

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de
trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino
Cáceres, Tumbes, 2020.**

Área: Ciencias Sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión Pública y privada.

Tesis

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor. Félix Oscar Pérez Gonzales

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de
trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino
Cáceres, Tumbes, 2020.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Luy Navarrete, Wayky Alfredo (Presidente)

Dr. Risco Zapata, Severino Apolinar (Secretario)

Mg. Gonzales Vega César Eduardo (Vocal)

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral
de trabajadores, Institución Educativa del Ejercito Andrés Avelino
Cáceres, Tumbes, 2020.**

Tesis

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Pérez Gonzales Félix Oscar (Autor)

Dr. Merino Velásquez Jesús (Asesor)

ORCID: 0000 – 00030- 3301 - 4487

Tumbes, 2021

Acta de sustentación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Limaclada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDUCD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes - Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los quince días del mes de octubre del año dos mil veintiuno, a las dieciocho horas, en la modalidad virtual por la plataforma Zoom, se reunieron los miembros del jurado designados con Resolución Directoral N° 173-2021/UNTUMBES-EPG-CE; Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (Presidente); Dr. Severino Apolinar Risco Zapata (Secretario); Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega (Miembro) y Dr. Jesús Merino Velásquez (Miembro - Asesor); con Resolución Directoral N° 0329-2021/UNTUMBES-EPG-D, se declaró expedito el informe final, para la sustentación y defensa de la tesis: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020; presentado por la maestrante de Gestión Pública Félix Oscar Pérez Gonzáles.

Concluida la exposición y sustentación, absueltas las preguntas y efectuadas las observaciones, lo declaran con el calificativo de Buena, dando cumplimiento al artículo 91 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado, con fines de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las dieciocho horas, con quince minutos, se dio por concluido el acto académico, y dando conformidad se procedió a firmar la presente acta.

Tumbes, 15 de octubre de 2021.

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
DNI N° 03585602
Presidente de Jurado

Dr. Severino Apolinar Risco Zapata
DNI N° 00219860
Secretario de Jurado

Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega
DNI N° 18118539
Miembro

Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Miembro Asesor

Dedicatoria

A Dios por hacer de mí una persona con mucha sabiduría. A mi madre y familia por brindarme seguridad profesional y formarme como un buen ciudadano.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Tumbes, que me dio la oportunidad para alcanzar una de mis metas académicas. A mis compañeros por fortalecer el trabajo en equipo y de cooperación continua.

Índice general

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de cuadros.....	vii
Índice de anexos.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. ESTADO DEL ARTE.....	16
2.1. Bases teórico - científicas.....	16
2.2. Antecedentes.	23
2.3. Definición de términos básicos	29
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Hipótesis.....	32
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	32
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	35
3.5. Procesamiento y análisis.....	36
3.6. Confiabilidad del instrumento de medición	37
3.7. Definición y operacionalización	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1 Resultados	41
4.2 Discusión	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII. ANEXOS.....	55

Índice de cuadros

Cuadro 1: Población de trabajadores de la institución.....	34
Cuadro 2: Coeficiente de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.....	38
Cuadro 3: Dimensiones e indicadores de la variable gestión del	39
Cuadro 4: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral	40
Cuadro 5: Relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. ..	41
Cuadro 6: Correlación entre Gestión del talento y desempeño laboral	42
Cuadro 7: Relación del conocimiento y el desempeño laboral	43
Cuadro 8: Correlación entre conocimiento y desempeño laboral	44
Cuadro 9: Relación de la motivación y el desempeño laboral	44
Cuadro 10: Correlación entre motivación y desempeño laboral	45
Cuadro 11: Relación del concepto propio y el desempeño laboral.....	45
Cuadro 12: Correlación entre el concepto propio y desempeño laboral	46

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	57
Anexo 3: Cuestionario.....	59
Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis.....	62
Anexo 5: Respuesta que autoriza ejecución de tesis.....	63
Anexo 6: Análisis de fiabilidad.....	64

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020. Con las características de tipo aplicada, no experimental, correlacional, transversal, cuantitativa, se aplicó la técnica de la encuesta, plasmada en dos cuestionarios compuesto por doce preguntas cada uno en escala de Likert, aplicados a una población de 50 colaboradores que laboran en la institución, para obtener los datos necesarios para las dimensiones de cada variable. Los resultados obtenidos fueron que la gestión del talento humano tiene una influencia en el desempeño laboral del 68% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,994 y significación bilateral del 0,000. Para la dimensión conocimiento que involucra los indicadores de la amplitud del conocimiento, el intercambio de Ideas y la transferencia de información, tuvieron respuestas de nivel alto del 78,0% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,599 con una significación bilateral del 0,000. La dimensión motivación registraron respuestas de nivel alto del 76,0% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,857 con una significación bilateral del 0,000. Finalmente La dimensión concepto propio experimentaron respuestas de nivel alto del 74,0% y un coeficiente Rho de Spearman de 0,602 con una significación bilateral del 0,000.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, conocimiento, motivación, concepto personal.

ABSTRACT

The research carried out aimed to determine what relationship exists between human talent management and the work performance of workers in the Andrés Avelino Cáceres Army Educational Institution, Tumbes, 2020. With the characteristics of applied, non-experimental, correlational, transversal, quantitative type, the survey technique was applied, reflected in two questionnaires consisting of twelve questions each on a Likert scale, applied to a population of 50 collaborators who work in the institution, to obtain the necessary data for the dimensions of each variable. The results obtained were that the management of human talent has an influence on job performance of 68% with a Spearman Rho coefficient of 0.994 and a bilateral significance of 0.000. For the knowledge dimension that involves the indicators of the breadth of knowledge, the exchange of Ideas and the transfer of information, they had high-level responses of 78.0% with a Spearman Rho coefficient of 0.599 with a bilateral significance of 0.000. The motivation dimension registered high-level responses of 76.0% with a Spearman's Rho coefficient of 0.857 with a bilateral significance of 0.000. Finally, the self-concept dimension experienced high-level responses of 74.0% and a Spearman Rho coefficient of 0.602 with a bilateral significance of 0.000.

Keywords: Human talent management, Job performance, knowledge, motivation, personal concept.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación justifica como las instituciones educativas deben emplear técnicas de administración moderna en la gestión del talento humano para acrecentar su competitividad, puesto que es necesario dirigir y coordinar el recurso humano que se dispone, mejorando así su desempeño laboral para obtener mejores resultados en las actividades de la organización. Asimismo, permite en el recurso humano lograr desarrollar sus habilidades directas y organizacionales que contribuirán a optimizar su desempeño y capacidad.

“Esta investigación pretende desarrollarse para tener bien en claro los conceptos básicos en las dimensiones del talento humano que son: conocimiento, motivación y actitudes, y las dimensiones del desempeño laboral que son: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo y calidad de trabajo y de esta manera determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes (IEEAAC)”.

Actualmente las organizaciones públicas o privadas, muestran varias dificultades de la gestión del talento humano generando implicancias en rendimiento laboral del recurso humano; resultante, en la efectividad institucional. En organizaciones de influencia a todo nivel espacial, en instituciones de diversa naturaleza, la gestión de las personas se manifiesta en la personalización de este recurso núcleo con las organizaciones y que ésta aporta para generar un gran nivel de desarrollo. Por lo que organizaciones apuestan en la capacitación y actualización del recurso humano para que mejoren la calidad del servicio, la productividad como consecuencia del desempeño laboral teniendo un efecto positivo la rentabilidad. “En estos nuevos tiempos donde la globalización y cambios tecnológicos, la función del talento humano y proceso de evaluación de desempeño constituyen un gran desafío en los escenarios modernos y son inevitables para una organización. Teniendo en cuenta que vivimos en un escenario competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local, sino en todos los niveles y aporta un margen competitivo para el cual la capacitación y

actualización del recurso humano debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por la organización”.

“Sin embargo, podemos mencionar que en muchas organizaciones públicas en los diferentes niveles carecen de un plan de incentivos y motivación, así como prestar un ambiente agradable, trato cordial y hacerlo sentir parte importante de la organización al recurso humano. El personal es un recurso interno que cada vez se hace más importante para poder diferenciar una organización de otra y le agrega valor. Se pretende estudiar la gestión del talento humano, para trabajar con personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos procedimientos que puedan afectar el desarrollo en el área de trabajo de la organización y de este modo aportar en bien de la gestión. El propósito es lograr que las personas crean, identifiquen y actúen como parte importante de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean protagonistas del cambio”.

En la IEEAAC, se puede apreciar un cierto desgano en la realización de sus funciones y/o tareas en los colaboradores, posiblemente a que la gestión del recurso humano se conduce de manera inadecuada. La integración de los trabajadores a la organización es baja por la toma de decisiones sobre el proceso de selección del recurso humano nuevo, muchos de ellos no son elegidos por sus destrezas y capacidades sino por algún otro vínculo amical, ocasionando dificultades en la organización. Asimismo, la llegada de estos nuevos trabajadores nombrados o contratados dificulta la integración ya que ninguno tiene claro cuáles son los objetivos institucionales. “Consecuencia que resulta en los procesos de recompensas y premios a las acciones que los colaboradores ejecutan de manera apreciable perdiendo en ocasiones recurso humano importante. La evaluación de desempeño del trabajador es deficiente debido a que el departamento encargado no realiza el monitoreo constante y poco se hace en darle solución a los colaboradores en sus tareas habituales.

“La capacitación y actualización hoy en día en el recurso humano, es importante para afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en la

organización. Cada vez más las organizaciones hacen uso de todos sus recursos, herramientas tanto externos como internos, entre las cuales podemos mencionar como factor fundamental al talento humano para poder ser mejor que los demás”.

“La gestión del talento humano además de cubrir los objetivos de carácter social, funcional tal es el cumplimiento de metas y del personal, debe contribuir en alcanzar la diferencia con otras organizaciones de iguales condiciones”. Se considera que uno de los aspectos más relevantes para el recurso humano en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral y personal. Pero en muchas circunstancias el recurso humano se ve desmotivado por no tener calidad en el trabajo, esto implica ambiente del trabajo, y en muchas organizaciones públicas se pueden apreciar infraestructuras antiguas, logística inversa, ambiente de trabajo que no está acorde a las exigencias para prestar un buen servicio adecuado al usuario pues esto repercute de manera negativa en su desempeño del recurso humano en la organización.

La presente investigación determinará qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020. Este propósito nos conduce a plantear las interrogantes siguientes:

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020?

Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre conocimiento y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres?

3. ¿Qué relación existe entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bvelino Cáceres?

Justificación

La presente investigación presenta conceptos principales en sus dimensiones de la gestión del talento humano: conocimiento, estímulos y acciones propias, y en el desempeño laboral: logro de metas de objetivos y funciones, apoyo y trabajo en equipo y calidad de trabajo, permitiendo aproximar a aceptar o rechazar la relación que existe entre ellas en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bvelino Cáceres, Tumbes, analizando diferentes conocimientos existentes y llegar a una situación precisa en mi estudio.

“El estudio es práctico porque tiene tendencia a solucionar problemas en relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bvelino Cáceres, Tumbes, nos permitirá proponer estrategias que contribuyan a la solución. Cuando genera información que pueda ser utilizada para tomar medidas acertadas para la organización, etc. El análisis de este proyecto se utilizará para identificar y analizar las percepciones que tiene el recurso humano dentro de la organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información”.

“La investigación tiene razones importantes que sustentan un aporte por el empleo de técnicas y utilización de modelos de investigación. Utilizando como instrumento de medición el cuestionario y la técnica de la encuesta, para contrastar nuestra hipótesis de aceptación o rechazo. Con ello se pretende conocer la relación entre la gestión del talento y desempeño laboral de trabajadores en la organización”.

“El trabajo investigativo es social porque su propósito es lograr que las personas se sientan, identifiquen y actúen como parte importante de la organización y colaboren activamente en un proceso de mejora continua a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio organizacional, mediante el estudio de la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de

trabajadores de la IEEAAC y repercute en el bienestar de la sociedad en la región Tumbes.

Esta investigación de manera general pretende determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020; específicamente: 1. Determinar qué relación que existe entre conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores; 2. Determinar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral de trabajadores; 3. Determinar qué relación que existe entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la IEEAAC.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teórico - científicas

El estudio ha indagado bases teóricas y doctrinas que sustentan nuestro estudio, teniendo en cuenta las variables de estudio.

Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), explica:

En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (*Outsourcing*). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros.

El talento humano deja de ser agente pasivo a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje es enorme. Al talento humano ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas. (Chiavenato, 2009)

Talento Humano

Chiavenato (2002) "Afirma que gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las

características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.

Chiavenato,(2009) la define como. “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Clasificación de competencias.

Alles (2006) refiere a Spencer indicando cinco tipos:

1. Motivación: “definiéndola como los intereses que una persona considera o desea consistentemente, las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo alejan de otros, ejemplo: las personas motivadas que desean éxito se establecen constantemente objetivos, toman responsabilidad propia para alcanzarlos y utilizan la retroalimentación para desempeñarse mejor”.
2. Características: “aquellas características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información, ejemplo tiempo de reacción y buena vista son competencias físicas para los pilotos de combate; el autocontrol y la iniciativa son respuestas consistentes a situaciones más complejas”.
3. Concepto propio: “las actitudes, valores o imagen propia de una persona, ejemplo: la confianza en si mismo, la seguridad de poder desempeñarse bien en cualquier situación, son parte del concepto de sí mismo. Los valores de las personas son motivos reactivos que corresponden o predicen como se desempeñaran en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo”.
4. Conocimiento: “la información que una persona posee sobre otras áreas específicas, ejemplo: conocimiento de la autonomía de los nervios y músculos en el cuerpo humano, el conocimiento es una competencia compleja, en general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto, en primer lugar muchas

evaluaciones de conocimiento miden la memoria, cuando lo que realmente importa es la información, en segundo lugar las evaluaciones de conocimiento son respondedoras miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base a conocimiento”.

5. Habilidad: “la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental, ejemplo la capacidad de un programador para organizar 50000 líneas de código en un orden secuencial, la mano de un dentista para arreglar una caries sin dañar el nervio; las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamientos analíticos (procesamiento de información y datos, determinado causa y efecto)”.

Objetivos fundamentales de la administración de capital humano.

Werther Jr. y Davis (2008) señalan:

“Que los gerentes y los departamentos de capital humano deben plantearse metas claras y cuantificables. Estos objetivos equivalen a parámetros que permiten evaluar las acciones que se llevan a cabo. En ocasiones se expresan por escrito, por medio de documentos cuidadosamente preparados. En otras no se expresan de manera explícita, sino que forman parte de la cultura de la organización. En cualquiera de los dos casos, los objetivos guían la función de la administración de los recursos humanos. Los objetivos de la administración del capital humano no sólo reflejan los propósitos e intenciones de la cúpula administrativa, sino que también deben tener en cuenta los desafíos que surgen de la organización, del departamento de personal mismo y de los talentos humanos participantes en el proceso. Estos desafíos pueden clasificarse en cuatro áreas fundamentales, que constituyen las bases sobre las que se apoya la presente obra”.

Objetivos corporativos.

“La administración de los recursos humanos postula como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa o corporación, por medio de incidir en la estrategia corporativa, impulsar el uso óptimo del talento y contribuir a los

resultados financieros, los valores organizacionales y la cultura de la empresa. La función del departamento es contribuir al éxito de los supervisores y gerentes. La administración del capital humano no es un fin en sí mismo; es sólo una manera de apoyar la labor de los dirigentes de la organización”. (Werther Jr. & Davis, 2008)

Objetivos funcionales.

“Mantener la contribución del departamento de capital humano en un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta. Cuando la administración del recurso humano no se ajusta a las necesidades de la organización, se producen innecesarios desperdicios de recursos de todo tipo. La compañía puede determinar, por ejemplo, el nivel necesario de equilibrio que debe existir entre el número de integrantes del departamento de recursos humanos y el total del personal a su cargo”. (Werther Jr. & Davis, 2008)

Objetivos sociales

“El departamento de capital humano debe ser responsable, a nivel ético y social, de los desafíos que presenta la sociedad en general, y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización. Cuando ésta no utiliza sus recursos para el beneficio de la sociedad dentro de un marco ético, puede verse afectada por resultados negativos”. (Werther Jr. & Davis, 2008)

Objetivos personales.

“El departamento de capital humano necesita tener presente que cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales legítimas. En la medida en que ese logro contribuye al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el departamento de capital humano reconoce que una de sus funciones es facilitar las aspiraciones de quienes componen la empresa. De no ser éste el caso, la productividad de los empleados puede ascender, o es factible también que aumente la tasa de rotación. Una compañía que se especialice en el tratamiento de maderas tropicales, por ejemplo, puede reconocer que una

aspiración legítima de parte de su personal es adquirir conocimientos especializados sobre esta actividad. La negativa de la empresa a dar capacitación podría afectar negativamente los objetivos personales de sus integrantes”. (Werther Jr. & Davis, 2008)

6.1.2. Desempeño laboral

Desempeño laboral

Según Chavienato (2011) refiere. “Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”.

Según Palaci (2005) afirma:

Que existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas encargadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado.

“El desempeño laboral según complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles”. (Robbins 2004)

Chiavenato (2011) señala:

Es el comportamiento del trabajador que se avalúa sobre el cumplimiento de los objetivos; constituye una estrategia individual para el logro de objetivos. En las instituciones, constituye la base para la eficiencia y alta

efectividad y el logro de éxito de éstas; por ello, la necesidad por mejorar los sistemas de gestión en que se basa el desempeño.

Robbins y Judge (2013), describe su importancia en tres temas:

Desempeño de la tarea: Esta referido a la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá a la producción de un bien o un servicio con el fin de apoyar a las necesidades de la organización e individuales.

Civismo: Está dirigido al ámbito psicológico de cada colaborador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas y decir cosas positivas del trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización.

Falta de productividad: Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral entre empresa – colaborador. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia, son formas de incentivar una baja productividad en un puesto de trabajo.

Robbins y Judge (2013), explican sus dimensiones:

a. Capacidad laboral. “La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el colaborador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo”. Chiavenato, (2009) sostiene:

“Que gracias a las diferentes capacidades laborales individuales cada colaborador tiene sus propias características personales, sus capacidades y limitaciones. Para que en conjunto puedan superar sus limitaciones y ampliar sus capacidades, las personas necesitan cooperar entre sí para alcanzar de mejor forma sus objetivos. Es por medio de la participación personal y de la cooperación entre los colaboradores se logran objetivos”.

- b. **Desenvolvimiento.** “Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un colaborador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los colaboradores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal”.

Robbins (2004), afirma:

Que al grado en el que un colaborador se identifica con una organización y sus metas, y desea mantener su membresía en la misma se desenvuelve con un alto involucramiento con el puesto. Chiavenato, (2009) refiere a que. “Está asociado al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra al final el cual se puede relacionar con el beneficio”.

- c. **Eficacia.** Se define. “De qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada colaborador”. Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), precisa. “Es importante establecer que, para fines de este estudio, la eficacia se medirá de acuerdo con el logro de los resultados, y las metas serán medidas acordes con los objetivos que deben alcanzarse a corto y mediano plazos”. “Los objetivos claros y verificables facilitan la medición, así como la efectividad, la eficiencia y, por tanto, la eficacia de las acciones gerenciales. Naturaleza de los objetivos Los objetivos establecen los resultados finales, y los generales deben apoyarse en los particulares”.

- d. **Perfil del colaborador.** “Determinado a través del comportamiento y características que presenta el colaborador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa”. Robbins y Judge (2013), precisa:

“Que la personalidad tiene una influencia significativa en el comportamiento del colaborador individual, esto también se extiende al comportamiento del equipo”. “En específico, los equipos con calificación alta en extroversión, amabilidad, responsabilidad, apertura a la experiencia y estabilidad

emocional, tienden a recibir una calificación más alta por su desempeño. Además, también importa el nivel mínimo de amabilidad que tenga un miembro: los equipos funcionan peor si tienen uno o varios integrantes desagradables. La satisfacción en el trabajo no sólo consiste en las condiciones en que se desenvuelve, la personalidad también juega un rol. A las personas que son menos positivas respecto de sí mismas es menos probable que les guste su trabajo”.

2.2. Antecedentes.

A continuación, se presenta estudios relacionados con la investigación, que nos permitirá fundamentar y discutir el presente trabajo:

Internacional

Guzmán (2019) en su estudio:

“Análisis de los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en el Aeropuerto “Eloy Alfaro” de la ciudad de Manta, Ecuador”, en su objetivo analiza los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC). El desempeño laboral se ha transformado en una parte esencial para el logro de los objetivos de toda institución, en este sentido surge la problemática cómo influye en los empleados al momento de realizar su actividad laboral, el entorno físico, la remuneración, el nivel de supervisión, entre otros, son factores que están presentes y son los responsables de esa influencia. Descriptivo, no experimental, como instrumento conformado por 23 ítems y aplicada a los 63 empleados, se obtuvieron resultados importantes de factores como la formación y capacitación, la remuneración y las oportunidades de ascenso y/o promoción, los cuales están influyendo en el desempeño laboral al evidenciar insatisfacción en los empleados. Con estos resultados se desarrollaron las estrategias que proporcionen las mejoras a estos factores internos, para alcanzar la satisfacción del empleado; al momento de ejercer su trabajo, siendo así, más eficiente mejorando su desempeño laboral,

teniendo como resultado en favor para sí mismos y para la institución a la que pertenecen.

Sarmiento (2017) con la investigación titulada:

“Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, 2017. [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Central. Planteó como objetivo general: identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central. Empleó el tipo de investigación de nivel correlacional, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por 602 servidores públicos, la muestra por 235. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados por el método Moriyama y el Alfa de Cronbach. Concluyó que, de los resultados obtenidos en el diagnóstico de desempeño, muestra que la gestión de talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores, pues al sentirse amenazados ante una evaluación, muestran reticencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro de la institución.

Vásquez (2015), con la tesis titulada:

La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro. 2015 [Tesis de maestría]. Guayas, Ecuador: Hospital iess de la ciudad de milagro”. “Planteándose el objetivo general: analizar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería del área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. La investigación fue de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 171 personas, la muestra tipo censal. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios”. los

instrumentos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos. Concluyendo: (a) De acuerdo al criterio del personal médico y pacientes encuestados existe una alta satisfacción de manera total y parcial sobre la dirección del departamento de talento humano y (b) además existe satisfacción del personal médico, al manifestar en su gran mayoría que el entorno laboral donde desenvuelven sus tareas profesionales es excelente, y que cumplen con las tareas asignadas.

Mazariegos (2015) en su estudio:

“Motivación y desempeño laboral, en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala”. Tuvo como objetivo: establecer cómo influye la motivación en el desempeño laboral. Tuvo un tipo sustantivo y diseño correlacional causal, de corte transversal, y tuvo como instrumentos cuestionarios con la escala de Likert que aplicó a una muestra de 34 personas, y llegó a la siguiente conclusión: la motivación tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Alarcón (2015) en su trabajo de investigación:

“La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. [para optar el grado de Licenciatura de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing]. Su objetivo fue aumentar de desempeño laboral de las personas con discapacidad logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Se estableció métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a personas con discapacidad y directores de entidades públicas de la provincia de Carchi. Se concluye que el 44.58% de instituciones públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño laboral de los servidores

como apoyo a ello se presente la propuesta de nominada “Modelo de Gestión del Talento Humano inclusivo por competencias”.

Nacional

Cárdenas (2015) en su estudio denominado:

Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015”, precisa que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada; aplicándose encuestas aleatorias a los contribuyentes en dicho distrito en los meses de abril y mayo del 2015. Su objetivo fue determinar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, obteniéndose como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, cifra que indica un nivel de correlación alto. Siendo necesario mejorar el proceso de los resultados de la gestión en cuanto a recursos humanos en dicha entidad.

Tataje (2015) en su trabajo:

“Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación-Lima 2015”. Su objetivo fue determinar la relación entre el talento humano y el clima laboral existe una relación positiva en el área indicada, el tipo de estudio es diseño no experimental correlacional transversal donde la muestra es no probabilística de tipo censal con un tamaño de muestra de 64 trabajadores. Empleándose el método hipotético deductivo, la técnica aplicada a nivel de campo fue la encuesta, utilizándose como instrumento de medición el cuestionario. El método de análisis de datos se hizo a través del proceso y análisis estadístico empleando el software SPSS v21 donde se concluyó que hay una moderada relación.

Perez y Rivera (2015) en su trabajo:

“Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruano, período, 2013”. Actualmente

existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, sin embargo, no está claro cuáles son los efectos específicos que tienen dichas variables sobre el desempeño laboral en general. Se aplicaron los cuestionarios de clima organizacional de Sonia Palma (1999) y de satisfacción laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del nivel medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa efecto positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Este estudio sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución, conllevando a una mejora en la producción, hacia la sociedad, del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana dentro la región y el país.

Antezana y Ccanto (2015), en su tesis de licenciatura:

“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local, Huancavelica, 2012”. “Su objetivo fue determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa. Se obtuvo como resultado que la influencia del clima organización en la gestión institucional de la sede administrativa, se encuentra que, del total de 34 encuestados, 10 (29,4%) se hallan en la categoría regular y 24 (70,6%) se encuentran en la categoría favorable. Mostrándose que no existe ninguno en la condición desfavorable. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados se ubican en la categoría favorable, y en la gestión

institucional, se encuentra que, del total de 34 encuestados, 03 (8,8%) se ubican en la categoría desfavorable, 11 (32,4%) se sitúan en la categoría regular y 20 (58,8%) se hallan en la categoría favorable. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados se ubican en la categoría favorable. Concluyeron que el clima organizacional; expresado en el potencial humano, influye en 58.8%, en el diseño organizacional, 64.7% y en la cultura organizacional, 85.3% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local, cumpliéndose con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza”.

Casa (2015), en su investigación denominada:

“Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015”. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño del personal y caracterizada por ser una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se determinó en los hallazgos que existe una influencia significativa entre las dos variables, mostrándose una relación entre la capacitación del personal y la carrera profesional con el desempeño laboral. Concluyendo que con el fin de adecuarse a los retos y exigencias del contexto y los cambios, es necesario que la entidad adapte todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional

Local

Gonzales y García (2017) en su tesis:

“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S:A - ATUSA, 2016”. “Revelan que el clima es muy importante para el desarrollo de una organización, en su evaluación y en su adaptación al medio exterior. Un clima rígido, una estructura mal definida y no evolutiva harán que la empresa sea postergada por sus trabajadores, clientes, competidores y público en general. El clima no lo hace la organización, lo hacen y lo distinguen los hombres que la

conforman. Se revela la autoestima y la personalidad mediante el comportamiento de los trabajadores, respecto de su propia entidad y de su filosofía de vida, los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a 60 de los 143 trabajadores de la empresa ATUSA. Los resultados indican que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores de la estructura organizacional, responsabilidades, comunicación, relaciones, apoyo y cooperación y la toma de decisiones guardan una alta relación positiva con la variable en estudio. Concluyó en que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA”.

2.3. Definición de términos básicos

Administración.

“Planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos y de otra clase, para alcanzar las metas de la organización con eficiencia y eficacia”.

Aprendizaje.

“Cambio casi permanente en el conocimiento o conducta, que resulta de la experiencia o la práctica”.

Calidad.

“Es aquella cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación o procedencia”.

Competencia.

“Áreas en las que una persona tiene un buen desempeño, no excelente, pero sí lo suficientemente bueno”.

Compromiso.

“Forma de manejar el conflicto en la cual cada parte está interesada en cumplir sus propias metas y las metas de la otra parte, además de estar dispuesta a emprender una negociación y a hacer concesiones”.

Desarrollo personal.

“Se refiere a la actualización de todas las potencialidades afectivas e intelectuales de una persona, así como al desarrollo de sus talentos específicos”. Supone conocerse a sí mismo como persona, plantearse metas personales, establecerse objetivos coherentes con su sistema de valores y sus talentos reconocidos.

Eficacia.

“Medida de la pertinencia de las metas que los gerentes establecieron y del grado en que esa organización alcanza tales metas”.

Gestión

“Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal”

Habilidad.

“El producto de la aptitud multiplicada por la capacitación y la oportunidad”.

Percepción.

“Proceso mediante el cual una persona elige, organiza e interpreta lo que ve, oye, toca, huele y saborea para darle significado y orden al mundo que la rodea”.

Riesgo.

“Grado de probabilidad de que ocurran los posibles resultados de una línea de acción”.

Servidor público

Toda persona que desempeñe un empleo o cargo de cualquier naturaleza y que ha formalizado su relación jurídico laboral con el estado, sea por nombramiento del órgano administrativo competente o tenga la figura de trabajador temporal.

Talento humano

“Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente

la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello, Tumbes, 2020.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa y directa entre el conocimiento y el desempeño laboral de trabajadores de la institución educativa.
2. Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral de trabajadores, de la institución educativa.
3. Existe relación significativa entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la institución educativa.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue de tipo correlacional. Ya que trata de asociar y relacionar la gestión del talento humano y el desempeño laboral que permitirá explicar su implicancia entre ellas; según Carrasco (2019). Indica: “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se trata de realizar descripciones, pero no solo de las variables que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre ellas”.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala:

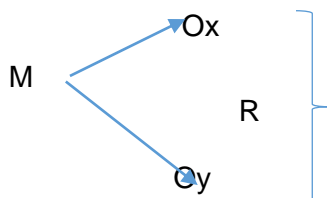
“Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos

variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”.

Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental debido a que la información que se recoja de las variables no será manipulada y se analizará tal como suceden; Carrasco (2019), indica. “En los diseños no experimentales no existen ningún tipo de manipulación en los datos, ya que se refieren a hechos que han sucedidos”. Así mismo se empleará el diseño transversal porque se recogerán los datos en un periodo explícito, en este caso en el año 2020. Hernández et al, (2014), manifiesta. “El diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

Se empleará el diseño de contrastación de hipótesis, correlacional:



Donde:

- M : Muestra
- Ox : Variable gestión del talento humano
- Oy : Variable desempeño laboral
- R : Relación entre estas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Comprende a 50 colaboradores, compuesta por personal jerárquico, directivo, docentes, administrativo y auxiliares), de acuerdo a los registros de la Dirección de la Institución Educativa (DIEAAC). (Cuadro 1)

Cuadro 1: Población de trabajadores de la institución educativa

Categorías	Número de trabajadores
Jerárquico	2
Directivo	5
Docentes	25
Administrativo	13
Auxiliares	5
Total	50

Fuente: UPER, 2020 –DIEAAC.

Muestra

Constituida por el mismo número de la población por ser pequeña, caracterizándose como muestra intencional o convencional.

Carrasco (2019), manifiesta que la muestra: “Es un conjunto de elementos seleccionados de una población de acuerdo a un plan de acción previamente establecido (muestreo), para obtener conclusiones que pueden ser extensivas hacia toda la población”.

Bernal, (2015)) señala. “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

Muestreo

Siendo la muestra intencional el muestreo que se empleó fue no probabilístico, aplicándose la encuesta a todos los elementos de la población.

Carrasco (2019) al muestreo lo precisa:

“Es la técnica que nos permite seleccionar muestras adecuadas de una población de estudio. El muestreo debe conducir a la obtención de una muestra representativa de la población de donde proviene, esta condición establece que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra. El estudio de selección de muestras, en sí constituye todo un estudio pormenorizado, que no atañe al estudio en este texto”

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Método inductivo: se trata de actividades específicas como la recopilación de la información, su presentación, su discusión que se enfocara a la determinación de las conclusiones.

Método analítico: se estudiaron los indicadores de las dimensiones descrita de manera detallada, conduciéndonos a obtener la información para la contrastación de la hipótesis y solución del problema.

Método cuantitativo: con la aplicación software SPSS determinará frecuencias, la prueba de hipótesis y se interpretará de acuerdo a la estadística descriptiva.

Hernández et al. (2014), señala. “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Técnicas

Técnica documental

La información será compilada de textos, revistas y registros de la institución en estudio se observará, revisará y se analizará para construir el marco referencial del problema,

Técnica de encuesta

Para recopilar los datos de las variables se diseñaron cuestionarios con 24 ítems, que respondieron a los indicadores de las variables de la investigación. (Ver Anexo 3)

“La encuesta es un procedimiento de la investigación, la cual consiste en obtener información de las personas encuestadas, mediante el uso de cuestionarios, diseñados en forma previa para la obtención de información específica” (Bernal, 2015). Refiriéndose que esta técnica se empleará en la recopilación de datos usando para ello un cuestionario dirigido a la unidad de análisis de la muestra a investigar, en nuestra investigación esta técnica nos facilitará la recolección de datos cuantitativos y cualitativos derivados de la aplicación del cuestionario.

Instrumentos

Cuestionario que contiene 12 ítems para cada una de las variables en estudio. (Ver Anexo 3)

Fichas bibliográficas, se emplearon en la compilación de la información contenida en el material impreso.

Libreta de campo, se utilizaron, para levantar información observada in situ en la institución educativa.

3.5. Procesamiento y análisis

Procesamiento.

Se analizaron los datos compilados en los diferentes textos y/o revistas. Se recopilaron mediante la técnica de la encuesta para lo cual se ha diseñado un cuestionario que contiene 24 ítems en total que fue dirigida a la muestra

determinada. (Ver Anexo 3, 4 y 5)

Después de recopilar los datos se tabularon y se organizaron posteriormente, se procesaron con el software estadístico SPSS, cuyos resultados fueron presentados en cuadros.

Análisis de datos

Con la información obtenida producto de los resultados se discutió con la debida fundamentación basada en el estado del arte que contiene las bases teóricas y los antecedentes, lo que permitió contrastar la hipótesis, darle respuesta al problema y determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020.

3.6. Confiabilidad del instrumento de medición

“La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch & Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación” (Welch y Comer, 1988).

Para la determinación de la fiabilidad del instrumento de medición que contiene las 24 preguntas tanto de gestión del talento humano y desempeño laboral, se procedió con una prueba piloto compuesta por 15 trabajadores conformados por (jerárquico, directivo, docentes, administrativo y auxiliares. “Cabe indicar que este tipo de instrumento es aplicado en la mayoría de las investigaciones realizadas”.

El indicador de Confiabilidad Alfa de Cronbach presentó un valor de 0.911 para los 24 ítems. Donde se corrobora entonces que existe fiabilidad interna en cuestionario, por cuanto el resultado es cercano a la unidad según a la teoría.

(Cuadro 2 y Anexo 6)

Cuadro 2: Coeficiente de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.911	24

Fuente: Encuestas

3.7. Definición y operacionalización

Variable independiente: Gestión del talento humano.

Definición conceptual.

“Es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer” o podrían hacer”.

Definición operacional

La medición de la variable fue con la aplicación de una encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario conteniendo 12 ítems que describe sus dimensiones e indicadores: conocimiento, motivación y concepto propio, dándole valor con la escala de Likert: De Acuerdo (DA) = 3, Indiferente (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1. Este instrumento fue aplicado tipo entrevista a la muestra de 50 trabajadores de la institución en horario de trabajo dentro de su jornada laboral cuya opinión reflejará su estado favorable o desfavorable. (Cuadro 3) y (Anexo 3, 4 y 5)

Cuadro 3: Dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Conocimiento	Amplitud del conocimiento	1-2
	Intercambio de Ideas	3
	Transferencia de información	4
Motivación	Rendimiento laboral	5
	Participación laboral	6-7
	Estímulo salarial	8
Concepto propio	Metas logradas	9
	Riesgos asumidos	10-11
	Resultados encargados	12

Fuente: cuestionario.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

“El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo”.

Definición operacional

La variable desempeño laboral fue medida aplicándose una encuesta cuyo instrumento de medición fue un cuestionario que describe las dimensiones e indicadores de la variable, conteniendo 12 ítems, aplicándose la escala de Likert: De Acuerdo (DA) = 3, Indiferente (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1. Este instrumento fue aplicado tipo entrevista a la muestra de 50 trabajadores de la organización educativa en horario de trabajo dentro de su jornada laboral cuya opinión reflejará su estado favorable o desfavorable. (Cuadro 4) y (Anexo 3, 4 y 5)

Cuadro 4: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Efectividad de las funciones	1-2
	Metas Logradas	3
	Alcanzar la tarea	4
Cooperación y trabajo en equipo	Obtener mejoras	5-6
	Elaboración de proyectos para la sociedad	7-8
Calidad de trabajo	Cumplimiento del horario	9-10
	Alcanzar fines trazados	11-12

Fuente: cuestionario.

La matriz de operacionalización se aprecia en el Anexo 1 y 2.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el objetivo general: Determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020.

Cuadro 5: Relación de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Nivel	Gestión del talento humano			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	28 a 36	34	68.0	28 a 36	32	64.0
Medio	20 a 27	10	20.0	20 a 27	12	24.0
Bajo	12 a 19	6	12.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0	50		100.0

Fuente: Encuesta.

La gestión del talento humano involucró a las dimensiones del conocimiento, la motivación y concepto propio, tuvieron respuestas de nivel alto del 68,0%, de nivel medio fue de 20,0% y del nivel bajo del 12,0% determinando una relación con la variable desempeño laboral del 64,0% en nivel alto, del 24,0% en nivel medio y del 12,0% en nivel bajo, de acuerdo a las respuestas de los colaboradores de la IEAAC.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: Existe relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres,

Contestaciones que las fundamentamos con el cálculo del Rho de Spearman de 0,994 con una significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables referidas, y por consiguiente debemos aceptar la hipótesis de trabajo planteada.

Cuadro 6: Correlación entre Gestión del talento y desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación		,994**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		50
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,994**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

La interpretación del Rho de Spearman nos dice que para valores cercanos a la unidad la existencia de una relación de asociatividad muy fuerte, a medida que se acerca al cero “0” el grado de asociatividad se debilita, dependiendo del signo positivo relación directa o negativo manifiesta una relación inversa, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Se utiliza la “Rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande, alto, medio, bajo. El coeficiente puede variar de -1 a +1”. (Rodó, 2020)

Para el objetivo específico 1: Determinar qué relación que existe entre conocimiento y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres.

Cuadro 7: Relación del conocimiento y el desempeño laboral

Nivel	Conocimiento			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	39	78.0	28 a 36	32	64.0
Medio	7 a 9	7	14.0	20 a 27	12	24.0
Bajo	4 a 6	4	8.0	12 a 19	6	12.0
Totales		50	100.0			50 100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión conocimiento que involucra los indicadores de la amplitud del conocimiento, el intercambio de Ideas y la transferencia de información, tuvieron respuestas de nivel alto del 78,0% para el nivel medio de 14,0% y para el nivel bajo del 8,0% mostrando una relación directa y significativa con el desempeño laboral cuyas respuestas fueron para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo, de acuerdo a las contestaciones de los trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Existe relación significativa y directa entre el conocimiento y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres.

Estas afirmaciones se corroboran con el coeficiente Rho de Spearman de 0,599 con una significación bilateral del 0,000, indicando que existió una relación fuerte de asociatividad entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral, cifras que nos traslada aceptar la hipótesis de trabajo en el objetivo 1.

Cuadro 8: Correlación entre conocimiento y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Conocimiento
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,599**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		50
Conocimiento	Coeficiente de correlación	,599**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 2: Determinar qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres.

La dimensión motivación que comprende el estudio de los indicadores acerca del rendimiento laboral, la participación laboral y el estímulo salarial, registraron respuestas de nivel alto del 76,0%, de nivel medio 14,0%, y del 10,0% en el nivel bajo, con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0%, de nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% en el nivel bajo, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes.

Cuadro 9: Relación de la motivación y el desempeño laboral

Nivel	Motivación			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	38	76.0	28 a 36	32	64.0
Medio	7 a 9	7	14.0	20 a 27	12	24.0
Bajo	4 a 6	5	10.0	12 a 19	6	12.0
	Totales	50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral de trabajadores, de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes.

El coeficiente Rho de Spearman de 0,857 con una significación bilateral del 0,000 nos indicó la existencia de una relación directa y significativa del alto grado de asociatividad de las variables de estudio, concluyendo en aceptar la hipótesis de trabajo planteada para el objetivo 2.

Cuadro 10: Correlación entre motivación y desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño laboral	Motivación
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,857**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		50
Motivación	Coeficiente de correlación	,857**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 3: Determinar qué relación que existe entre el concepto propio y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres.

Cuadro 11: Relación del concepto propio y el desempeño laboral

Nivel	Concepto Propio			Desempeño laboral		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	10 a 12	37	74.0	28 a 36	32	64.0
Medio	7 a 9	8	16.0	20 a 27	12	24.0
Bajo	4 a 6	5	10.0	12 a 19	6	12.0
	Totales	50	100.0		50	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión concepto propio que alberga los indicadores de las metas logradas, los riesgos asumidos y los resultados encargados experimentaron respuestas de nivel alto del 74,0% para el nivel medio de 16,0% y para el nivel bajo del 10,0% con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Existe relación significativa entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres.

Afirmaciones que las podemos justificar con el coeficiente Rho de Spearman de 0,602 con una significación bilateral del 0,000 lo cual nos indica que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables estudiadas, llevándonos a aceptar de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Cuadro 12: Correlación entre el concepto propio y desempeño laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Desempeño laboral	Concepto propio
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación		,602**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		50
Concepto Propio	Coeficiente de correlación	,602**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas

4.2 Discusión

Para el objetivo general: Determinar qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020.

La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas por el colaborador y aplicadas en su puesto de trabajo.

Los resultados de la gestión del talento humano que involucró las dimensiones del conocimiento, la motivación y el concepto propio, tuvieron respuestas de nivel alto del 68,0%, en nivel medio fue de 20,0% y en nivel bajo con 12,0% determinando una relación con el desempeño laboral del 64,0% para el nivel alto del 24,0% para el nivel medio y del 12,0% para el nivel bajo.

Sarmiento, (2017) en su tesis. “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, 2017. Concluyó que la gestión de talento humano tiene una alta incidencia en el desempeño de los servidores”.

Por lo tanto, existieron coincidencias con los resultados encontrados en el estudio realizado en la institución educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020 con las conclusiones de la investigación realizada por Sarmiento, (2017).

Para el objetivo específico 1: Determinar qué relación que existe entre conocimiento y desempeño laboral de trabajadores de la institución educativa del ejército.

La dimensión conocimiento referido a la amplitud del conocimiento, el intercambio de Ideas y la transferencia de la información que inciden en el desempeño laboral de la masa trabajadora.

Los resultados de la dimensión conocimiento que involucra los indicadores de la amplitud del conocimiento, el intercambio de Ideas y la transferencia de información, tuvieron respuestas de nivel alto del 78,0% para el nivel medio de 14,0% y para el nivel bajo del 8,0% mostrando una relación directa y significativa con el desempeño laboral cuyas respuestas fueron para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo.

Alarcón, (2015) en su estudio sobre “La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”. Concluye que el 44.58% de instituciones públicas no aplican la gestión por competencias.

Existen discrepancias entre los resultados hallados para la dimensión conocimiento en la investigación realizada en la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020 y las conclusiones vertidas por el estudio realizado por Alarcón, (2015).

Para el objetivo específico 2: Determinar qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del ejército.

La dimensión motivación referida al rendimiento laboral, a la participación laboral y al estímulo salarial que tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados de la dimensión motivación que comprende el estudio de los indicadores acerca del rendimiento laboral, la participación laboral y el estímulo salarial, registraron respuestas de nivel alto del 76,0% del 14,0% para el nivel y del 10,0% para el nivel bajo, con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo.

Mazariegos, (2015) realizó la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral, en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala”. Concluyó que la motivación tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Podemos decir que existieron coincidencias en la investigación realizada en la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres y las conclusiones de Mazariegos, (2015) en Quetzaltenango.

Para el objetivo específico 3: Determinar qué relación que existe entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la institución educativa del ejército.

La dimensión concepto propio que incluye las metas logradas, los riesgos asumidos y los resultados encargados y relación con la variable desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados de la dimensión concepto propio que alberga los indicadores de las metas logradas, los riesgos asumidos y los resultados encargados experimentaron respuestas de nivel alto del 74,0% para el nivel medio de 16,0% y para el nivel bajo del 10,0% con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo.

Guzmán,(2019) en su tesis:

“Análisis de los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en el Aeropuerto Eloy Alfaro de la ciudad de Manta, Ecuador”. “Con estos resultados se desarrollaron las estrategias que proporcionen las mejoras a estos factores internos, para alcanzar la satisfacción del empleado; al momento de ejercer su trabajo, siendo así, más eficiente mejorando su desempeño laboral”.

V. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano que involucró las dimensiones del conocimiento, la motivación y el concepto propio, tuvieron respuestas de nivel alto del 68,0%, en nivel medio fue de 20,0% y nivel bajo del 12,0% determinando una relación con la variable desempeño laboral del 64,0% en nivel alto del 24,0%, en el nivel medio y del 12,0% en nivel bajo, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,994 significación bilateral del 0,000 indicándonos que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables de estudio, y por consiguiente aceptamos la hipótesis de trabajo planteada.
2. La dimensión conocimiento que cubija los indicadores de la amplitud del conocimiento, el intercambio de Ideas y la transferencia de información, tuvieron respuestas de nivel alto del 78,0% para el nivel medio de 14,0% y para el nivel bajo del 8,0% mostrando una relación directa y significativa con el desempeño laboral cuyas respuestas fueron para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo, con un Rho de Spearman de 0,599 y significación bilateral del 0,000, indicando que existió una relación fuerte de asociatividad entre la dimensión conocimiento y la variable desempeño laboral, todo lo cual nos llevó aceptar la hipótesis de trabajo para el objetivo 1.
3. Los resultados para la dimensión motivación que comprende el estudio de los indicadores acerca del rendimiento laboral, la participación laboral y el estímulo salarial, registraron respuestas de nivel alto del 76,0% del 14,0% para el nivel y del 10,0% para el nivel bajo, con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo, un Rho de Spearman de 0,857 y significación bilateral del 0,000 nos indicó la existencia de una relación directa y significativa del alto grado de asociatividad de las variables de estudio, concluyendo en aceptar la hipótesis de trabajo planteada para el objetivo 2.

4. La dimensión concepto propio que alberga los indicadores de las metas logradas, los riesgos asumidos y los resultados encargados experimentaron respuestas de nivel alto del 74,0% para el nivel medio de 16,0% y para el nivel bajo del 10,0% con una relación directa y significativa con la variable desempeño laboral de acuerdo a las respuestas, para el nivel alto del 64,0% para el nivel medio fue de 24,0% y del 12,0% para el nivel bajo, un Rho de Spearman de 0,602 y significación bilateral del 0,000 lo cual nos indica que existió una relación de asociatividad directa y significativa entre las variables en estudio, llevándonos a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico .

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres deben mejorar la gestión del talento humano mediante capacitaciones a todo nivel para lograr un desempeño laboral más eficiente en el personal.
2. Es importante incrementar el nivel de conocimientos de los trabajadores mediante la formación de cuadros directivos y mejorar la selección de personal al momento de ingresar.
3. La motivación es un factor importante en el desempeño laboral lo cual se logra mediante los estímulos pecuniarios y no pecuniarios, respeto a las personas cumpliendo los valores institucionales.
4. La dimensión concepto propio debe ser potenciada con premios y castigos dependiendo de los niveles de las metas logradas, de los riesgos asumidos y de los resultados que mejoran la performance de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón . (2015). La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal de Carchi.
- Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica S.A.
- Antezana, I. D. N., & Ccanto, V., J. J. (2015). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la unidad de gestión educativa local Huancavelica - 2012. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Bernal, C. (2015). Metodología de la Investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson, Educación.
- Cárdenas. (2015). Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015. Lima-Perú: Municipalidad de Miraflores.
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Casa, C. M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Chavienato, I. (2002). Gestion de Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Chavienato, I. (2011). El Capital de las Organizaciones. México: Mac Graw-Hall.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento humano,. México: Mc Graw-Hill.
- Gonzales, L. J., & García, V. C. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas de Tumbes S:A - ATUSA, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Guzmán, Q. L. (2019). "Análisis de los factores internos que influyen en el desempeño laboral de los empleados de la Dirección General de Aviación Civil (DGAC) en el Aeropuerto Eloy Alfaro de la ciudad de Manta". ULEAM Manabí Ecuador, Manta. Obtenido de <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/1935/1/ULEAM-ADM-0044.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill - Educación.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

- Mazariegos, M. (2015). Motivacion y Desempeño Laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landivar de Quetzaltenango.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid -España: Prentice Hall.
- Perez, T. N., & Rivera, C. P. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruano, período, 2013. Iquitos", Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall-7ma Edición.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodó, P. (15 de enero de 2020). Rho de Spearman. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/rho-de-spearman.html>
- Sarmiento, J. (2017). "Relacion entre la gestion del talento humano y el desempeño laboral del personal del area central de la Universidad Central,2017".[Tesis de maestria]. Ecuador: Universidad Central.
- Tataje. (2015). Gestión del talento humano y el clima laboral en el área de sistemas del Ministerio Publico Fiscalía de la Nación-Lima 2015. Lima - Perú: Ministerio Público.
- .
- Vasquez, G. (2015). La gestion del talento humano y su relacion con los riesgos laborales del personal de enfermeria en el area de cuidados intermedios del hospital iess de la ciudad de milagro. 2015 [Tesis de maestria]. Guayas,Ecuador.: Hospital iess de la ciudad de milagro.
- Welch, & Comer. (1988). Quantitative methods for publi administration. USA. Obtenido de USA: Books/Cole Publishing Co. doi:10:O534108881/ 13: 9780534108885
- Werther Jr., W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. México: Mc Graw Hill/ Interamericana.
- .

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación,
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre conocimiento y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres?</p> <p>3. ¿Qué la relación existe entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>“Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020”</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>“Determinar la relación que existe entre conocimiento y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”.</p> <p>“Determinar la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”.</p> <p>“Determinar la relación que existe entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores, Institución de la Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>“Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020”.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>“Existe una relación significativa entre conocimiento y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”,</p> <p>“Existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”,</p> <p>“Existe una relación significativa entre el concepto propio y el desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres”</p>	<p>independiente:</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Tipo y diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Descriptivo . Correlacional . Transversal . No Experimental <p>Población:</p> <p>50 trabajadores de la institución educativa.</p> <p>Muestra:</p> <p>Tipo intencional 50 trabajadores de la institución educativa.</p> <p>Muestreo no probabilístico</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores		Instrumentos y escala de medición
			Dimensiones	Indicadores	
<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>“La gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio”. “Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer”.</p>	<p>La medición de la variable será con la aplicación de una encuesta cuyo instrumento será un cuestionario que contiene 12 ítems que describe sus dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano: conocimiento, motivación y actitudes, empleando la escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA) = 3, Indiferente (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1, Este instrumento será aplicado tipo entrevista a una muestra de 50 trabajadores de la institución educativa en horario de trabajo dentro de su jornada laboral cuya opinión reflejará su estado favorable o desfavorable.</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Concepto propio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amplitud del conocimiento ✓ Intercambio de Ideas ✓ Transferencia de información ✓ Rendimiento laboral ✓ Participación laboral ✓ Estímulo salarial ✓ Metas logradas ✓ Riesgos asumidos ✓ Resultados encargados 	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Fichas bibliográficas</p> <p>Escala de Likert</p> <p>De acuerdo (DA)= 3</p> <p>Indiferente (I) = 2</p> <p>En desacuerdo (ED) = 1</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Título: Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores		Instrumentos y escala de medición
			Dimensiones	Indicadores	
<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>“El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo”.</p>	<p>“Para La medición de la variable desempeño laboral se aplicará una encuesta cuyo instrumento de medición es un cuestionario que describe las dimensiones e indicadores de la variable y: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo y trabajo de calidad, conteniendo 12 ítems, empleando la escala de Likert con las alternativas: De Acuerdo (DA) = 3, Indiferente (I) = 2, En Desacuerdo (ED) = 1,. Este instrumento será aplicado tipo entrevista a una muestra de 50 trabajadores de la institución educativa en horario de trabajo dentro de su jornada laboral cuya opinión reflejará su estado favorable o desfavorable”.</p>	<p>Cumplimiento de objetivos y tareas</p> <p>Cooperación y trabajo en equipo</p> <p>Calidad de trabajo</p>	<p>✓ Efectividad de las funciones ✓ Metas Logradas ✓ Alcanzar la tarea</p> <p>✓ Obtener mejoras ✓ Elaboración de proyectos para la sociedad</p> <p>✓ Cumplimiento del horario ✓ Alcanzar fines trazados</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Fichas bibliográficas</p> <p>Escala de Likert</p> <p>De acuerdo (DA) = 3</p> <p>Indiferente (I) = 2</p> <p>En desacuerdo (ED) = 1</p>

Anexo 3: Cuestionario

Estimado Colaborador:

El presente instrumento tiene por propósito recopilar información, para el desarrollo del proyecto de tesis: "Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020.

La información que proporcione se empleará para fines académicos. Se agradece de por anticipado su colaboración

INSTRUCCIONES

Marque con una (X) la alternativa que exprese mejor su opinión.

De acuerdo (DA) = 3

Indiferente (I) = 2

En desacuerdo (ED) = 1

I. DATOS GENERALES

Sexo: Hombre _____ Mujer _____

Cargo _____ Tiempo de servicio _____

Unidad administrativa _____

Variable: Gestión del Talento humano

N°	Ítems	DA	I	ED
		3	2	1
	Conocimiento			
1	Aplica los nuevos conocimientos adquiridos en la capacitación en las labores que desempeña.			
2	Se aplica el intercambio de ideas para darle solución a un problema multidisciplinario.			
3	Socializa los conocimientos adquiridos con sus compañeros de las diferentes áreas de trabajo			
4	Imparte nuevos conocimientos a sus compañeros a fin de realizar un trabajo efectivo.			
	Motivación			

5	Percibe estímulos monetarios por un trabajo bien realizado.			
6	Mantiene buenas relaciones amicales y laborales con sus compañeros y /o inmediato superior.			
7	Logra motivar a sus compañeros de trabajo para una buena participación			
8	Le otorgan reconocimiento como certificaciones y distinciones como ejemplo de un buen trabajador			
	Concepto propio			
9	Tiene la seguridad en lograr sus metas del trabajo encargado			
10	Asume usted los riesgos laborales.			
11	Asume responsabilidades en el manejo de las malas decisiones tomadas			
12	Opina usted que consigue realizar sus logros de su labor encargada			

Variable : Desempeño laboral

N°	Ítems	DA	I	ED
		3	2	1
	Cumplimiento de objetivos y tareas			
1	Ejecuta sus funciones encomendadas oportunamente			
2	Con el trabajo que realiza logra algún objetivo			
3	Entiende las funciones y/o tareas esenciales del cargo para alcanzar los objetivos institucionales.			
4	Intercambia conocimientos e información con sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos.			
	Cooperación y trabajo en equipo			
5	Considera usted que al coordinar con sus compañeros incrementa la productividad laboral.			
6	El trabajo cooperativo contribuye a aumentar el desempeño de sus labores			
7	Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, que realiza para la mejora de la institución			
8	Coopera en la formulación y elaboración de proyectos educativos y para la sociedad			
	Calidad de trabajo			
9	Cumple con sus funciones y/o tareas asignadas durante su horario de trabajo establecido			
10	Gestiona adecuadamente su información y su tiempo			
11	Cree usted que la presentación personal			
12	Esta usted encaminado a lograr alcanzar los fines trazados			

Anexo 4: Autorización para ejecución de tesis

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tumbes, 10 Marzo del 2021.

Carta N° 01 – 2021/ FOPG

Señor Tte Crl EP Carlos Cesar DELGADO ZAPATA
Director de la Institución Educativa del Ejército “Mcal Andrés Avelino Cáceres”.- Tumbes

Asunto: Autorización para ejecución de tesis.

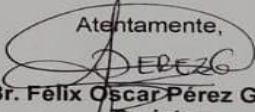
Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo muy cordialmente y hacer de conocimiento que el suscrito, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado la Universidad Nacional de Tumbes, presenta como Proyecto de Tesis: “**Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes, 2020**”, y siendo mi objetivo optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública; siendo necesario para su ejecución exitosa contar con información de su representada.

Razón por la cual solicito a usted la debida autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos: encuestas, observación y otras técnicas conexas, información valiosa que hará posible culminar mi trabajo de investigación.

Concedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

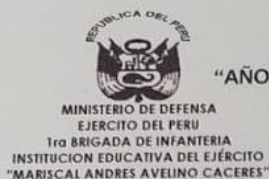
10 MAR

Institución Educativa del Ejército "Marechal Andrés Avelino Cáceres"		
RECIBIDO		
Reg. N°	Folios: 01	
Fecha	Hora	Firma
02/03	10:20	Shulij

Atentamente,

Br. Félix Oscar Pérez Gonzales
Tesisista
DNI N° 41232029

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 5: Respuesta que autoriza ejecución de tesis



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tumbes, 18 de Marzo del 2021

Oficio N° 157/ I DE-16.d.2/D-21

Señor Br. Felix Oscar PEREZ GONZALES
Asunto: Comunica respuesta al documento que se indica.
Ref. : Carta N° 01 – 2021/ FOPG del 10 Mar 21.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., y en relación al documento de la referencia, a fin de comunicarle y en mi calidad de director de esta casa de estudios que presidio, autorizo realice la ejecución de su proyecto de tesis que tiene como título: **“Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés Bello Cáceres, Tumbes, 2020”**, con el fin que pueda realizar su técnica de recolección de datos (encuesta) con el personal de trabajadores de esta casa de estudios.

Hago propicio la oportunidad de reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.



O-224733178-O+
CARLOS DELGADO ZAPATA
TTE CRL INF
DIRECTOR I.E.E. "MAAC"

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado..... 01
- Archivo..... 01/02

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 6: Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,911	,922	24

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Varianzas de elemento	,179	,124	,257	,133	2,077	,005	24
Covarianzas entre elementos	,054	-,057	,257	,314	-4,500	,015	24

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
66,13	33,981	5,829	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Aplica los nuevos conocimientos adquiridos en la capacitación en las labores que desempeña.	2,87	,352	15
Se aplica el intercambio de ideas para darle solución a un problema multidisciplinario	2,60	,507	15
Socializa los conocimientos adquiridos con sus compañeros de las diferentes áreas de trabajo	2,87	,352	15
Imparte nuevos conocimientos a sus compañeros a fin de realizar un trabajo efectivo.	2,60	,507	15
Percibe estímulos monetarios por un trabajo bien realizado.	2,87	,352	15
Mantiene buenas relaciones amicales y laborales con sus compañeros y /o inmediato superior.	2,87	,352	15
Logra motivar a sus compañeros de trabajo para una buena participación	2,60	,507	15
Le otorgan reconocimiento como certificaciones y distinciones como ejemplo de un buen trabajador	2,87	,352	15
Se mantiene seguro en sus metas de su labor encargada	2,60	,507	15
Toma usted los riesgos en su trabajo	2,87	,352	15
Asume responsabilidades en el manejo de las malas decisiones tomadas	2,87	,352	15

Opina usted que consigue realizar sus logros de su labor encargada	2,60	,507	15
Ejecuta sus funciones encomendadas oportunamente	2,87	,352	15
Con el trabajo que realiza logra algún objetivo	2,87	,352	15
Conoce las funciones y responsabilidades esenciales al cargo para alcanzar sus fines	2,60	,507	15
Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la tarea	2,87	,352	15
Siente usted que logra mejoras en la realización de sus labores	2,60	,507	15
El trabajo en equipo, logra mejoras en el desempeño de sus labores	2,60	,507	15
Ofrece apoyo en eventos u otras actividades, que realiza para la mejora de la institución	2,87	,352	15
Apoya en elaboración de proyectos nuevos para la sociedad	2,60	,507	15
Cumple con sus funciones y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido	2,87	,352	15
Maneja adecuadamente su información y su tiempo	2,60	,507	15
Cree usted que la presentación personal	2,87	,352	15
Esta usted encaminado a lograr alcanzar los fines trazados	2,87	,352	15