los Miembros del Jurado Evaluador conformado por:

<b>Presidente</b>	: Lic. Sauri Yesenia Rincón Calvo
<b>Secretario</b>	: Lic. Emma Gutierrez Melgarejo
<b>Vocal</b>	: C.P.C. Fredy Rolando Huari Matos
	: Dr. José Luis León Untiveros

Con la lectura de la RESOLUCIÓN N°0001-A-2024/FDyCA-UPeCEN de fecha 22 de febrero del 2024, leída por el Secretario Docente, se procedió a la sustentación de la Tesis titulada “**EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO – 2023**” presentada por la bachiller **Julima Gisella, CHUQUIN BERRIOS**, identificada con DNI 42336831 y Código de Alumno N° 2018225993.

Concluida la Sustentación y luego de la correspondiente deliberación del Jurado Evaluador, se llegó al siguiente resultado

### APROBADO POR MAYORIA

Siendo las 09:26 a.m. horas se dio por concluido el Acto de Sustentación Virtual, haciendo conocer el resultado obtenido al interesado, procediéndose conforme lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos, así como lo previsto por el Protocolo para la Sustentación Virtual Temporal y Excepcional para la obtención de Grados y Títulos, remitiéndose la documentación en la forma prevista a las áreas correspondientes según protocolo.

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**PRESIDENTE**  
**LIC. SAURI YESENIA RINCÓN CALVO**  
**VOCAL**  
**C.P.C FREDY ROLANDO HUARI MATOS**

**SECRETARIA**  
**LIC. EMMA GUTIERREZ MELGAREJO**  
**VOCAL**  
**DR. JOSÉ LUIS LEÓN UNTIVEROS**

**UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD  
PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO – 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR DE  
EMPRESAS**

**PRESENTADA POR LA BACHILLER:**

**Julima Gisella, Chuquin Berrios**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2023**

**UPeCEN**

MIEMBROS DEL JURADO

---

Lic. Sauri Yesenia Rincón Calvo  
PRESIDENTE

---

Lic. Emma Gutierrez Melgarejo  
Secretario

---

CPC. Fredy Rolando Huari Matos  
Vocal

---

Dr. José Luis León Untiveros  
Vocal

ASESOR DE TESIS

---

Dr. José Luis León Untiveros  
ASESOR METODOLÓGICO

---

Llc. Sauri Yesenia Rincón Calvo  
ASESOR TEMÁTICO

### **Dedicatoria**

A Dios por su bendición.

A mi amada hija Ceci, mi compañera incondicional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad Peruana del Centro UPECEN, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para estudiar mi carrera profesional de Administración de Empresas; así también, a todos los docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo durante las clases impartidas, alentándonos a una mejora continua.

Agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los ciclos de universidad, que por su amistad tuve apoyo moral, frente a las dificultades que se presentaron durante mi etapa universitaria.



## Índice General

Índice General .....	v
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1.    Situación Problemática .....	3
1.2.    Formulación del problema .....	6
1.2.1. Problema General.....	6
1.2.2. Problemas Específicos .....	6
1.3.    Justificación Teórica .....	6
1.4.    Justificación Práctica.....	6
1.5.    Objetivos de la Investigación.....	7
1.5.1. Objetivo General .....	7
1.5.2. Objetivos Específicos.....	7
1.6.    Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis General .....	7
1.6.2. Hipótesis Específica.....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	8
2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación.....	8
2.2. Antecedentes del Problema.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	11
2.1.3. Antecedentes Locales.....	13
2.3. Bases Teóricas .....	15
2.3.1. Talento Humano.....	15
2.2.2. Desempeño Docente.....	20
III. METODOLOGÍA .....	26
3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	26
3.1.1. Tipo de Investigación.....	26
3.1.2. Diseño de la Investigación .....	26

3.2. Población de Estudio .....	27
3.3. Tamaño de Muestra .....	27
3.3.1. Muestreo Probabilístico .....	27
3.3.2. Muestreo no probabilístico.....	28
3.3. Técnica de Recolección de Datos .....	28
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	29
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados .....	29
4.2. Pruebas de Hipótesis.....	60
4.2.1. Contratación de Hipótesis.....	61
4.3. Presentación de Resultados.....	63
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	68
Anexo 01 - Matriz de Operacionalización de Variables.....	68
Anexo 02 - Matriz de Consistencia .....	69
Anexo 03 – Ficha de Cotejo .....	71
Anexo 05 Base de Datos – SPSS .....	75
Anexo 06 – Fotografías .....	76

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> ¿La preparación científica y pedagógica, es suficiente como para desempeñarse eficientemente? .....	29
<i>Tabla 2.</i> ¿Tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo? .....	30
<i>Tabla 3.</i> ¿La experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución? .....	31
<i>Tabla 4.</i> ¿Se considera una persona proactiva? .....	32
<i>Tabla 5.</i> ¿Organiza eficazmente el tiempo en su trabajo? .....	33
<i>Tabla 6.</i> ¿Los docentes cumplen las tareas con relación a los objetivos de la institución? ....	34
<i>Tabla 7.</i> ¿Elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? .....	35
<i>Tabla 8.</i> ¿Los docentes aceptan sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva?.....	36
<i>Tabla 9.</i> ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales? .....	37
<i>Tabla 10.</i> ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con su expectativa? .....	38
<i>Tabla 11.</i> ¿Los docentes cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el reglamento? .....	39
<i>Tabla 12.</i> ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación? ....	40
<i>Tabla 13.</i> ¿Existe actividades que motivan el desarrollo profesional en los docentes? .....	41
<i>Tabla 14.</i> ¿El reconocimiento se hace en relación a las capacidades del docente? .....	42
<i>Tabla 15.</i> ¿Los docentes reciben algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral?.....	43
<i>Tabla 16.</i> ¿Los docentes encuentran el ambiente adecuado para su autorrealización? .....	44
<i>Tabla 17.</i> ¿Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo? .....	45
<i>Tabla 18.</i> ¿Diseña una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes? .....	46
<i>Tabla 19.</i> ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje?.....	47
<i>Tabla 20.</i> ¿El avance silábico de los docentes corresponde a la semana planificada? .....	48
<i>Tabla 21.</i> ¿Existe congruencia entre los temas del silabo y su desarrollo? .....	49
<i>Tabla 22.</i> ¿Hay iniciativa por la capacitación e inducción?.....	50
<i>Tabla 23.</i> ¿La comunicación docente - estudiante es fluida?.....	51
<i>Tabla 24.</i> ¿Presenta la guía de aprendizaje y la guía de practica de la asignatura?.....	52
<i>Tabla 25.</i> ¿Imparte materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos? .....	53

<i>Tabla 26.</i> ¿Registran en cada clase, la asistencia de los estudiantes en el formato de registro de asistencia y/o digital (Blackboard Leard Ultra).? .....	54
<i>Tabla 27.</i> ¿El docente utiliza instrumentos para la evaluación presencial y/o virtual.? .....	55
<i>Tabla 28.</i> ¿Existe iniciativa del docente por reforzar los conocimientos de los estudiantes? .....	56
<i>Tabla 29.</i> ¿Fomentan estrategias innovadoras como trabajo en equipo, trabajo de investigación, así como protección al medio ambiente? .....	57
<i>Tabla 30.</i> ¿El docente está a disposición de suplir o apoyar a otro docente en una clase? ....	58
<i>Tabla 31.</i> ¿Se promueve la Ética, honestidad, veracidad, respeto, solidaridad, amor al prójimo y tolerancia? .....	59
<i>Tabla 32.</i> Prueba de Normalidad .....	60
<i>Tabla 33.</i> Contrastación de Hipótesis .....	61

## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> ¿La preparación científica y pedagógica, es suficiente como para desempeñarse eficientemente? .....	30
<i>Figura 2.</i> ¿Tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?.....	31
<i>Figura 3.</i> La experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución?.....	32
<i>Figura 4.</i> ¿Se considera una persona proactiva? .....	33
<i>Figura 5.</i> ¿Organiza eficazmente el tiempo en su trabajo?.....	34
<i>Figura 6.</i> ¿Los docentes cumplen las tareas con relación a los objetivos de la institución? ..	35
<i>Figura 7.</i> ¿Elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? .....	36
<i>Figura 8.</i> ¿Los docentes aceptan sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva? .....	37
<i>Figura 9.</i> ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales? .....	38
<i>Figura 10.</i> ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con su expectativa?.....	39
<i>Figura 11.</i> ¿Los docentes cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el reglamento?.....	40
<i>Figura 12.</i> ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación? ...	41
<i>Figura 13.</i> ¿Existe actividades que motivan el desarrollo profesional en los docentes?.....	42
<i>Figura 14.</i> ¿El reconocimiento se hace en relación a las capacidades del docente? .....	43
<i>Figura 15.</i> ¿Los docentes reciben algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral? .....	44
<i>Figura 16.</i> ¿Los docentes encuentran el ambiente adecuado para su autorrealización? .....	45
<i>Figura 17.</i> ¿Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo? .....	46
<i>Figura 18.</i> ¿Diseña una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes?.....	47
<i>Figura 19.</i> ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje? .....	48
<i>Figura 20.</i> ¿El avance silábico de los docentes corresponde a la semana planificada? .....	49
<i>Figura 21.</i> ¿Existe congruencia entre los temas del silabo y su desarrollo? .....	50
<i>Figura 22.</i> ¿Hay iniciativa por la capacitación e inducción?.....	51

<i>Figura 23.</i> ¿La comunicación docente - estudiante es fluida?.....	52
<i>Figura 24.</i> ¿Presenta la guía de aprendizaje y la guía de practica de la asignatura? .....	53
<i>Figura 25.</i> ¿Imparte materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos? .....	54
<i>Figura 26.</i> ¿Registran en cada clase, la asistencia de los estudiantes en el formato de registro de asistencia y/o digital (Blackboard Leard Ultra).? .....	55
<i>Figura 27.</i> ¿El docente utiliza instrumentos para la evaluación presencial y/o virtual.? .....	56
<i>Figura 28.</i> ¿Existe iniciativa del docente por reforzar los conocimientos de los estudiantes? .....	57
<i>Figura 29.</i> ¿Fomentan estrategias innovadoras como trabajo en equipo, trabajo de investigación, así como protección al medio ambiente? .....	58
<i>Figura 30.</i> ¿El docente está a disposición de suplir o apoyar a otro docente en una clase?...59	
<i>Figura 31.</i> ¿Se promueve la Ética, honestidad, veracidad, respeto, solidaridad, amor al prójimo y tolerancia?.....	60

## Resumen

La presente investigación se encuentra dentro de la línea de investigación de gestión y desarrollo del potencial humano, tiene por objetivo, Determinar qué relación existe entre el Talento Humano y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo-2023, para lo cual se aplicó el método científico, que por su alcance el tipo de investigación fue correlacional, con un diseño de investigación no experimental, descriptivo.

El instrumento que se utilizó fue la ficha de cotejo con un total de 31 preguntas, tanto para la percepción y expectativas, la población total fue de 33 docentes de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo; tomando una muestra no probabilística (por temas presupuestales) de 10 docentes de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo y la validación de un maestro en Administración mediante el juicio de expertos,

Para la obtención de una información confiable, se aplicó la prueba de normalidad, teniendo en cuenta que cuando el tamaño muestral no es muy grande (en general,  $n < 50$ ) la más utilizada es la prueba de Shapiro-Wilk; para la correlación existente entre la variable Talento Humano y Desempeño Docente, se realizó mediante el estadístico de Pearson, siendo su coeficiente de correlación de 0,762; existiendo una correlación positiva fuerte.

***Palabras clave:*** Talento humano, desempeño docente, factor interno, factor externo

### **Abstract**

This research is within the line of research management and development of human potential, aims to determine what relationship exists between human talent and teaching performance in the Professional School of Administration and Systems of the Peruvian University Los Andes, subsidiary Chanchamayo-2023, for this, the scientific method was applied, for its scope the type of research was correlational, with a non-experimental, descriptive research design. The instrument was the comparison sheet with 31 questions evaluated in Likert scale, both for perception and expectations, having a population of 33 teachers from the Peruvian University Los Andes, Chanchamayo subsidiary; a non-probabilistic sample (randomly selected, by budgetary issues) of 10 professors from the Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo subsidiary and the validation of a master in Administration through expert judgment, to obtain reliable information, the normality test was applied taking into account that when the sample size is not very large (in general,  $n < 50$ ) the most used is the Shapiro-Wilk test; the correlation between the variable Human Talent and Teaching Performance was made through the Pearson statistic, with its correlation coefficient of 0.762; there was a strong positive correlation.

***Keywords:*** *Human talent, teaching performance, internal factor, external factor*



## **Introducción**

(Mejía Giraldo et al.,2012) considera el talento humano como “aquellas personas capaces de producir, realizar, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo y mejor calidad posible, estando relacionado con el rol que realiza el mismo dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social y como investigador en el proceso educativo formativo, y que a su vez se produce o no dependiendo del comportamiento organizacional, referido este por el autor, "como el ambiente existente entre los miembros de la institución, ligado estrechamente al grado de motivación de los empleados".

Frente a las exigencias de la educación superior, que se caracteriza por la formación de personas con análisis crítico, reflexivos y creativos, es de suma importancia que las instituciones de nivel superior, refuercen constantemente las cualidades de los docentes a través de un sistema coordinado, que tome en cuenta el desempeño individual para medir el logro de la eficiencia y eficacia de sus recursos.

En nuestro país el gobierno deja de lado el tema del talento humano en el ámbito de la educación, siendo un aspecto influyente en el desempeño docente y mediante esto se ve en las evaluaciones a los alumnos que nos encontramos a nivel de otros países en un nivel bajo. Los docentes teóricamente tienen la información, pero el inconveniente que afrontamos es la ausencia de habilidades, conocimientos y capacidades que no están al alcance de la competencia que se necesita para un óptimo desempeño docente, se examina la carencia de personal idóneo en su avance personal en algunas instituciones, se aprecia docentes con bajo interés de crear beneficios a su organización.

La docencia peruana atraviesa por un serio problema de calidad educativa que imparte a sus estudiantes, consecuentemente, la sociedad de hoy exige que los docentes sean capaces de enfrentar los nuevos retos de la globalización de hoy y futuramente nos encontraremos generando construcciones de una mejor sociedad. Los informes que la sociedad requiere es un progreso didáctico bueno y a la par del avance social.

Uno de los mayores problemas por las que atraviesa nuestra región, es el deficiente talento humano en los docentes, esto se ve en la falta de vocación a su servicio, que realizan los docentes dentro de las aulas, de esta forma, se considera la importancia de abordar el desempeño docente en nuestra institución implicado en valores, motivación, toma de decisiones, liderazgo, estimular el desarrollo de investigaciones, propiciar la actualización mediante cursos y capacitaciones, incentivar la creatividad y la innovación, adecuar las políticas TIC, con el propósito de promover el logro de los objetivos, valorando la capacidad y talento del profesional docente.

## CAPÍTULO 1

### I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Situación Problemática

Según, Briones, (2014) menciona que: “La gestión del talento humano en las instituciones educativas en un mundo globalizado es indispensable que, sean competitivas como un requisito ineludible, y la adecuada gestión del factor humano con el que se cuenta es un camino para lograrlo. Para ello el personal directivo, docente y administrativo debe ofrecer un servicio de calidad que sea percibido y transmitido a sus clientes; que son la carta de referencia más real y honesta de la institución de la que egresan. La competitividad en las instituciones educativas es fundamental para su permanencia en la actualidad; ya que, ofrecer un servicio de calidad en todas sus áreas; genera que todos sus procesos de gestión del talento humano, estén bien definidos y en constantes modificaciones acorde a sus necesidades de la institución; lo cual se refleja en la capacidad de encontrar, desarrollar y potencializar las habilidades de los colaboradores que brindan el servicio educativo. Esta no es sólo labor del docente, la gestión del talento humano es importante porque apoya a la gestión académica; como, por ejemplo, la primera impresión de un aspirante a una institución educativa se refleja desde la calidad en los servicios de enseñanza que son el primer contacto cuando el alumno es aspirante. El escaso conocimiento para gestionar el talento humano en las instituciones educativas, derivado de factores de interés político o compadrazgo, ha llevado a instituciones prestigiosas a llegar a estados lamentables que pueden incluso ser insostenibles. La corrupción como un factor que existe también en las altas esferas de los sistemas educativos, trae como consecuencia que las malas decisiones lleven a las instituciones a crisis administrativas. Esto impacta en la gestión del talento humano dentro de estas instituciones educativas; ya que, al no

tener la capacidad y conocimientos necesarios para dirigirlas, desconocen y minimizan a los colaboradores, que, al no percibir la oportunidad de su desarrollo profesional, pierde su sentido de pertenencia, en la esencia de su labor específica en la institución educativa que es formar parte del desarrollo de los educandos”. Según Cáceres (2017), “en el Perú las empresas en general utilizan diferentes métodos para gestionar el talento humano, aplicando métodos base como los incentivos y beneficios sociales que buscan mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores. Tomando muestra de ello, no es ajeno pensar que en el mundo las empresas consideren importante al colaborador, impulsor de gran parte de su éxito y para ello invierten en actividades para mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

Morales (2016), “indica que el Perú se posiciona tercero en el ranking de países latinoamericanos, con el índice de mayor insatisfacción laboral del talento humano, y hace hincapié en los elementos tecnológicos como un factor que dificulta el desempeño laboral del colaborador. Esto lleva a que uno de cada tres colaboradores abandone su puesto en las empresas, llevándolas a costear un 43% más de sus recursos en reclutar y seleccionar al candidato que lo reemplace”.

De esta manera se precisa que gestionar el talento humano eficientemente permite a las organizaciones desarrollarse de forma positiva; por lo mismo gestionar el desempeño laboral de un colaborador es de vital importancia en la búsqueda del crecimiento empresarial.

Hoy en día hablar de gestión del talento humano y del desempeño laboral, es hablar de la columna vertebral de las organizaciones, ya que son los principales elementos responsable del crecimiento y desarrollo de las mismas. Por lo general, un colaborador con un alto desempeño laboral, es el más solicitado por la competencia en las contrataciones, ese es uno de los motivos por los cuales las empresas son el principal medio del crecimiento profesional y desarrollo del colaborador.

La Gaceta de Protección Laboral (2015), “refiere que los colaboradores en España gastan un 30% de su rendimiento laboral en funciones diarias y tareas repetitivas que causan estrés y ansiedad, por lo que sus empresas inyectan capital en su

desarrollo insertándolos en programas de capacitación y mejorando los incentivos económicos, a fin, de mejorar el ambiente laboral y su desempeño laboral en la organización”.

Según Kotler & Kepler (2014), “los colaboradores que se sienten comprometidos con la organización, respetan sus lineamientos y cuando esto sucede se vuelven un activo con mucho valor para una empresa, ya que su desempeño laboral crece y de esta manera el clima laboral se vuelve más estable; el colaborador lo disfruta y al sentirse parte de la organización muestran lo mejor de sí mismos”.

Frente a ello, el trabajo de investigación pretende identificar la relación existente entre el talento humano y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, filial Chanchamayo, en la cual se ha observado que el desempeño docente, no es del todo óptimo en la institución, debido a las exigencias de la educación superior, que se caracteriza por la formación de personas con análisis crítico, reflexivos y creativos.

Es de suma importancia que las instituciones de nivel superior, refuercen constantemente las cualidades de los docentes a través de un sistema coordinado, que tome en cuenta el desempeño individual para medir el logro de la eficiencia y eficacia de sus recursos.

Uno de los principales problemas que nuestra institución enfrenta es la deficiente capacidad de desenvolvimiento de los maestros en sus actividades docentes, muchos de ellos observados en la vocación, desmotivación, falta de interés por desarrollarse, conformismo, desgano por los años de servicio, los cuales afectan a la institución y al aprendizaje de los alumnos. Por lo que se destaca que la gestión del talento humano es la clave para que el desempeño de los docentes sea satisfactorio y este encaminado en los objetivos institucionales.

De esta forma, se considera de importancia abordar el desempeño docente en nuestra institución implicado en valores, motivación, toma de decisiones, liderazgo, estimular el desarrollo de investigaciones, propiciar la actualización mediante cursos y capacitaciones, incentivar la creatividad y la innovación, adecuar las políticas TIC, con el propósito de promover el logro de los objetivos, valorando la capacidad y talento del profesional docente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera se relaciona el Talento Humano con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo se relacionan los aspectos internos con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?
- b) ¿Cómo se relacionan los aspectos externos con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?

## **1.3. Justificación Teórica**

La presente investigación se justifica, por la importancia del Talento Humano en brindar un inmenso aporte al progreso de la institución. Más allá de la naturaleza o principios que tenga. Esta herramienta se encarga de fomentar el desarrollo personal y profesional de los docentes, al mismo tiempo que atiende y persigue los objetivos institucionales establecidos. Además, una gestión estratégica de Talento Humano se asocia con la retención de aquellos docentes con real potencial y desempeño, para desarrollar y cursar promociones meritocráticas, entre otros cargos de gestión a futuro, este proceso sirve para construir una fuerza laboral estable y competente en cualquier institución, tomando en cuenta los aspectos internos como son; (conocimiento, habilidad, juicio y actitud) sin descuidar los aspectos externos siendo estos; (selección del personal, desarrollo profesional, reconocimiento docente y las condiciones laborales).

## **1.4. Justificación Práctica**

Esta investigación tiene como población a 33 docentes de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo; y como muestra no probabilística (por temas presupuestales) de 10 docentes de la Universidad Peruana los Andes, Filial

Chanchamayo, siendo el propósito el aporte del conocimiento sobre la relación de las variables talento humano y desempeño docente, cuyos resultados podrán sistematizar propuestas progresivas para el mejor desempeño en los docentes, una vez que sean demostradas por su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Determinar qué relación existe entre el Talento Humano y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023

### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

- a) Determinar qué relación existe entre los aspectos internos y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023
- b) Determinar qué relación existe entre los aspectos externos y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023

## **1.6. Hipótesis**

### ***1.6.1. Hipótesis General***

El Talento Humano se relaciona positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023

### ***1.6.2. Hipótesis Específica***

- a) Los aspectos internos se relacionan positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023
- b) Los aspectos externos se relacionan positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023

## CAPÍTULO 2

### II. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

##### 2.2. Antecedentes del Problema

Para el presente capítulo se profundizó en antecedentes internacionales, nacionales y locales; para analizar las variables en estudio, teniendo en consideración artículos científicos, tesis y libros las cuales darán claridad a la problemática identificada.

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

*“La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa Plastifull” (Chicaiza, 2022)” Pontificia Universidad Católica del Ecuador*

“La presente investigación se realizó con la finalidad de identificar la incidencia que tiene la gestión de talento humano en la calidad de servicio que se brinda a los clientes de la empresa “Plastifull” de la ciudad de Esmeraldas. Respecto a la metodología, se trató de una investigación de enfoque cuantitativo y cualitativo, de nivel descriptivo, de campo y no experimental. La población estuvo conformada por nueve empleados de la empresa y 50 clientes que en promedio visitan diariamente la empresa. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; para abordar la temática de gestión de talento humano, se realizaron 24 preguntas distribuidas en tres dimensiones: 10 para los aspectos relacionados a la inducción, 8 de recompensa de personal y 6 de desarrollo del personal. Respecto al cuestionario sobre calidad de servicio, se realizaron 22 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones: 4 sobre valoración del



mercado, 8 de diseño del servicio, 7 sobre prestación del servicio y 3 sobre valoración del servicio. Entre los resultados se pudo evidenciar que la empresa no cuenta con un modelo de gestión de talento humano; no existen procesos definidos para la selección de personal, selección, inducción y desarrollo, no se presentan planes de incentivo o motivación, planificaciones de capacitación y procesos de evaluación de desempeño. Del mismo modo, la evaluación de la calidad del servicio realizada en la presente investigación, determinó que la calidad del servicio percibida por los clientes de “Plastifull”, es positiva; los clientes consideran que los empleados de la empresa son amables, tienen empatía, responden a las dudas y requerimientos que les hacen, son cordiales al comunicar promociones y ofertas, son ordenados y muestran constante disponibilidad. Por último, la inexistencia de un modelo de gestión de talento humano no ha tenido una incidencia significativa en la calidad del servicio brindado”

*Análisis del Desempeño del Talento Humano en base al proceso de capacitación en la empresa JVSEIMEC ingeniería CIA. LTDA del año 2015 al 2016.* (Banguera, 2020)

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

“JVSEIMEC INGENIERÍA CIA. LTDA es una empresa esmeraldeña dedicada al mantenimiento, ingeniería y construcción de proyectos industriales, que utiliza la herramienta de la capacitación para mejorar el desempeño del talento humano, por esta razón la investigación busca demostrar que las empresas deben invertir en capacitación y que pueden lograr sus metas con el personal en curso, estableciendo un proceso comparativo analizando el antes y después de la capacitación, referente al desempeño y producción de los servicios que brinda la empresa, de tal manera que la alta dirección de otras empresas similares o de distintas actividades económicas tomen las decisiones pertinentes para la implementación de dicha estrategia. El presente estudio es desarrollado desde un enfoque cualitativo y documental, respondiendo a la pregunta de investigación mediante una entrevista realizada al gerente general y al

jefe de talento humano de la empresa junto con la información documental de la misma, cuyas respuestas hacen hincapiés en que la organización no puede crecer sin educación y formación continua del personal, tanto en habilidades específicas con un oficio, como con habilidades interpersonales ya que en la actualidad los cambios de los mercados son constantes y apresurados, otro factor es el cumplimiento de los planes de capacitación que son indispensable para cerrar brechas de conocimientos operacionales, administrativos, habilidades de comunicación, toma de decisiones, motivación, desarrollo personal entre otros. Los resultados de la investigación concluyen que las evaluaciones periódicas realizadas al personal permiten encontrar sus debilidades para mejorarlas y poder apoyar en la ejecución de la diversidad de proyectos donde se necesitaba innovar el conocimiento de sus colaboradores en diferentes áreas acompañados de la debida motivación para el prospero desarrollo de los trabajos.”

*“Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones”* (Ortiz, 2020) Universidad Militar Nueva Granada Colombia

“El presente trabajo de investigación muestra un poco de la transformación que ha tenido el departamento Talento humano, anteriormente conocido como “Recursos humanos”. El cual resalta la importancia del manejo del área de personal dentro de una organización, estos cambios han logrado destacar el liderazgo y diferentes competencias gracias a que se crea una estructura de perfiles de cargo, lo cual conlleva a que las compañías sean más efectivas a la hora de obtener resultados.

Esta área es un punto clave en mejoramiento del clima organizacional, lo cual genera nuevos estilos de liderazgo, coadyuvando al mejoramiento del trabajo en equipo, generando la integración de las diferentes áreas que componen una organización, esto para facilitar la toma de decisiones y obtener los mejores resultados, demostrando así que el talento humano es un área vital para el funcionamiento de cualquier organización.

El departamento talento humano tiene como finalidad mejorar las relaciones interpersonales, brindar bienestar al colaborador y al empleador, obteniendo mejores beneficios para cada una de las partes y así lograr el cumplimiento de la misión en cualquier organización.”

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

*Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020* (Galindo, 2020) Universidad Cesar Vallejo

“El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación existente entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente en la Institución Educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020.

Cabe indicar que esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, diseño experimental correlacional, transversal, aplicada en una población censal de 65 docentes de la institución educativa en mención, para lo que se utilizó la técnica de la entrevista, aplicándose cuestionarios como instrumentos, los mismos que fueron validados oportunamente por expertos, quienes determinaron una alta fiabilidad. La aplicación de dichos instrumentos se realizó a través de cuestionarios virtuales de formularios de Google, teniendo en cuenta la coyuntura actual. Los resultados de la investigación realizada indicaron la existencia de una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente con un Rho de Spearman de 0,575 y p-valor 0,000. De acuerdo al objetivo general, se llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño docente con un nivel de correlación moderado (Rho 0,575 y p-valor 0,000)”

*Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018*” (Beraun, 2020) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle

La intención de este estudio es concluir el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2020. El enfoque fue cuantitativo, de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La recolección de información se llevó a cabo por medio de dos instrumentos de las variables cuya validez se hizo por medio del alfa de Cronbach y determinado por juicio de expertos respectivamente. La población fue conformada por un total de 16 docentes de la Escuela de Infantería, fue tipo censal a quienes se le realizó una encuesta 15 preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables y luego se correlacionaron empleando la prueba estadística Rho de Spearman. Según los resultados se puede afirmar que existe una relación evidente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2020.

*“Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018”* (Vigo & Suárez, 2020) Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto

“El presente trabajo de investigación, tuvo como finalidad el estudio de la influencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de la institución mencionado en el trabajo de investigación; asimismo conocer la percepción que tienen los directivos hacia los trabajadores; contando así con la primera variable que es la gestión del talento humano, la misma que se realizó el estudiando a nivel de dimensiones para mejor visualización de los resultados y la segunda variable que es la productividad laboral, también lo desarrollamos con dimensiones de la misma manera de la variable anterior; las cuales fueron muy importantes en la investigación, ayudándonos en la descripción de los problemas, para el cual contamos con una muestra de 131 colaboradores quienes fueron entrevistados con la finalidad de obtener información relevante en base a nuestras variables, para cumplir con corroborar los objetivos planteados en el estudio. El estudio fue de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental, en la investigación se

aplicó la encuesta y los cuestionarios, elaborando para la primera variable con preguntas relacionadas con los indicadores de cada dimensión, y para la segunda variable de la misma manera; para así conocer la influencia entre las dos variables de estudio. Obteniendo como resultado que la influencia es positiva, pero esta relación es muy débil, así mismo es significativa debido a que el valor obtenido es de 0.002, contrastando la hipótesis, por lo que se acepta la hipótesis alterna (Hi) y se rechaza la Ho, en la presente investigación.”

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

*“Gestión sistémica del Talento Humano para mejorar el desempeño académico de los docentes de la universidad nacional de Huancavelica – 2020”* (Rodríguez, 2020) Universidad Nacional del Centro del Perú

La investigación: “Gestión sistémica del talento humano para perfeccionar el desempeño académico de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica”, busca mejorar la gestión en la gestión del recurso humano, cuyo objeto es la explicación de la influencia de la gestión sistémica del talento humano en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, mediante la adecuada gestión de aquellos procesos de administración del recurso humano, de manera tal, garanticemos el adecuado funcionamiento para los seis procesos (integración, organización, recompensar, desarrollar, retener y auditar al recurso humano) de la gestión del recurso humano basado en un sistema abierto e interactivo. Para la gestión sistémica se puede mencionar a los procesos desarrollar y organizar personas como procesos que están siendo gestionados adecuadamente y el proceso de integrar personas debe tener atención inmediata. Respecto a la correlación de las variables de investigación el p-valor es menor al 5%, por lo tanto, tiene justificación estadística para afirmar acerca de la gestión sistémica del talento humano tiene incidencia directa en el desempeño académico del personal docente de la Universidad Nacional de Huancavelica. Finalmente, el componente integrar personas necesita la atención inmediata, de manera que, luego de la atención se pueda

lograr un adecuado funcionamiento de este y por consiguiente un beneficio en el componente desarrollo de personas a través de menor inversión para disponer de docentes altamente capacitados”.

*Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo 2019* (Cruzada, 2021) Universidad Continental

“La presente investigación tiene como principal causa a investigar la influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca – Huancayo en el año 2019. La investigación se centra en el área de recursos humanos de la institución mencionada; debido a esto se planteó el nivel correlacional. Por otro lado, tuvo como objeto de estudio complementario a los trabajadores de las distintas áreas de la institución pública, donde se ha utilizado un instrumento que fue validado por un especialista en el área de recursos humanos; de dicho modo se registró y procesó la información necesaria para poner a prueba la hipótesis de correlación presentada. La Municipalidad Distrital de Chilca no posee un conocimiento detallado de cómo generar estrategias organizacionales para alcanzar metas y la mejora de los recursos humanos, por ende, mejorar la satisfacción del usuario. Por ello, la investigación se concentra en correlacionar cómo se da la influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional.”

*Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el Área de Recursos Humanos del Centro de Salud de Chilca 2019* (Leiva & Poma, 2021) Universidad Peruana los Andes

“La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca. Partiendo del supuesto inicial que se plantea como la existencia de relación entre las variables. Para lo cual, se planteó una metodología del tipo básica, y de nivel y diseño correlacional; determinándose una población de 150

trabajadores del centro de salud, siendo la muestra de 80 sujetos de estudio calculados mediante un muestreo probabilístico finito; se estableció como técnica, la encuesta, y como instrumento, el cuestionario. Habiéndose aplicado una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se determinó que esta es alta, por lo que se procedió con la aplicación del instrumento planteado. Llegando a la conclusión que, existe una relación significativa ( $r_s=0.885$ ,  $p<0.05$ ) entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verificó que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo fuerte; por lo tanto, se afirma que, en tanto se mantenga una cultura organizacional en condiciones óptimas, el talento humano se verá beneficiado.”

## 2.3. Bases Teóricas

### 2.3.1. Talento Humano

Según (Chiavenato, 2019) , “Determino que el talento humano es una capacidad intelectual especial de una persona, y no siempre toda persona es un talento. En tal sentido, para ser considerado como una persona con talento, debe poseer algún diferencial competitivo frente a las demás personas; por eso el talento incluye cuatro aspectos esenciales:

- ✓ **Conocimiento:** Se trata del saber, que constituye el resultado de aprender a aprender de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
- ✓ **Habilidad:** Se trata de saber hacer, que significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
- ✓ **Juicio:** Se trata de saber analizar la situación y el contexto, que significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

- ✓ **Actitud:** La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial”. (pp. 49, 50)

Mientras que otros autores mencionan; (Checa-Llontop et al., 2020) Cuando utilizamos el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. El primer paso es sustituir el término Administración de Recursos Humanos por Gestión del Talento Humano. La Gestión del Talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para el accionista, el cliente, el profesional y la sociedad. Este se lleva a cabo a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de capacidades, compromisos y actuación en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

(JERICO, 2010) en su libro “La gestión del Talento” define que: “La gestión del talento humano es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo. Pilar define al profesional con talento como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados”. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo. Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo y así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. La autora destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya



que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”. “El talento no es cuestión de cociente intelectual, ni de nivel de la renta familiar, ni de la calidad del centro educativo, sino de otra serie de requisitos “. El talento es igual a los resultados. Si no hay resultados no hay talento. Según la autora el talento está compuesto de tres variables: las capacidades, el compromiso, y la acción. Las tres son necesarias por igual para el talento.”

Prieto Bejarano (2013) indica que “Es justo decir que, el talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones. En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección”. Es importante agregar que la gestión del talento humano es definida por particularidades propias de la empresa como su cultura organizacional, sus valores, creencias y necesidades de personal, así como de sus procesos internos y la manera en que se encuentra jerarquizada.”

“El talento humano se compone de las habilidades, conocimientos y capacidades que cada individuo durante su formación educativa y laboral obtiene, mientras que el talento individual, al ser propio de cada persona no solo se compone de las capacidades adquiridas, sino también el compromiso que le forja a hacer las cosas responsablemente y la acción, misma que lo hace ejercer una actividad. Ante ello, algunos autores consideran que, para desarrollar completamente el talento individual, estos tres factores deben ejecutarse en conjunto, tal como lo declara”  
Lozano Correa (2007)

Por su parte el área de talento humano debe agregar valor a través de diferentes estrategias para las personas que forman parte de los diferentes

departamentos, a la vez que realiza funciones de planeación, coordinación, ejecución y prestación de orientaciones de tipo humana, técnicas y profesionales. De acuerdo al estadounidense Dave Ulrich (1997)

#### **2.3.1.1. Aspectos Internos**

Tovar (2019) Menciona que; Los Aspectos internos podemos expresar que son todos los factores que forman parte de la estructura interna de una persona o empresa y, que pueden incidir sobre el resultado de las metas y los proyectos. son muy importantes ya que influyen de forma determinante en el logro de los objetivos propuestos. Se les conoce como internos porque son parte inherente de la configuración del individuo o de la organización. Pueden, además, afectar en forma positiva o negativa el desarrollo y ejecución de la gestión de proyectos

Mendoza (2021) Nos dice; El análisis organizacional de las condiciones internas sirve para evaluar las principales fortalezas y debilidades de la institución. La primera, constituyen la fuerza propulsora de la organización y facilitan la consecución de los objetivos organizaciones. La segunda, son las limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el logro de tales objetivos.

El primer elemento en el análisis interno de la empresa lo constituye saber ¿cuáles son las motivaciones? El verdadero valor de una empresa reside en la gente que trabaja en ella.

#### **2.3.1.2. Aspectos Externos**

Tovar (2019) Menciona que; Los aspectos externos de una organización presentan las oportunidades y las amenazas que bajo una acertada perspectiva crean atracción. Las condiciones externas influyen en gran medida en el reclutamiento. Los cambios en la oferta y la demanda de trabajo, o sea las alternativas del mercado de trabajo son un elemento de primera importancia. El mercado laboral está conformado por las ofertas de trabajo hechos por las empresas.

Es muy difícil predecir los acontecimientos que se producirán en el entorno organizacional en un corto plazo y más aún en el largo plazo.

Los factores externos de una organización presentan las oportunidades y las amenazas que bajo una acertada perspectiva crean atracción. Las condiciones externas influyen en gran medida en el reclutamiento.

#### **2.3.1.2.1. Selección del Personal**

Según Mondy (2012), mencionó que: “La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización”. (p. 158)

Según Chiavenato (2009), determinó que: “La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado”. (p. 137)

#### **2.3.1.2.2. Desarrollo Profesional**

Chiavenato (2009) sostiene que: “El desarrollo es el conjunto organizado de acciones educacionales que tiene por objeto desarrollar las habilidades y las competencias administrativas, como el liderazgo, la motivación, la conducción de equipos y, sobre todo, la administración de los procesos de la administración de personas”. (p. 417)

#### **2.3.1.2.3. Reconocimiento Docente**

Chiavenato (2009) sostiene que: “Las personas aguardan a que valoren su desenvolvimiento. Con esta valoración y reconocimiento a través de salarios justos, prestaciones e incentivos las personas se van a sentir satisfechas con su labor que realizan así mismo, todo esto se manifestara en el producto final es decir un buen trabajo” (p. 30)

Para; Robbins y Coulter (2004), Es la estimulación, “algunas personas anhelan tener una oportunidad en un trabajo para demostrar su destrezas y capacidades, desean variedad de tareas y libertad para desenvolverse, y con esta experiencia se estimulan intelectualmente” (p.85)

#### **2.3.1.2.4. Condiciones Laborales**

Chiavenato (2009) sostiene que: Las condiciones laborales se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Entorno físico del trabajo:

- ✓ **Iluminación:** La cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.
- ✓ **Ventilación:** La eliminación de gases, humos y olores desagradables.
- ✓ **Ruidos:** La eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.
- ✓ **Comodidad:** Un entorno agradable, relajado y amigable. Entorno psicológico del trabajo; Relaciones humanas agradables, tipo de actividad agradable y motivadora.
- ✓ **Estilo de administración democrático y participativo:** Eliminación de posibles fuentes de estrés; Entrega personal y emocional. Aplicación de principios ergonómicos; Máquinas y equipos adecuados; Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas. (p. 474)

### ***2.2.2. Desempeño Docente***

(Esquerre & Pérez, 2021) El desempeño docente, o práctica pedagógica, incluye todas las actividades que realizan como parte de su profesión acciones de planificación de sus clases, acompañamiento permanente al desarrollo de las actividades de sus estudiantes, la puesta en práctica de un conjunto de estrategias durante las actividades en el aula, la evaluación del desempeño de sus estudiantes, la coordinación y trabajo colegiado entre pares y personas directivas de la institución, así como la participación permanente en acciones de formación y capacitación (p.15)

Según Peña (2002) el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Ponce (2005) el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

Montenegro (2005:59) afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. En tal sentido, el desempeño docente está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje. Desempeño docente fue entendido como posibles respuestas que pueden ofrecer profesores y alumnos en relación a aquellas dimensiones consideradas en el desempeño docente, como capacidades, características desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro del aula

Respecto al desempeño docente, Montenegro (2013) lo determina como el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno. Cuenca (2011) define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro.” (p.44).

Considerando el enfoque por competencias, el desempeño docente según Zabala & Arnau (2008), refieren a la capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada. Valdéz (2004), se refiere a desempeño docente como una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.” (p.22)

La Fundación Santa María (2011), en su texto *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*, dialogó con maestros y alumnos y determinó, a partir de estos diálogos, que el desempeño docente es una “una práctica relacional” (p.31); compuesta por “un conjunto de características individuales y profesionales vinculadas con la capacidad del docente de motivar a sus estudiantes de hacerlos vivir”(p.35), pero también agrega que “pareciera ser que lo que define a un buen docente es fundamentalmente su práctica metodológica y pedagógica”. (p.36). Desde estas definiciones entendemos desempeño docente como el rol que asume el maestro en la aplicación de estrategias y competencias para interactuar como educador con los estudiantes a su cargo. Al revisar las aportaciones sobre el tema de desempeño docente, nos encontramos con Arnao (2015), el desempeño profesional del tutor y su mejoramiento, el autor expone una sistematización acerca de cómo definen diferentes autores sobre este concepto (Torres, 2015, p.4)

Pese a la importancia de lo determinado por Ministerio de Educación (2013), se recoge de Valdéz (2004) las dimensiones que propone respecto al desempeño docente a efectos de la investigación, considerando: I) las 34 capacidades pedagógicas del docente, que se refieren al dominio de los contenidos, de la teoría de la educación y de su aplicación, de la didáctica general y de su especialidad, a la planificación del proceso educativo, al nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, al nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de estos y al grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas en el ejercicio de su profesión. En palabras de Valdéz (2004) las capacidades pedagógicas se refieren a “aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares, en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de las nuevas generaciones II) la disposición para la labor docente, reflejada en su vocación pedagógica y que está dada por el nivel de satisfacción con su labor, por las expectativas con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos, por la optimización de los

recursos (autoeficacia) y por el trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y la formación de estos. A esta dimensión, Valdéz la denomina “emocionalidad” pues afirma que “todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.” III) responsabilidad laboral, determinada por la asistencia y puntualidad al centro y actividades programadas por este, así como la participación en actividades vinculadas a la actividad docente, la presentación de documentos de acuerdo a las normas del Estado e internas, por el nivel profesional alcanzado y por los resultados logrados con las capacitaciones; IV) las relaciones interpersonales, que incluyen comprensión de los problemas de los alumnos, flexibilidad frente a las opiniones, aceptación de la diversidad, la gestión de grupo por parte del docente para lograr la participación de los padres en las actividades propuestas por él y por la aceptación de los directivos y pares de las iniciativas del docente. Precisa Valdéz, respecto a esta dimensión: “En estas relaciones desempeñan un papel esencial las relativas a las 35 relaciones maestro – alumno también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase, y que va dirigido a la formación multilateral de la personalidad”. y por último, V) los resultados de la labor educativa, establecidos en términos de rendimiento académico alcanzado por los alumnos y su formación en valores. Respecto a estos, Valdéz se refiere como “cualidades universalmente deseables.”

#### ***2.2.2.1. Programa Curricular***

(Tovar, n.d.) Nos dice, El diseño o rediseño curricular de un programa académico incluye las fases de fundamentación, definición de ejes problemáticos y estructuración. La fundamentación da cuenta de la intencionalidad formativa del programa, es la primera fase del diseño curricular y en primera instancia crea las bases, los principios y los criterios para

organizar las actividades de su desarrollo (p.3)

#### **2.2.2.2. Preparación del silabo**

Nos dice, (Carhuaricra & Vieyra, 2022) El sílabo es una herramienta de planificación, donde se detalla la estructura y es importante porque contiene todos los elementos y procesos del currículo. Información necesaria sobre la asignatura: objetivos, contenidos, secuencia didáctica, metodologías, mecanismos de evaluación y referencias bibliográficas; con el fin de que el estudiante pueda alcanzar los resultados o logros de aprendizaje deseados. y otros afirman: “Los sílabos son importantes en cualquier curso, porque contiene toda la información necesaria sobre la asignatura: objetivos, temas a tratar, contenidos, actividades, secuencia didáctica, metodologías, mecanismos de evaluación y referencias bibliográficas” (p.16)

#### **2.2.2.3. Actualización del Conocimiento**

Menciona, (Chiavenato, 2019)“El conocimiento es una función de la realidad, pero de la realidad que atañe al ser humano, y tal realidad es cambiante, por ende, el conocimiento igualmente, es cambiante. Es éste una variable dependiente que está bajo la sujeción de la variable independiente, bajo un determinado momento, pues de manera eventual, los papeles se invierten y la realidad humana se gesta a partir del conocimiento disponible y sucesivamente, se retroalimentan realidad y conocimiento y éste a aquélla” (p.54).

#### **2.2.2.4. Estrategias Didácticas**

Para,(Matos et al., 2018) “La estrategia didáctica consta de cuatro etapas fundamentales: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación. El trabajar cada una armónicamente, unas con otras, en el sistema de contenidos de las asignaturas Educación física, Entrenamiento deportivo y las actividades de la práctica profesional, contribuye a formar el valor



responsabilidad en el futuro profesional de la licenciatura en Educación Física y Deporte”. (p.26)

#### **2.2.2.5. *Ética y Valores profesionales***

“Es común asociar la ética a normas, deberes y obligaciones morales que se imponen para regir el comportamiento. De acuerdo con esta visión, el comportamiento ético se limita al apego de los dictados establecidos por la moral. esta forma de comprender y ejercer la ética encierra las siguientes limitaciones: Como conjunto de deberes y obligaciones, “la ética queda reducida al automatismo normativo donde no cabe espacio alguno para el ejercicio de la libertad y de la responsabilidad” .La ética como conjunto de prohibiciones deviene en una ética negativa, en tanto que se presenta como una coerción, lo cual encubre su verdadera esencia que consiste en ser una ética de valores, esto es, una ética afirmativa que enriquece a la condición humana” (Camacho, 1995, p. 41).

## CAPÍTULO 3

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. *Tipo de Investigación*

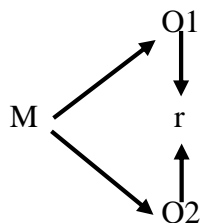
El tipo de investigación del trabajo de investigación es básico. “La investigación básica es una investigación sobre los principios básicos y las razones de la ocurrencia de un evento, proceso o fenómeno en particular. También se le llama investigación teórica. El estudio o investigación de algún fenómeno natural o relacionado con la ciencia pura se denomina investigación básica”. “Las investigaciones básicas a veces pueden no conducir a un uso o aplicación inmediatos. No se ocupa de resolver ningún problema práctico de interés inmediato. Pero es de carácter original o básico. Proporciona una visión sistemática y profunda de un problema y facilita la extracción de explicaciones y conclusiones científicas y lógicas al respecto. Ayuda a construir nuevas fronteras de conocimiento. Los resultados de la investigación básica forman la base de muchas investigaciones aplicadas”. Según (Arias et al., 2022)

##### 3.1.2. *Diseño de la Investigación*

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo correlacional simple, “Este diseño nos permite determinar el grado de asociación entre varias variables. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. Con el diseño correlacional no se puede analizar la relación causa-efecto, pero si sospecharlas. Si en la teoría dos variables tienen relación causa-efecto, entonces, se puede sospechar que tienen relación causal en los datos.”. En mención según

(Arias et al., 2022)

Para (Kerlinger & Lee,2002),” El diseño de tipo correlacional es aquel que no manipula ninguna variable, es por esto que se mide y posteriormente se compara para observar la relación que existe entre ellos”



Dónde:

M = Muestra

O1: Talento Humano

O2: Desempeño Docente

r = Relación de las variables

### 3.2. Población de Estudio

Nos dice, (Morán & Alvarado, 2022) Población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”.

De acuerdo al párrafo anterior, el presente trabajo de investigación tomará como población a 33 docentes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, filial Chanchamayo.

### 3.3. Tamaño de Muestra

Menciona, (Morán & Alvarado, 2022)“En la investigación científica, el tamaño de la muestra debe estimarse siguiendo los criterios que ofrece la estadística, y por ello es necesario conocer algunas técnicas o métodos de muestreo. El método de muestreo utilizado para estimar el tamaño de una muestra depende del tipo de investigación que desea realizarse y, por tanto, de las hipótesis y del diseño de investigación que se hayan definido para desarrollar el estudio”.

#### 3.3.1. Muestreo Probabilístico

Nos dice (López Roldán & Fachelli, 2015, pág. 18) “Aquel muestreo en que, de forma estricta, todas las unidades de la población tienen una

probabilidad conocida de ser incluidas en la muestra, y, por lo tanto, también se conoce la probabilidad de obtener cada una de las muestras mediante un procedimiento de aleatorización. En esta categoría se encuentran”:

- ✓ Muestreo aleatorio simple
- ✓ Muestreo sistemático
- ✓ Muestreo estratificado
- ✓ Muestreo por conglomerados
- ✓ Muestreo polietápico

### **3.3.2. Muestreo no probabilístico.**

Según, (Morán & Alvarado, 2022) “Los sujetos que aparecen en la muestra son seleccionados a interés del investigador. Este tipo de muestreo no permite generalizar los datos a la población. Las muestras no probabilísticas son las más frecuentes, por ser más económicas y, en algunos casos, más convenientes”.

En referencia a los párrafos anteriores, se obtuvo como muestra no probabilística a 10 docentes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, filial Chanchamayo, seleccionados a mi interés por temas presupuestales en beneficio particular.

### **3.3. Técnica de Recolección de Datos**

Según (Behar Rivero, 2008, págs. 54-55) “La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación. Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra en la técnica de la observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó”.

De acuerdo al problema de estudio en nuestro trabajo de investigación, la siguiente etapa consiste en la recolección de datos en relación a las variables para ello desarrollamos una ficha de cotejo.

## CAPÍTULO 4

### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

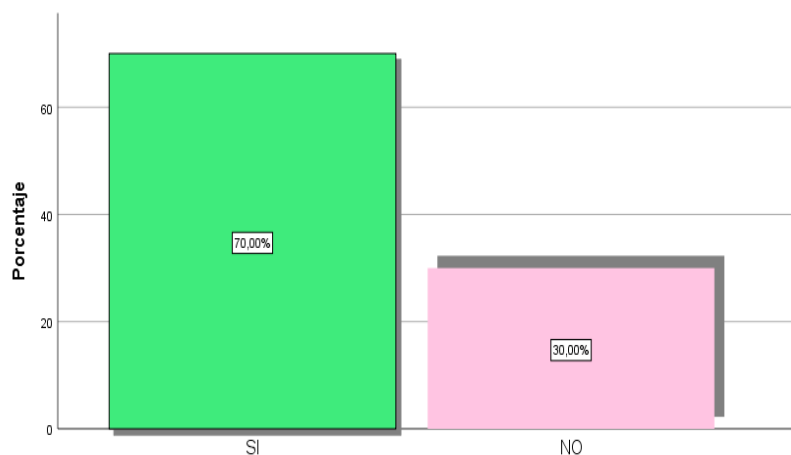
Para el presente trabajo de investigación se utilizó el análisis de datos del programa estadístico SPSS, para lo cual se aplicó el instrumento ficha de cotejo (véase anexo 4), y después comprobar y verificar las hipótesis planteadas inicialmente en la investigación. La presentación de resultados se dará mediante tablas y figuras.

A continuación, se presentan los resultados de la ficha de cotejo, establecidas por las variables, con su respectiva interpretación.

*Tabla 1. ¿La preparación científica y pedagógica, es suficiente como para desempeñarse eficientemente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	70%	70%	70%
	NO	3	30%	30%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 1. ¿La preparación científica y pedagógica, es suficiente como para desempeñarse eficientemente?**

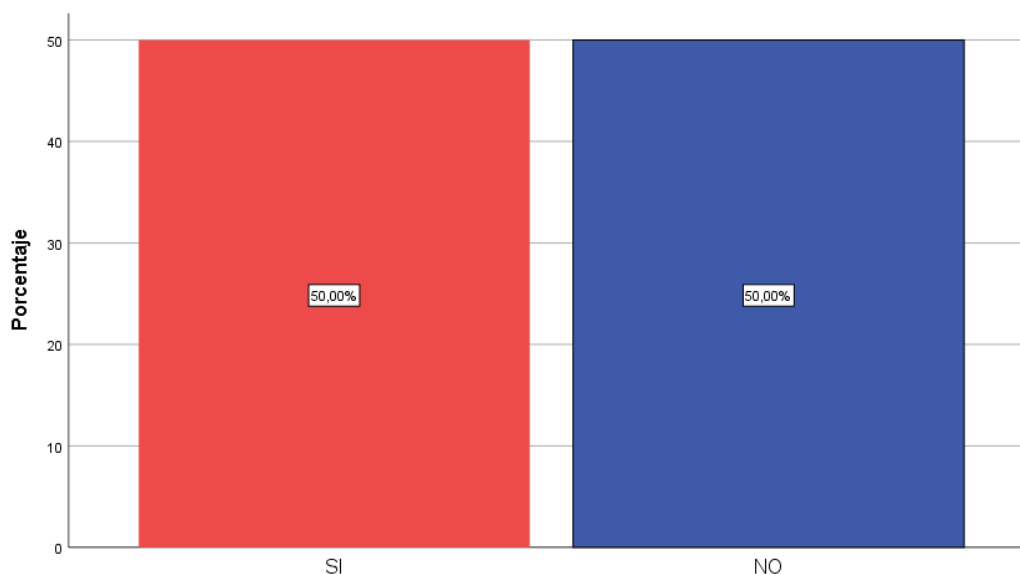
**Interpretación:**

En la tabla y figura 1, con respecto a la pregunta 01, nos muestra que, en un 70.0% se considera que la preparación científica y pedagógica, es suficiente como para desempeñarse eficientemente como docente, mientras que, en un 30% se considera que no.

**Tabla 2. ¿Tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	50%	50%	50%
	NO	5	50%	50%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 2. ¿Tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?**

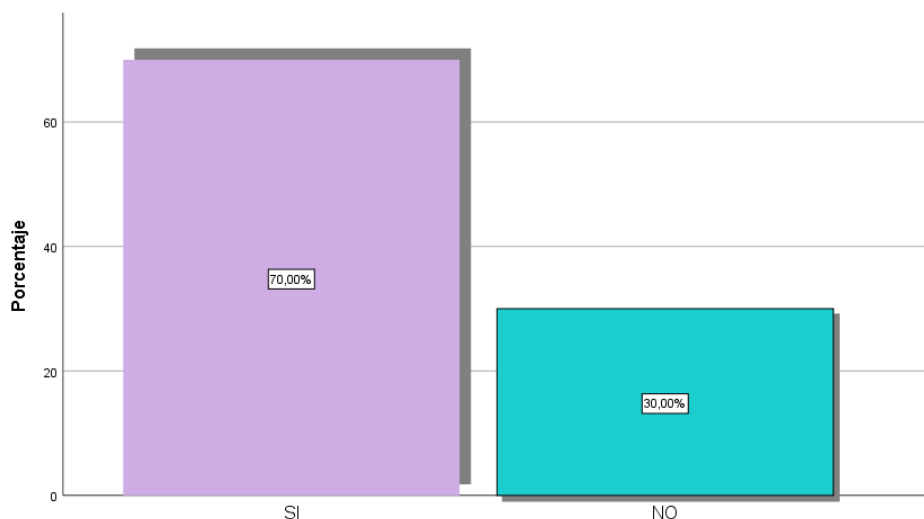
**Interpretación:**

En la tabla y figura 2, con respecto a la pregunta 02, nos muestra que, en un 50.0% se considera que los docentes tienen iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo, mientras que, el otro 50% se considera, que no.

**Tabla 3. ¿La experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	70%	70%	70%
	NO	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 3. La experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución?**

**Interpretación:**

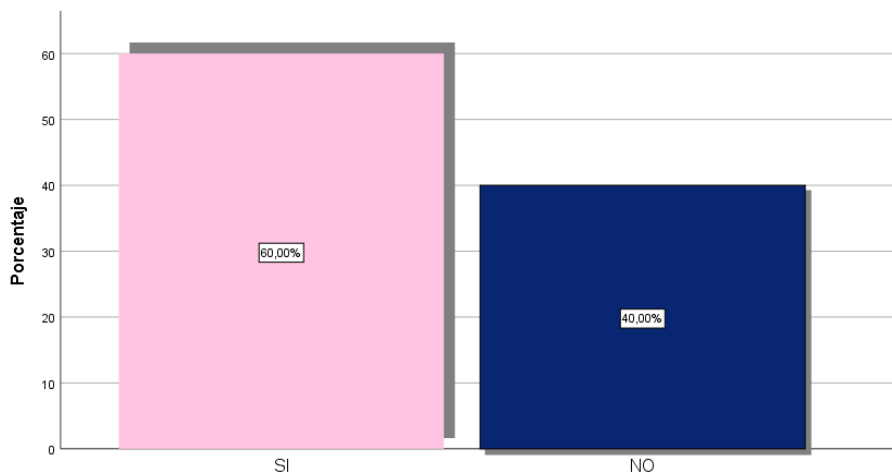
En la tabla y figura 3, con respecto a la pregunta 03, nos muestra que, en un 70.0% se considera que la experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución, mientras que, un 30% se considera, que no.

**Tabla 4. ¿Se considera una persona proactiva?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	60%	60%	60%
	NO	4	40%	40%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*





**Figura 4. ¿Se considera una persona proactiva?**

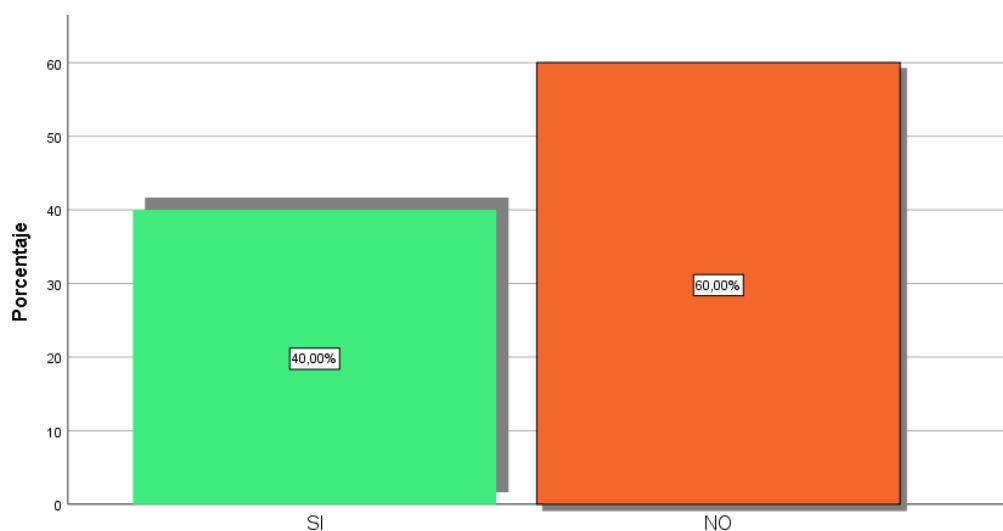
**Interpretación:**

En la tabla y figura 4, con respecto a la pregunta 04, nos muestra que, en un 60.0% se considera que son docentes proactivos, mientras que, a un 40% se considera, que no lo son.

**Tabla 5. ¿Organiza eficazmente el tiempo en su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	40%	40%	40%
	NO	6	60%	60%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 5. ¿Organiza eficazmente el tiempo en su trabajo?**

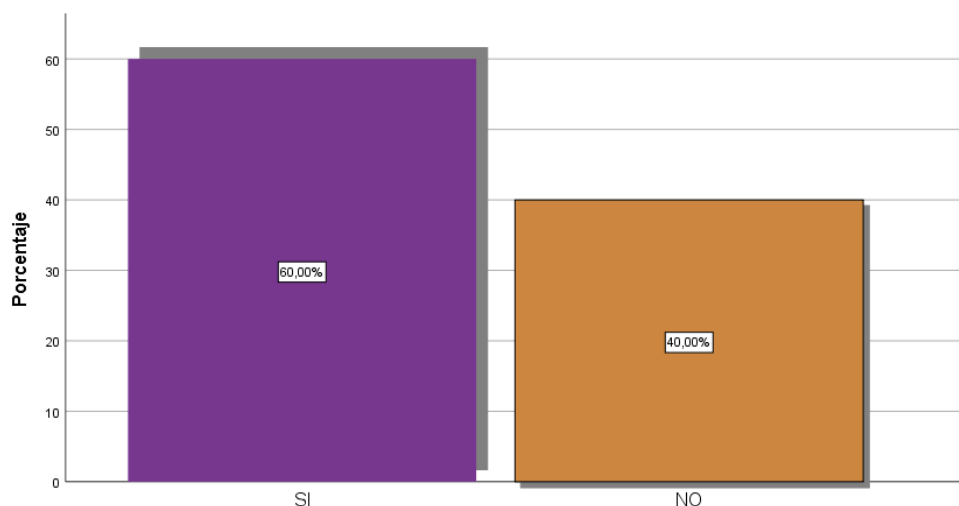
**Interpretación:**

En la tabla y figura 5, con respecto a la pregunta 05, nos muestra que, en un 40.0% los docentes organizan eficazmente el tiempo en su trabajo, mientras que, a un 60% se considera, que no.

**Tabla 6. ¿Los docentes cumplen las tareas con relación a los objetivos de la institución?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	60%	60%	60%
	NO	4	40%	40%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 6. ¿Los docentes cumplen las tareas con relación a los objetivos de la institución?**

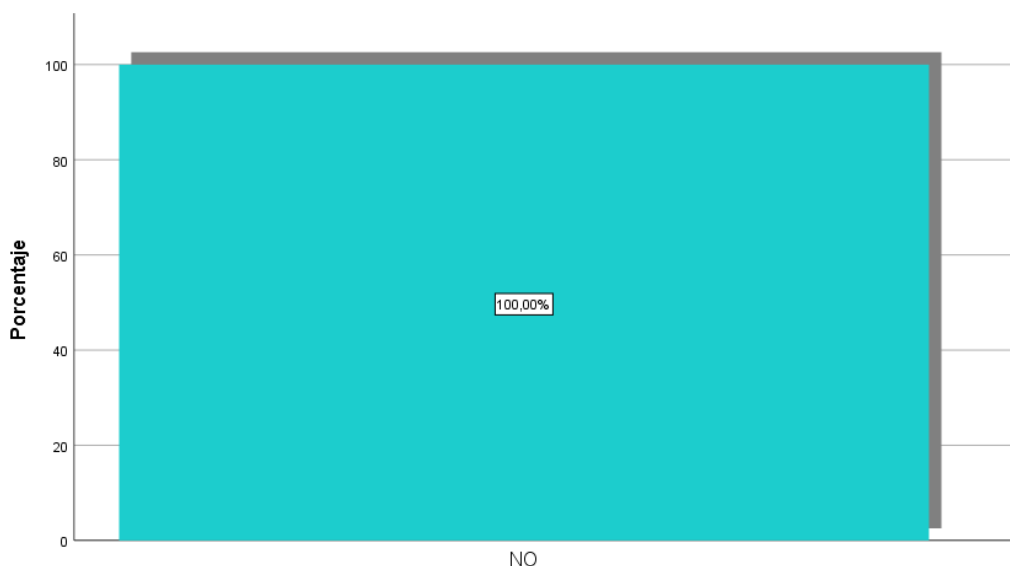
**Interpretación:**

En la tabla y figura 6, con respecto a la pregunta 06, nos muestra que, en un 60.0% los docentes cumplen las tareas con relación a los objetivos de la institución, mientras que, a un 40% se considera, que no.

**Tabla 7. ¿Elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	100%	100%	100%

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 7. ¿Elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo?**

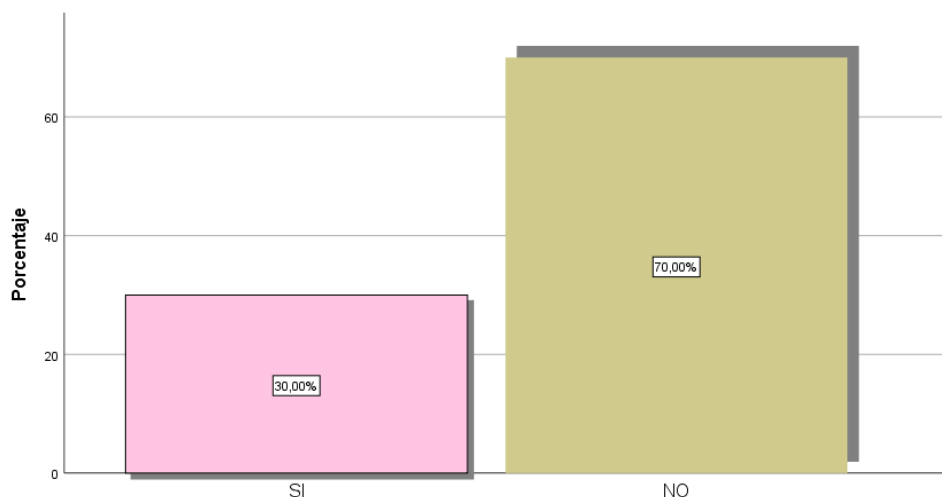
**Interpretación:**

En la tabla y figura 7, con respecto a la pregunta 07, nos muestra en un 100% que los docentes no elaboran por escrito un plan de trabajo a corto plazo.

**Tabla 8. ¿Los docentes aceptan sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	30%	30%	30%
	NO	7	70%	70%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 8. ¿Los docentes aceptan sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva?**

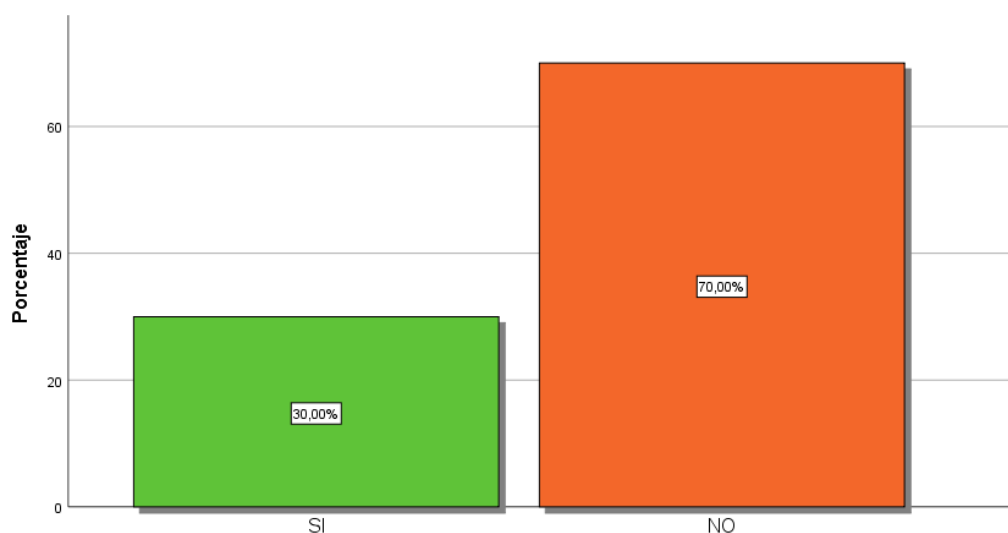
**Interpretación:**

En la tabla y figura 8, con respecto a la pregunta 08, nos muestra que, un 30% de los docentes aceptan sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva, mientras que el 70% no.

**Tabla 9. ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	3	30%	30%	30%
	NO	7	70%	70%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 9. ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales?**

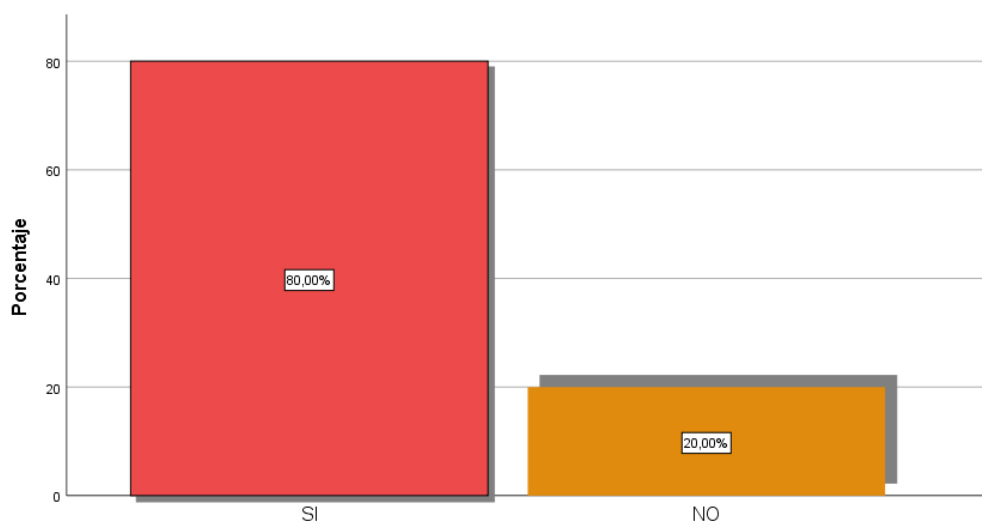
**Interpretación:**

En la tabla y figura 9, con respecto a la pregunta 09, nos muestra que, un 30% de los docentes, está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales, mientras que el 70% no.

**Tabla 10. ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con su expectativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	8	80%	80%	80%
	NO	2	20%	20%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 10. ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con su expectativa?**

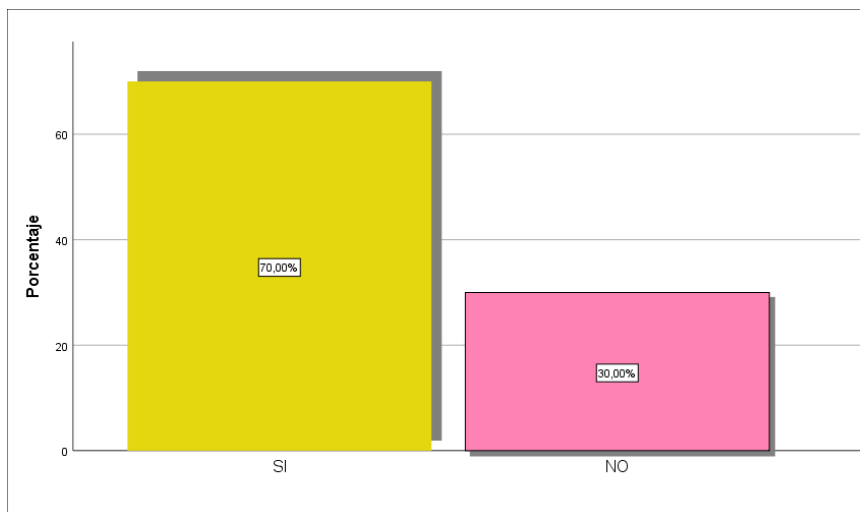
**Interpretación:**

En la tabla y figura 10, con respecto a la pregunta 10, nos muestra que, un 80%, los objetivos y metas del proceso de selección cumplieron con su expectativa, mientras que a un 20% no se cumple la expectativa del coordinador.

**Tabla 11. ¿Los docentes cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el reglamento?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	70%	70%	70%
	NO	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 11. ¿Los docentes cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el reglamento?**

**Interpretación:**

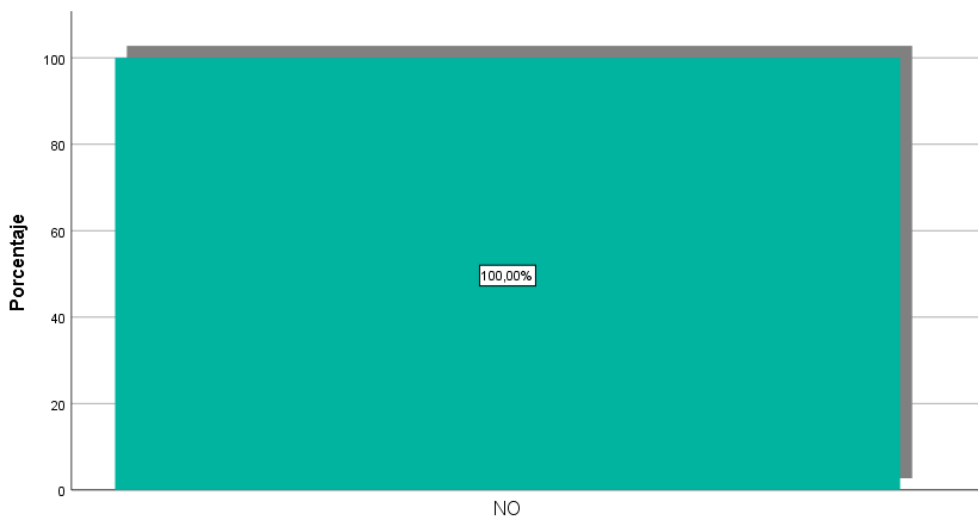
En la tabla y figura 11, con respecto a la pregunta 11, nos muestra que, en un 70%, los docentes si cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el reglamento, mientras que a un 30% no se cumple.

**Tabla 12. ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	10	100%	100%

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*





**Figura 12. ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación?**

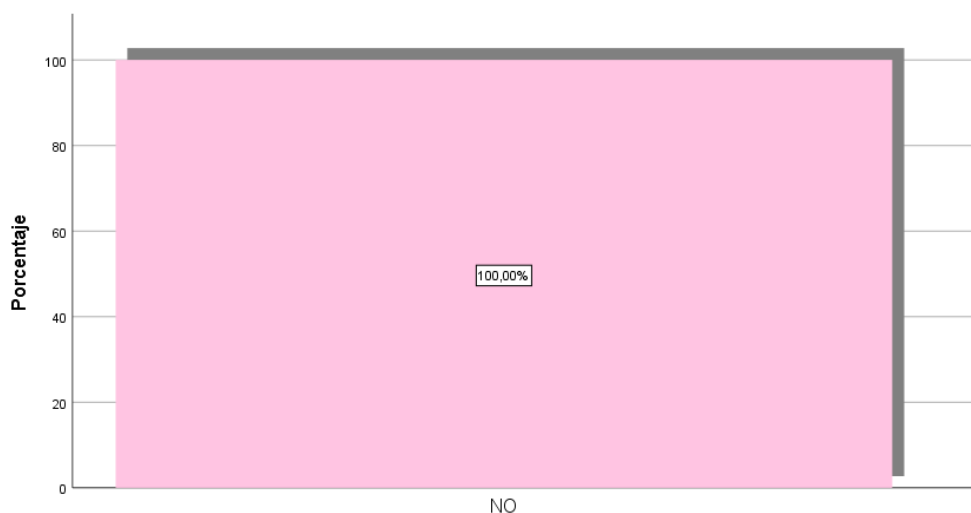
**Interpretación:**

En la tabla y figura 12, con respecto a la pregunta 12, nos muestra que, en un 100%, Se considera que no se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación.

**Tabla 13. ¿Existe actividades que motivan el desarrollo profesional en los docentes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	10	100%	100%	100%

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 13. ¿Existe actividades que motivan el desarrollo profesional en los docentes?**

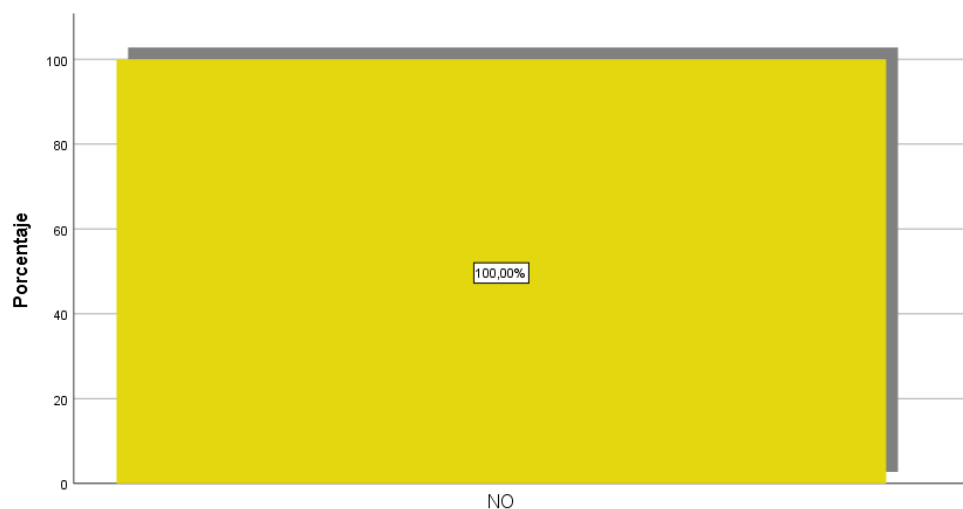
**Interpretación:**

En la tabla y figura 13, con respecto a la pregunta 13, nos muestra que, en un 100%, se considera no existen actividades que motivan el desarrollo profesional en los docentes.

**Tabla 14. ¿El reconocimiento se hace en relación a las capacidades del docente?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	10	100%	100%	100%

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



*Figura 14. ¿El reconocimiento se hace en relación a las capacidades del docente?*

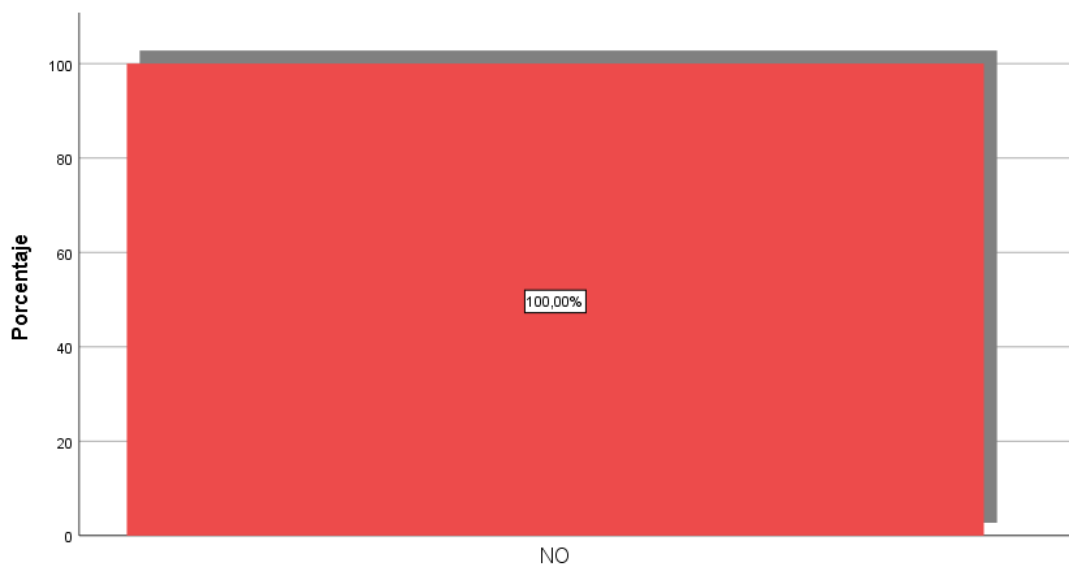
**Interpretación:**

En la tabla y figura 14, con respecto a la pregunta 14, nos muestra que, en un 100%, se considera que, el reconocimiento no se hace en relación a las capacidades del docente.

*Tabla 15. ¿Los docentes reciben algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	10	100%	100%	100%

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 15. ¿Los docentes reciben algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral?**

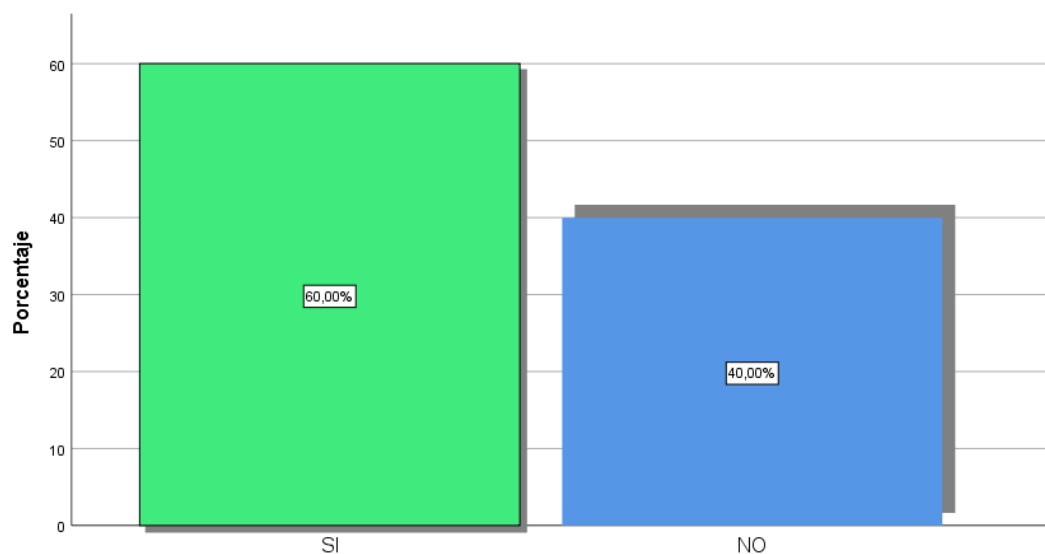
**Interpretación:**

En la tabla y figura 15, con respecto a la pregunta 15, nos muestra que, en un 100%, se considera que, los docentes no reciben algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral

**Tabla 16. ¿Los docentes encuentran el ambiente adecuado para su autorrealización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	60%	60%	60%
	NO	4	40%	40%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 16. ¿Los docentes encuentran el ambiente adecuado para su autorrealización?**

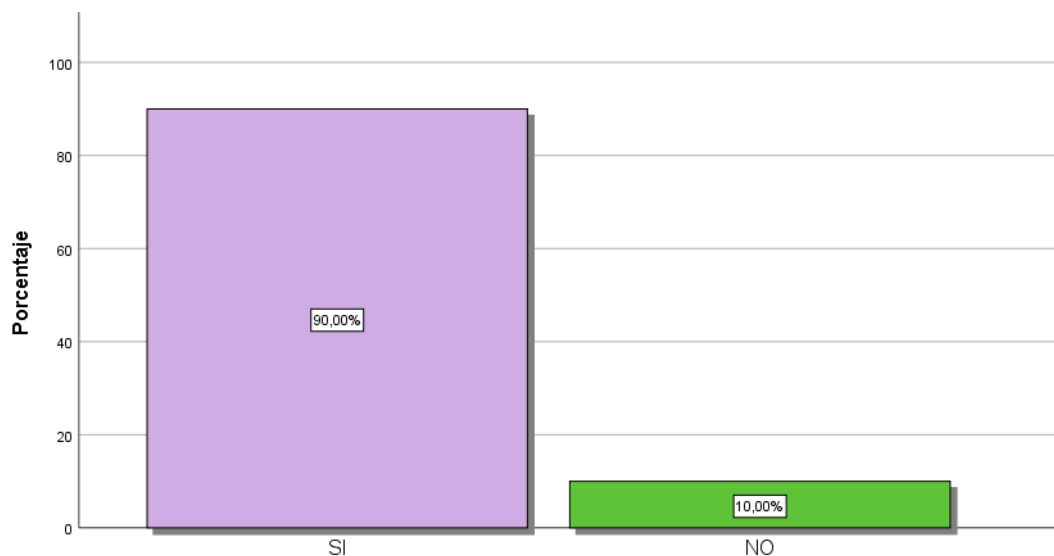
**Interpretación:**

En la tabla y figura 16, con respecto a la pregunta 16, nos muestra que, en un 60%, se considera que, los docentes encuentran el ambiente adecuado para su autorrealización; mientras que en un 40% se considera que, no.

**Tabla 17. ¿Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 17. ¿Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo?**

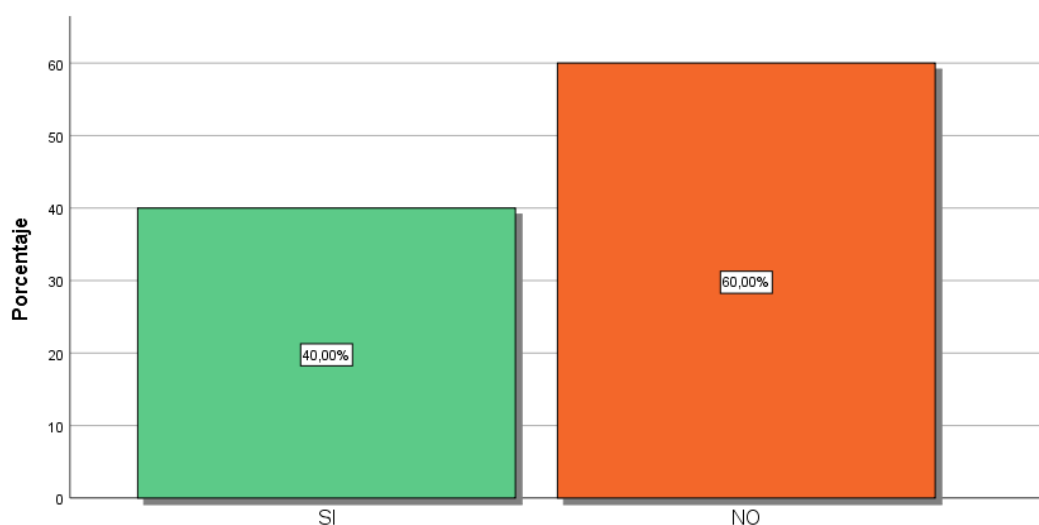
**Interpretación:**

En la tabla y figura 17, con respecto a la pregunta 17, nos muestra que, en un 90%, se considera que, hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo; mientras que en un 10% se considera que, no.

**Tabla 18. ¿Diseña una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	40%	40%	40%
	NO	6	60%	60%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 18. ¿Diseña una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes?**

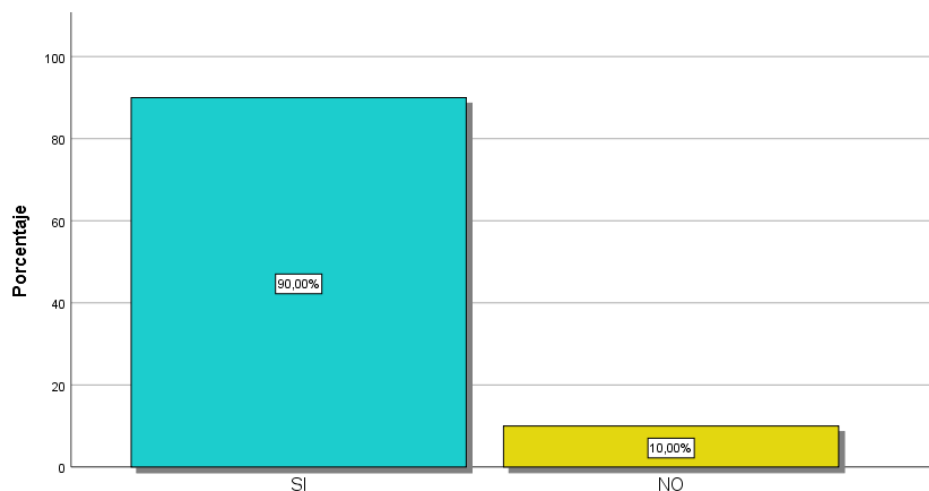
**Interpretación:**

En la tabla y figura 18, con respecto a la pregunta 18, nos muestra que, en un 40%, se considera que, los docentes diseñan una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes; mientras que en un 60% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 19. ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 19. ¿Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje?**

**Interpretación:**

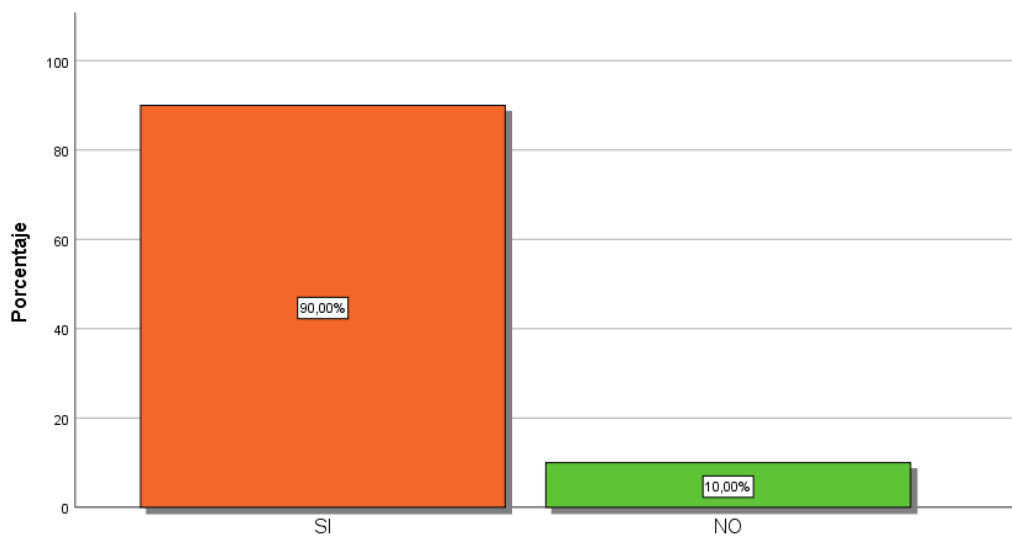
En la tabla y figura 19, con respecto a la pregunta 19, nos muestra que, en un 90%, se considera que, los docentes planifican el proceso de enseñanza y aprendizaje; mientras que en un 10% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 20. ¿El avance silábico de los docentes corresponde a la semana planificada?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*





**Figura 20. ¿El avance silábico de los docentes corresponde a la semana planificada?**

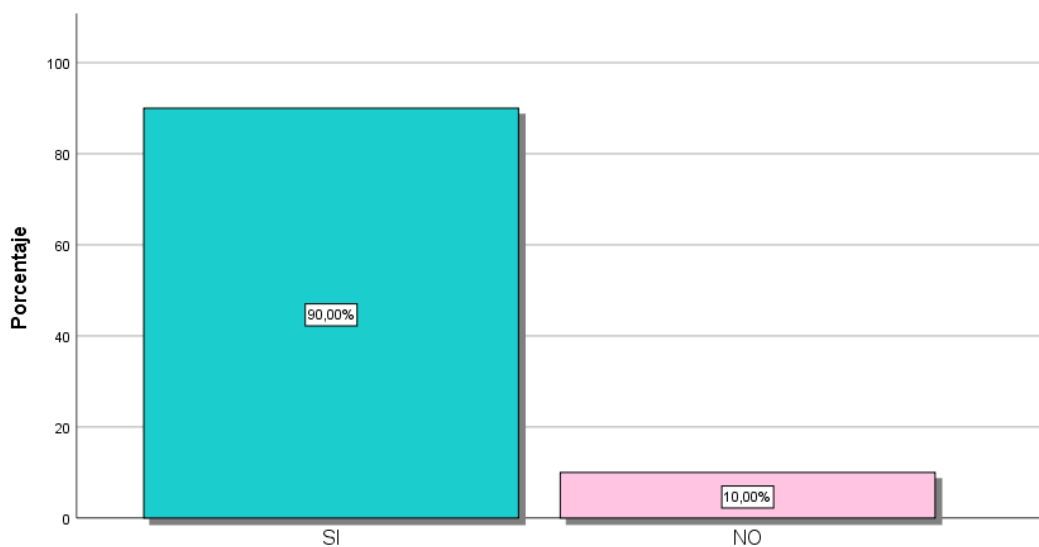
#### **Interpretación:**

En la tabla y figura 20, con respecto a la pregunta 20, nos muestra que, en un 90%, se considera que, el avance silábico de los docentes corresponde a la semana planificada; mientras que en un 10% se considera que, no corresponde.

**Tabla 21. ¿Existe congruencia entre los temas del silabo y su desarrollo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 21. ¿Existe congruencia entre los temas del silabo y su desarrollo?**

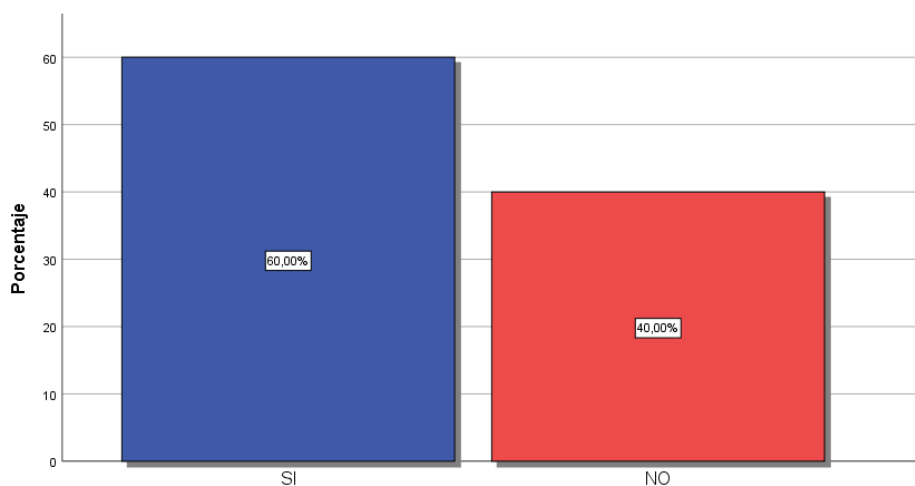
**Interpretación:**

En la tabla y figura 21, con respecto a la pregunta 21, nos muestra que, en un 90%, se considera que, existe congruencia entre los temas del silabo y su desarrollo; mientras que en un 10% se considera que, no.

**Tabla 22. ¿Hay iniciativa por la capacitación e inducción?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	6	60%	60%	60%
	NO	4	40%	40%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



*Figura 22. ¿Hay iniciativa por la capacitación e inducción?*

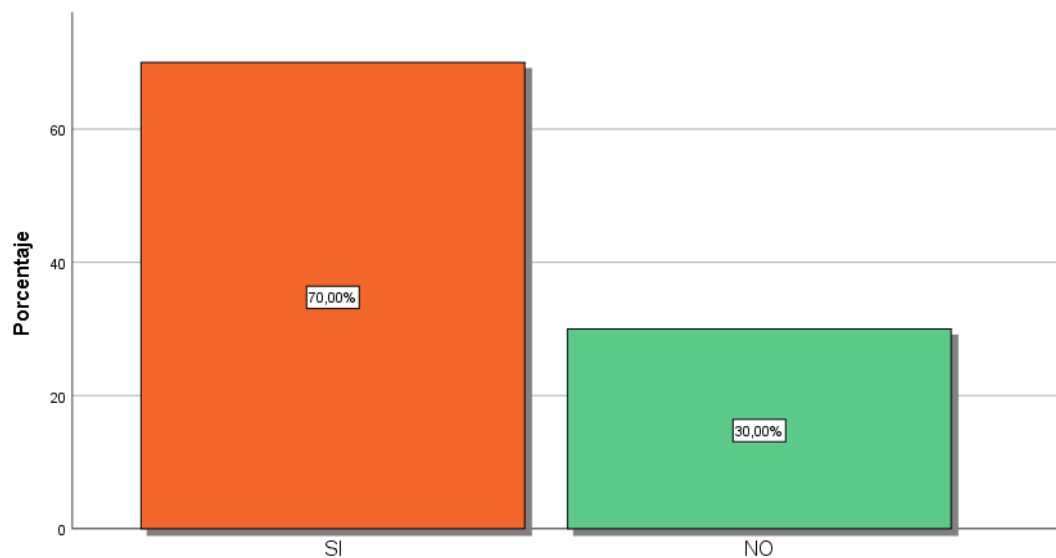
**Interpretación:**

En la tabla y figura 22, con respecto a la pregunta 22, nos muestra que, en un 60%, se considera que, hay iniciativa por la capacitación e inducción de los docentes; mientras que en un 40% se considera que, no hay iniciativa.

*Tabla 23. ¿La comunicación docente - estudiante es fluida?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	70%	70%	70%
	NO	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



*Figura 23. ¿La comunicación docente - estudiante es fluida?*

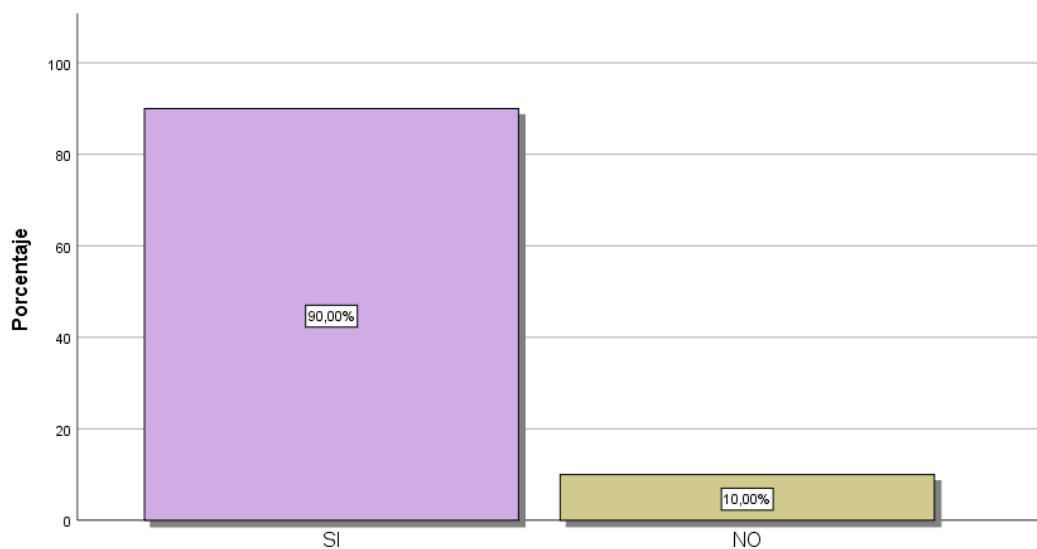
**Interpretación:**

En la tabla y figura 23, con respecto a la pregunta 23, nos muestra que, en un 70%, se considera que, la comunicación docente - estudiante es fluida; mientras que en un 30% se considera que, no.

*Tabla 24. ¿Presenta la guía de aprendizaje y la guía de practica de la asignatura?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente: Resultado de la lista de cotejo*



**Figura 24. ¿Presenta la guía de aprendizaje y la guía de practica de la asignatura?**

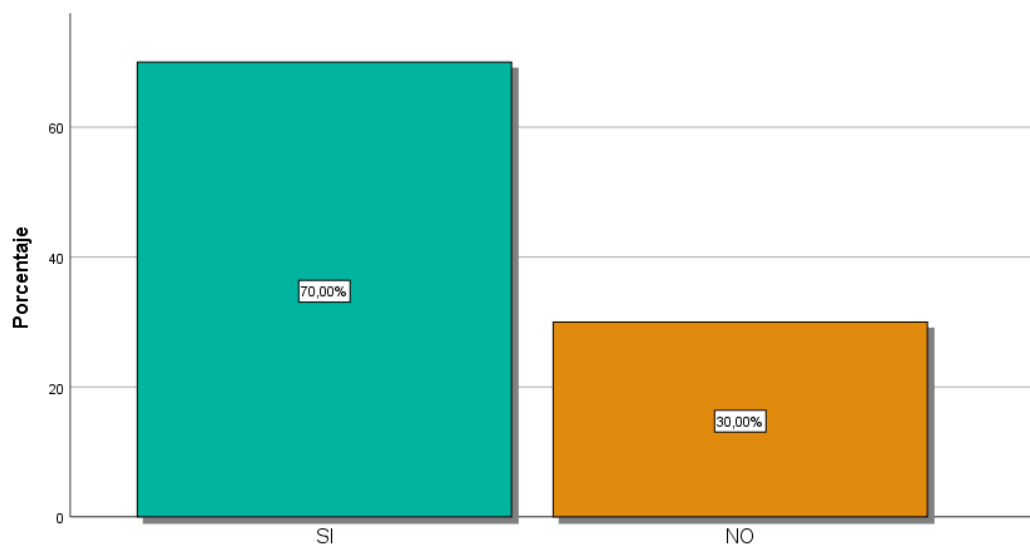
**Interpretación:**

En la tabla y figura 24, con respecto a la pregunta 24, nos muestra que, en un 90%, se considera que, los docentes presentan la guía de aprendizaje y la guía de practica de la asignatura; mientras que en un 10% se considera que, no.

**Tabla 25. ¿Imparte materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	70%	70%	70%
	NO	3	30%	30%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 25. ¿Imparte materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos?**

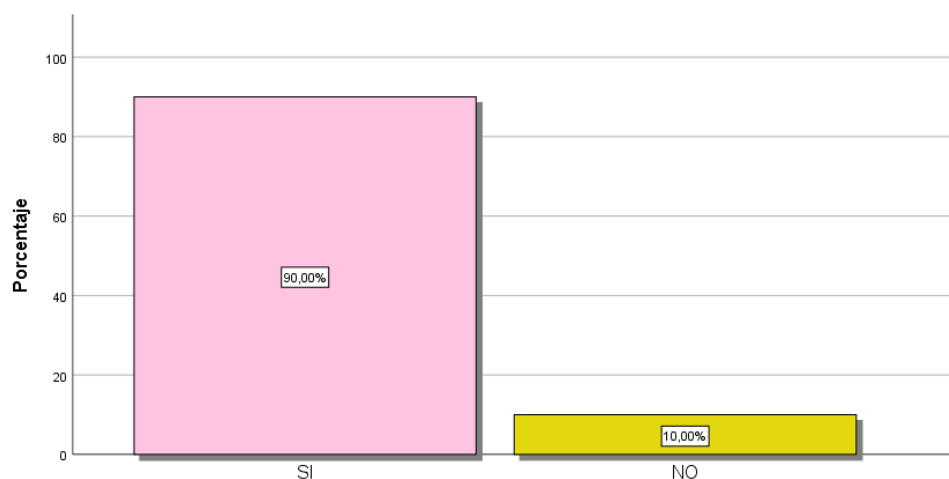
**Interpretación:**

En la tabla y figura 25, con respecto a la pregunta 25, nos muestra que, en un 70%, se considera que, los docentes imparten materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos; mientras que en un 30% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 26. ¿Registran en cada clase, la asistencia de los estudiantes en el formato de registro de asistencia y/o digital (Blackboard Leard Ultra).?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 26. ¿Registran en cada clase, la asistencia de los estudiantes en el formato de registro de asistencia y/o digital (Blackboard Leard Ultra).?**

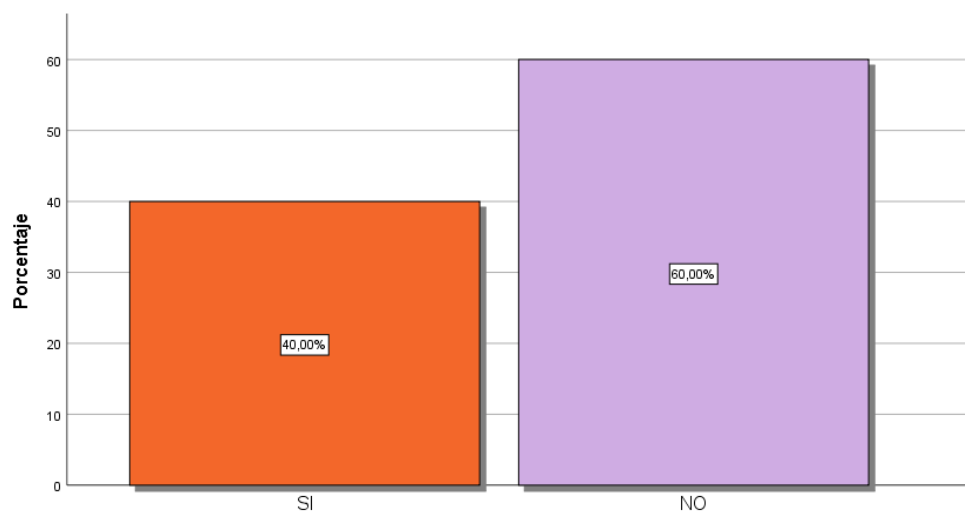
#### **Interpretación:**

En la tabla y figura 26, con respecto a la pregunta 26, nos muestra que, en un 90%, se considera que, los docentes registran en cada clase, la asistencia de los estudiantes en el formato de registro de asistencia y/o digital (Blackboard Leard Ultra); mientras que en un 10% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 27. ¿El docente utiliza instrumentos para la evaluación presencial y/o virtual.?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	4	40%	40%	40%
	NO	6	60%	60%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 27. ¿El docente utiliza instrumentos para la evaluación presencial y/o virtual.?**

**Interpretación:**

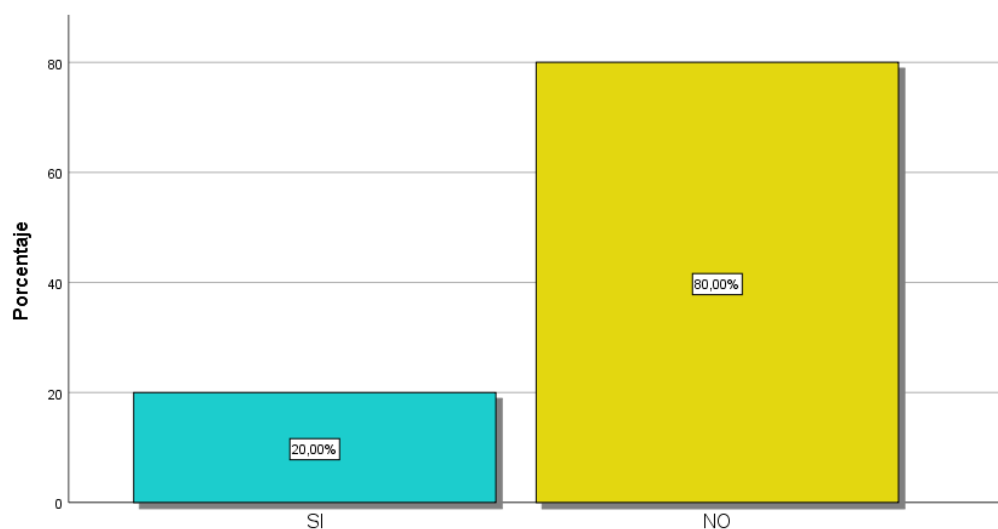
En la tabla y figura 27, con respecto a la pregunta 27, nos muestra que, en un 40%, se considera que, los docentes utilizan instrumentos para la evaluación presencial y/o virtual; mientras que en un 60% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 28. ¿Existe iniciativa del docente por reforzar los conocimientos de los estudiantes?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	20%	20%	20%
	NO	8	80%	80%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo





**Figura 28. ¿Existe iniciativa del docente por reforzar los conocimientos de los estudiantes?**

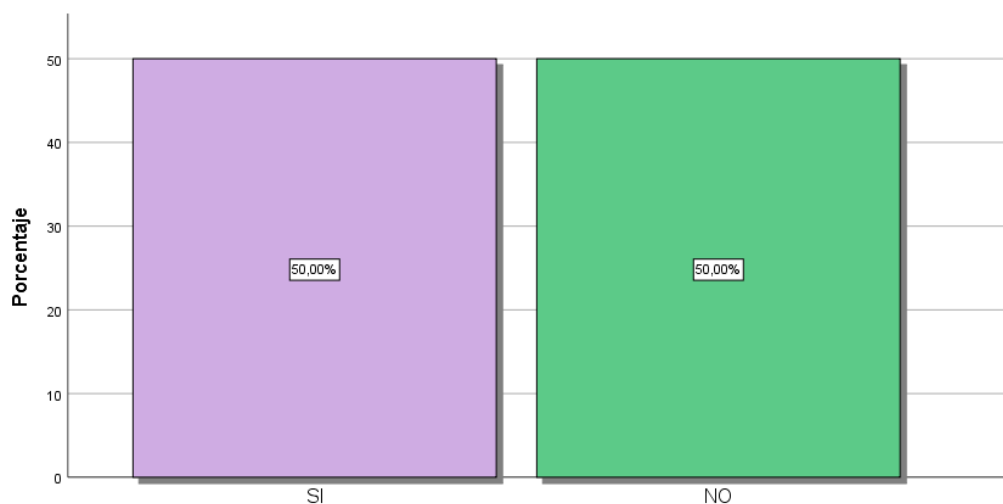
**Interpretación:**

En la tabla y figura 28, con respecto a la pregunta 28, nos muestra que, en un 20%, se considera que, existe iniciativa del docente por reforzar los conocimientos de los estudiantes; mientras que en un 80% se considera que, no.

**Tabla 29. ¿Fomentan estrategias innovadoras como trabajo en equipo, trabajo de investigación, así como protección al medio ambiente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	5	50%	50%	50%
	NO	5	50%	50%	100%
Total		10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 29. ¿Fomentan estrategias innovadoras como trabajo en equipo, trabajo de investigación, así como protección al medio ambiente?**

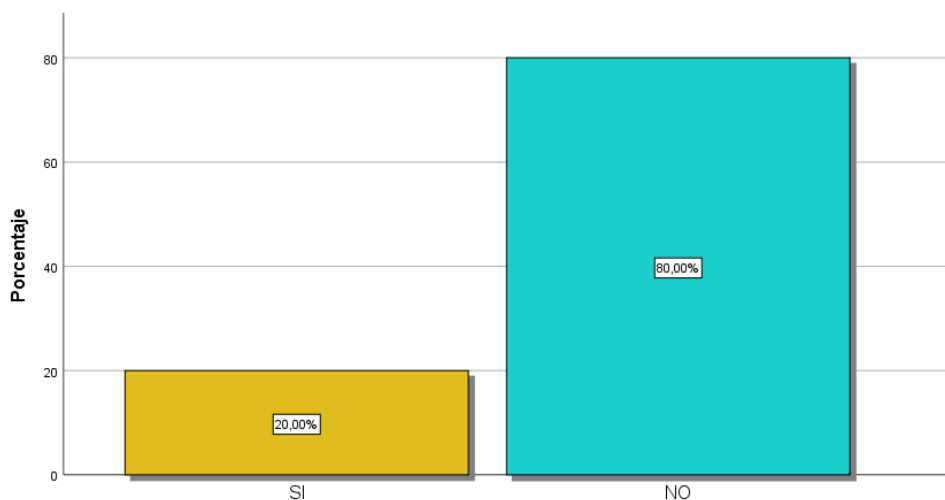
**Interpretación:**

En la tabla y figura 29, con respecto a la pregunta 29, nos muestra que, en un 50%, se considera que, los docentes fomentan estrategias innovadoras como trabajo en equipo, trabajo de investigación, así como protección al medio ambiente; mientras que en un 50% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 30. ¿El docente está a disposición de suplir o apoyar a otro docente en una clase?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	20%	20%	20%
	NO	8	80%	80%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 30. ¿El docente está a disposición de suplir o apoyar a otro docente en una clase?**

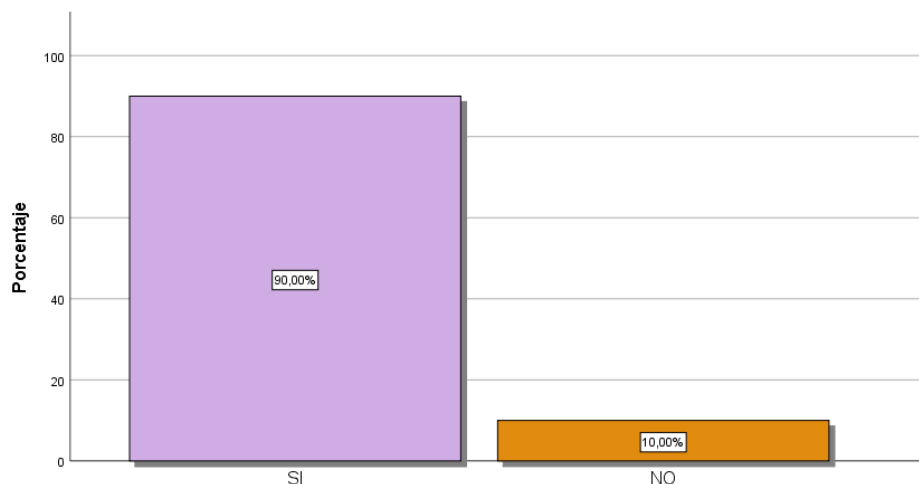
**Interpretación:**

En la tabla y figura 30, con respecto a la pregunta 30, nos muestra que, en un 20%, se considera que, los docentes están a disposición de suplir o apoyar a otro docente en una clase; mientras que en un 80% se considera que, no lo hacen.

**Tabla 31. ¿Se promueve la Ética, honestidad, veracidad, respeto, solidaridad, amor al prójimo y tolerancia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	90%	90%	90%
	NO	1	10%	10%	100%
	Total	10	100%	100%	

*Fuente:* Resultado de la lista de cotejo



**Figura 31. ¿Se promueve la Ética, honestidad, veracidad, respeto, solidaridad, amor al prójimo y tolerancia?**

#### **Interpretación:**

En la tabla y figura 31, con respecto a la pregunta 31, nos muestra que, en un 90%, se considera que, se promueve la Ética, honestidad, veracidad, respeto, solidaridad, amor al prójimo y tolerancia; mientras que en un 10% se considera que, no.

#### **4.2. Pruebas de Hipótesis**

Existen diversas pruebas de contraste de hipótesis para comprobar si los valores de una variable siguen o no una distribución normal. Realizare la prueba de normalidad en el programa estadístico SPSS, teniendo en cuenta que cuando el tamaño muestral no es muy grande (en general,  $n < 50$ ) la más utilizada es la prueba de Shapiro-Wilk.

**Tabla 32. Prueba de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TALENTO HUMANO	,230	10	,144	,914	10	,309
D1V1	,182	10	,200*	,931	10	,462
D2V1	,373	10	,000	,715	10	,001

DESEMPEÑO	,134	10	,200*	,940	10	,552
DOCENTE						
I1V2	,272	10	,035	,802	10	,015
I2V2	,524	10	,000	,366	10	,000
I3V2	,381	10	,000	,640	10	,000
I4V2	,416	10	,000	,650	10	,000
I5V2	,433	10	,000	,594	10	,000
I6V2	,272	10	,035	,802	10	,015
I7V2	,482	10	,000	,509	10	,000
I8V2	,329	10	,003	,655	10	,000
I9V2	,482	10	,000	,509	10	,000
I10V2	,524	10	,000	,366	10	,000

En la Tabla 32, se observa que, la prueba de normalidad de Talento Humano y el Desempeño Docente, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, dando como resultado ( $n < 50$ ); por lo cual demostraron los datos siguen una distribución normal; por ende, se utilizó el Estadístico de Pearson para demostrar la relación de las variables, siendo su grado de significatividad menor de 0,05.

#### 4.2.1. Contrastación de Hipótesis

Tabla 33. Contrastación de Hipótesis

		TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO DOCENTE
TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	10	10
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	10	10

H1: El Talento Humano se relaciona positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023

Ho: El Talento Humano no se relaciona positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023.

### **Interpretación:**

La tabla 33, nos muestra la correlación existente entre la variable Talento Humano y Desempeño Docente, que se realizó a través del estadístico de Pearson, siendo su coeficiente de correlación de 0,762; existiendo una correlación positiva fuerte, puesto que es menor a 0,05 con un valor de significancia de 0,000; el mismo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Para ello se tuvo como referencia a Hernández, et al. (2006, p.453), siendo la siguiente:

Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

### **4.3. Presentación de Resultados**

A partir de los resultados hallados en la investigación se estableció que existe una relación entre talento humano y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023. La relación que se ha obtenido es positiva fuerte.

## CONCLUSIONES

En la primera conclusión se determinó que la correlación es significativa donde se observa el valor alcanzado a través de la prueba de Pearson es = 0,762, con una significancia de  $0,00 < 0,05$ ; siendo ello menor al 5%, que rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa, los resultados manifiestan que, el talento humano mejora, el desempeño docente también cambiará y viceversa, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Esto nos hace referencia que los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023, presentan un desempeño óptimo y también denotan talento humano por el resultado que hemos obtenido; se requiere ser un docente con desempeños óptimos, captando docentes con valores y potencialidades desarrolladas como competencias de él, exigiéndose un compromiso con su Institución. Resultado similar encontramos, a Mendoza R (2015), quién concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman = 0,737; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p = 0,000 \leq 0,05$ ). Donde se llegó a determinar que el autor de esta tesis tiene semejanzas con los resultados obtenidos en nuestra investigación. Estos resultados guardan también relación con lo que sostiene Rodríguez (2009), haciendo referencia al talento humano como una causa decisiva en el proceso que garantiza la perduración y prosperidad de las organizaciones.



## RECOMENDACIONES

PRIMERA: Sugerimos al Coordinador Académico de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo, que mediante su área, brinde cursos, capacitaciones, financiados como parte de incentivos a los docentes de la institución; destacando el desarrollo de las competencias del talento humano, y el rol del desempeño docente, logrando descubrir las potencialidades de los docentes, para desempeñarse eficazmente en el área que domine y se desenvuelva satisfactoriamente, alcanzando sobresalir con las capacidades que posee y enseñando con vocación a los alumnos.

SEGUNDA: Se recomienda motivar e incentivar a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chanchamayo; a que realicen artículos, investigaciones y lo difundan a la comunidad educativa, logrando estándares de calidad con niveles académicos altos y superando sus debilidades.

TERCERO: A los organismos de educación Universitaria, se les plantea que inviertan en capacitaciones constantes sobre el tema del desarrollo de sus talentos, fomentando y promoviendo su potencial humano, de cada docente, destacando a los que mejor se desempeñan, con incentivos extras y reconocimientos mediante resoluciones, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banguera, R. (2020). ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN BASE AL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA JVSEIMEC INGENIERÍA CIA. LTDA DEL AÑO 2015 AL 2016.
- Beraun, L. (2020). Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018.
- Briones, S. (2014). Gestión del Talento Humano.
- Carhuaricra Meza, J. C., & Vieyra Cordero, M. D. (2022). Rediseño del sílabo de la asignatura de citología y genética para entornos virtuales. Caso de estudio basado en el programa de desarrollo competencial para docentes universitarios. *Horizonte de La Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1466>
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del Talento Humano.
- Chicaiza, I. (2022). La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa “Plastifull”
- Cruzada, P. (2021). Influencia de la gestión de talento humano en la estrategia organizacional de la Municipalidad Distrital de Chilca - Huancayo 2019.
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Galindo Ancco, D. (2020). Gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa Palmas Reales, Los Olivos, 2020.
- GESTIÓN SISTÉMICA DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA - 2020. (2020).
- Leiva, E., & Poma, S. (2021). Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el Área de Recursos Humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.
- Matos Ceballos (México), J. J., Tejera Concepción (Cuba), J. F., & Terry Rodríguez (Cuba), C. E. (2018). Estrategia didáctica para la formación del valor responsabilidad. Sinéctica,

50. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2018\)0050-013](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2018)0050-013)

Morán, G., & Alvarado, D. (2022). Métodos de Investigación.

Ortiz, K. (2020). Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.

Tovar, M. (n.d.). El diseño curricular, una responsabilidad compartida.

Vigo, E., & Suárez, V. (2020). Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018.

## ANEXOS

## Anexo 01 - Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>V1- TALENTO HUMANO</b>	“El talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento.” Chiavenato, (2019)	“Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual. “Chiavenato, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aspectos Internos</b></li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aspectos Externos</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Juicio</li> <li>• Actitud</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección del Personal</li> <li>• Desarrollo Profesional</li> <li>• Reconocimiento Docente</li> <li>• Condiciones Laborales</li> </ul>
<b>V2 – DESEMPEÑO DOCENTE</b>	“El desempeño docente, o práctica pedagógica, incluye todas las actividades que realizan como parte de su profesión.”Esquerre & Pérez, (2021)	“acciones de planificación de sus clases, acompañamiento permanente al desarrollo de las actividades de sus estudiantes, la puesta en práctica de un conjunto de estrategias durante las actividades en el aula, la evaluación del desempeño de sus estudiantes, la coordinación y trabajo colegiado entre pares y personas directivas de la institución, así como la participación permanente en acciones de formación y capacitación.” Esquerre & Pérez, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Preparación para el dictado de las clases</b></li> <li>• <b>Enseñanza para el aprendizaje</b></li> <li>• <b>Participación en la Institución</b></li> <li>• <b>Desarrollo, Identidad y Profesionalismo docente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación Curricular</li> <li>• Preparación del Silabo</li> <li>• Conocimiento Actualizado</li> <li>• Estrategias Didácticas</li> <li>• Material Didáctico</li> <li>• Evaluaciones</li> <li>• Reforzamiento</li> <li>• Gestión de Proyectos</li> <li>• Fomento de Trabajo</li> <li>• Disposición Laboral</li> <li>• Ética y Valores Profesional</li> </ul>

## Anexo 02 - Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera se relaciona el Talento Humano con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar qué relación existe entre el Talento Humano y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Talento Humano se relaciona positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p>	<p><b>V1- TALENTO HUMANO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidad</li> <li>• Juicio</li> <li>• Actitud</li> </ul>	<p><b>Método general</b> Científico <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación</b> Básica <b>Nivel de investigación</b> Descriptivo, Correlacional <b>Unidad de análisis</b> Coordinador de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas Universidad Peruana los Andes Filial Chachamayo <b>Población y muestra</b> Muestra no probabilística. <b>Instrumentos</b> Lista de Cotejo</p>
<p><b>Problema Específicos</b></p> <p>a) ¿Cómo se relacionan los aspectos internos con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?</p> <p>b) ¿Cómo se relacionan los aspectos externos con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Determinar qué relación existe entre los aspectos internos y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p> <p>b) Determinar qué relación existe entre los aspectos externos y el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a) Los aspectos internos se relacionan positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p> <p>b) Los aspectos externos se relacionan positivamente con el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, Filial Chachamayo-2023</p>	<p><b>V2 – DESEMPEÑO DOCENTE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programación Curricular</li> <li>• Preparación del Silabo</li> <li>• Conocimiento Actualizado</li> <li>• Estrategias Didácticas</li> <li>• Material Didáctico</li> <li>• Evaluaciones</li> <li>• Reforzamiento</li> </ul>	

- 
- Gestión de Proyectos
  - Fomento de Trabajo
  
  - Disposición Laboral
  - Ética y Valores Profesional
-

## Anexo 03 – Ficha de Cotejo



## Instrumento de recolección de datos

## FICHA DE COTEJO

Estimado Sr. Mi nombre es **Juliana Gisella, CHUQUIN BERRIOS**, egresada de la Universidad Peruana del Centro UPeCEN de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

La presente ficha de cotejo, está orientado para ser respondido de manera anónima, con fines exclusivamente académicos; esta información relevante servirá para el proyecto de tesis titulado: "EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO – 2023", el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecido por su intervención;

**Instrucciones:** Por favor, leer cuidadosamente cada una de las preguntas, y marcar una sola respuesta que considere la correcta;

## VARIABLE 1: TALENTO HUMANO

SI	NO
1	2

N°	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	PUNTOS	OBSERVACIÓN
<b>CONOCIMIENTO</b>					
01	La preparación científica y pedagógica del docente, es suficiente para desempeñarse eficientemente	X		1	
02	La experiencia laboral del docente está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la institución	X		1	
<b>HABILIDAD</b>					
03	El docente tiene iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo	X		1	
04	Considera al docente una persona proactiva		X	2	
05	El docente organiza eficazmente el tiempo en su trabajo		X	2	
<b>JUICIO</b>					
06	El docente cumple su trabajo en relación a los objetivos de la institución		X	2	
07	El docente elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo		X	2	
<b>ACTITUD</b>					
08	El docente acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo, con actitud positiva		X	2	
09	El docente está de acuerdo con que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales		X	2	
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>					
10	El docente cumplió con los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección.		X	2	
11	El docente cumple con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a lo establecido en el		X	2	

	reglamento.				
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>					
12	La Institución cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación.		x	2	
13	Existe actividades que motivan el desarrollo profesional del docente.		x	2	
<b>RECONOCIMIENTO DOCENTE</b>					
14	El reconocimiento se hace en relación a las capacidades del docente.		1	2	
15	El docente recibe algún reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral.		x	2	
<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
16	El docente encuentra un ambiente adecuado para su autorrealización.		x	2	
17	Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo.	x		1	







### Instrumento de recolección de datos

#### FICHA DE COTEJO

Estimado Sr. Mi nombre es Julma Gisela, CHUQUIN BERRIOS, egresada de la Universidad Peruana del Centro UPCEN de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

La presente ficha de cotejo, está orientado para ser respondido de manera anónima, con fines exclusivamente académicos; esta información relevante servirá para el proyecto de tesis titulado: "EL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, FILIAL CHANCHAMAYO - 2023", el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que apelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecido por su intervención,

Instrucciones: Por favor, lee cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta:

#### VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

SI	NO
1	2

N°	CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	PUNTOS	OBSERVACIÓN
<b>PROGRAMACIÓN CURRICULAR</b>					
18	El docente diseña una evaluación que permite valorar los avances, dificultades de los estudiantes y aporta a la mejora de los aprendizajes.		X	2	
19	El docente planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje.		X	2	
<b>PREPARACIÓN DEL SILABO</b>					
20	El avance silábico del docente corresponde a la semana planificada.		X	2	
21	Existe congruencia entre los temas del sílabo y su desarrollo en clase que realiza el docente.		X	2	
<b>CONOCIMIENTO ACTUALIZADO</b>					
23	El docente tiene iniciativa por la capacitación e inducción en cada semestre académico.		X	2	
<b>ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>					
24	La comunicación docente - estudiante es fluida		X	2	
25	Presenta la carpeta académica y las lecciones universitarias en el tiempo oportuno.		X	2	
<b>MATERIAL DIDACTICO</b>					
26	El docente presenta materiales que facilitan el aprendizaje de los alumnos	X		1	
<b>EVALUACIONES</b>					
27	El docente registra en cada clase, la asistencia de los				

Anexo 04: Base de Datos en Excel - Prueba Piloto

FICHA DE COTEJO																															
N°	VARIABLE 1																	VARIABLE 2													
	TALENTO HUMANO																	DESEMPEÑO DOCENTE													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI
2	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI
3	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	
4	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	
5	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
6	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI
7	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	
8	SI	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
9	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	
10	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	

FICHA DE COTEJO																															
N°	VARIABLE 1																	VARIABLE 2													
	TALENTO HUMANO																	DESEMPEÑO DOCENTE													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1
5	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
6	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
8	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
10	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2

V1	D1V1	D2V1	V2	I1V2	I2V2	I3V2	I4V2	I5V2	I6V2	I7V2	I8V2	I9V2	I10V2
24	12	12	20	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1
23	11	12	17	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1
28	14	14	19	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1
24	12	12	18	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1
28	14	14	15	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
25	13	12	15	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
30	18	12	22	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1
25	13	12	14	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
32	17	15	22	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1
30	15	15	27	4	4	2	4	1	4	2	2	2	2

## Anexo 05 Base de Datos – SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿La preparació...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿La experienci...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿Tiene iniciativ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿Se considera ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿Organiza efica...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿Los docentes ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿Elabora por e...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿Los docentes ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿Está de acuer...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿Los objetivos, ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Los docentes ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Se cuenta co...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿Existe activid...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿El reconocimi...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Los docentes ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Los docentes ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Hay mejor res...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Diseña una ev...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿Planifica el pr...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	¿El avance silá...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	¿Existe congru...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	¿Hay iniciativa ...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	¿La comunicac...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	¿Presenta la g...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	¿Presenta la g...	{1, SI}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos    **Vista de variables**

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	4	0	TALENTO HUM...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1V1	Númerico	4	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D2V1	Númerico	4	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V2	Númerico	4	0	DESEMPEÑO ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	I1V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	I2V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	I3V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	I4V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	I5V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	I6V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	I7V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	I8V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	I9V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	I10V2	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Anexo 06 – Fotografías

