



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA CAJAMARCA, 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Cecilia del Rosario Uribe Romero
Bach. Jhenner Edicxon Rodriguez Goicochea

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández
Cajamarca - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Miguel Ángel Macetas Hernández, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Uribe Romero Cecilia del Rosario
- Rodríguez Goicochea Jhenner Edixon

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca 2018 para aspirar al título profesional de: *Administración* por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández

Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Cecilia del Rosario Uribe Romero, Jhenner Edixon Rodríguez Goicochea para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca 2018.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Liliana Carrillo Carranza

Jurado

Presidente

Dr. Alex Hernández Torres

Jurado

Mg. Luis Ulloa Zurita

Jurado

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme dado salud y fortaleza para lograr mis objetivos

A la memoria de mis padres Luis Felipe y María Elena que desde el cielo guían mi camino, que me dieron lo mejor de ellos, sus mejores años, y los mejores consejos, estarán siempre en mi corazón.

Cecilia.

A Jehová, por darme la oportunidad de vivir, haberme dado salud, su infinita bondad y amor. Así mismo, de guiar mis pasos y permitirme lograr este objetivo.

A mi madre Edita, pilar fundamental por su apoyo en todo momento, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan, por la motivación constante que me ha fortalecido y permitido ser una persona de bien, pero más que todo, por su amor incondicional. A mi padre Genaro por sus buenos consejos que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor. A mi hermano Jonatan, por ser mi apoyo incondicional, mi motivación y fuente de inspiración. Con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo, en reconocimiento al sacrificio hacia mi persona.

Jhenner.

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios, por darme la salud y la dicha de compartir mis logros a lado de mis hijos y esposo por el apoyo contantes en mi vida profesional y por ese consejo de perseverancia que se debe de tener como persona.

A mi asesor Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández Por emplear su tiempo y transmitir todos sus conocimientos y que esta investigación sea una realidad.

Cecilia.

A Jehová, por su misericordia y amor infinito que, sin él no hubiera sido posible este logro.

A mis padres Edita y Genaro, que a lo largo de mi vida me brindaron su apoyo constante y motivación durante mi formación académica. A mi hermano Jonatan, por su amor incondicional, su apoyo y ser mi motor y motivo para seguir adelante. A mi asesor Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández, mi eterna gratitud por su ejemplar vocación docente, dedicación, paciencia, su enseñanza y hacer realidad este trabajo de investigación. A mis maestros por su apoyo constante, infinitas gracias por todo.

Jhenner.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS | ii |
| ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 11 |
| 1.2.1. Problema general..... | 11 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 11 |
| 1.3. Justificación | 12 |
| 1.4. Limitaciones | 13 |
| 1.5. Objetivos..... | 13 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 13 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos | 13 |
| 1.6. Formulación de la hipótesis: | 14 |
| 1.6.1. Hipótesis general..... | 14 |
| 1.6.2. Hipótesis específico | 14 |
| CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO..... | 15 |
| 2.1 Antecedentes..... | 15 |
| 2.2 Bases teóricas..... | 18 |

| | | |
|-------------------------------------|---|-----------|
| 2.2.1 | Definición Gestión del Talento Humano | 18 |
| 2.2.2 | Definición Desempeño Laboral | 24 |
| 2.2.3 | Definición de términos básicos | 28 |
| CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA..... | | 30 |
| 3.1 | Operacionalización de variables | 30 |
| 3.2 | Diseño de investigación | 31 |
| 3.3 | Unidad de estudio | 31 |
| 3.4 | Población | 31 |
| 3.5 | Muestra (muestreo o selección) | 31 |
| 3.6 | Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos | 31 |
| 3.7 | Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos | 32 |
| CONCLUSIONES..... | | 40 |
| CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN..... | | 41 |
| RECOMENDACIONES | | 43 |
| REFERENCIAS..... | | 44 |
| ANEXOS | | 46 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 34 |
| Tabla 2 Gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 35 |
| Tabla 3 Gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 36 |
| Tabla 4 Gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 37 |
| Tabla 5 Gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 38 |
| Tabla 6 Gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018 | 39 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018. Para dicha investigación se plantearon cinco objetivos específicos: conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión logros de metas, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento. Esta investigación se encuentra sustentado por las teorías de Chiavenato, Dessler y Varela, igualmente acompañan al desempeño laboral las teorías como son Robbins, Stephen, Coulter, Judge, Wayne y Noe.

Esta investigación es un estudio con el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional, se aplicó una encuesta y recolección de datos, para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.014) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Finalmente, de acuerdo a los resultados se ha permitido formular algunas recomendaciones que van a estar encaminadas a la mejora de la Institución, así mismo, esto servirá como base para que otros investigadores profundicen el tema como gran importancia que es el talento humano relacionado con el desempeño laboral de los docentes de la I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, capacitación, competitiva, comportamiento.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the management of human talent and its relationship with the job performance of teachers at the I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018. For this research, five specific objectives were set: to know the relationship human talent management with dimension traits, know the relationship of human talent management with the behavioral dimension, know the relationship of human talent management with the skills dimension, know the relationship of human talent management with the goal achievement dimension , know the relationship of human talent management with the potential dimension of improvement. This research is supported by the theories of Chiavenato, Dessler and Varela, also accompany the work performance theories such as Robbins, Stephen, Coulter, Judge, Wayne and Noe.

This investigation is a study with the quantitative approach, transactional - correlational design, a survey was applied and data collection, to verify the research hypothesis we used Pearson's R where the approximate significance (Approx. Sig. = 0.014) is less than the level of significance ($\alpha = 0.05$) we can affirm that there is a relationship between the management of human talent and the work performance of teachers in the institution of pedagogical higher education Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Finally, according to the results, it has been possible to formulate some recommendations that will be aimed at the improvement of the Institution, likewise, this will serve as a basis for other researchers to deepen the topic as a great importance that is the human talent related to the job performance of teachers of the I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca, 2018.

Keywords: Human talent management, job performance, training, competitive, behavior.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo globalizado y competente en que vivimos el talento humano, es considerado como el eje principal, para desarrollar la labor cotidiana el cual impacta en el desempeño laboral, por lo tanto, en su productividad, pues el éxito de las instituciones y organizaciones depende de gran medida de lo que las personas hacen y como lo hacen logrando grandes beneficios.

Estudios generales han demostrado la importancia de la gestión del talento humano que siendo llevado de manera correcta promueve el desempeño laboral de las personas que laboran en la institución, dada la existencia de diversas teorías y modelos que afirman la importancia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral con la finalidad de ayudar a la institución lograr sus objetivos; proporcionándole competitividad, autorrealización y satisfacción de los empleados en el trabajo. Bedoya E. (2005).

Chiavenato (2012), hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la organización, capaces de toda inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por lo tanto llevarla al éxito.

En el Perú cada gobierno de turno establece una política educativa, la capacitación del trabajador es importante para afrontar diversas tareas con respecto a su desarrollo y desenvolvimiento en el trabajo dentro de la institución.

Entre los problemas observados, se encuentra la planificación del talento humano no se lleva como un proceso fundamental si no como cumplimiento de las normas legales, la falta de incentivos y reconocimiento y poco compromiso con la institución, con una profunda incomodidad ante el cambio. Por otro lado, se fomenta poco desarrollo del talento humano como forma de gestionar la mejora de la institución.

Uno de los aspectos más importantes para el trabajador en la labor que desempeña y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. Pero en muchas circunstancias los trabajadores se ven desmotivados por no tener calidad en el trabajo, esto implica ambiente del trabajo que no está acorde con las exigencias para prestar un buen servicio.

En la dimensión administrativa se incluyen acciones y estrategia de conducción de recursos humanos como también el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones para favorecer los procesos de enseñanza – aprendizaje y conciliar los intereses

individuales con los institucionales, (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, [UNESCO], 2012).

Las instituciones superiores de educación en Cajamarca se ven limitadas a cumplir con estándares de calidad exigidos por el sistema de acreditación universitaria con la carencia de una cultura institucional, escaso uso de las nuevas tecnologías en el proceso educativo, poca actualización de los docentes con escasos estímulos e incentivos, bajo sueldo, el talento humano tiene personal en las instituciones que no tienen perfiles adecuados a las funciones; disminuyendo la calidad de servicios contribuyendo al malestar del estudiante y demás personas que busca información

El crecimiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, conocimiento, las habilidades de los miembros de una organización van en beneficio del individuo y la misma organización, porque las personas es el elemento impulsor de la institución, capaces de dotarla de la inteligencia, el talento, el aprendizaje indispensable para estimular la renovación y competitividad constantes en un mundo lleno de cambios y desafíos.

Se pretende estudiar Gestión del Talento Humano, para trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar el desenvolvimiento en el área de trabajo y de este modo aportar en bien en la Institución de Educación Superior Pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicoechea. El propósito es lograr que las personas se identifiquen y actúen como parte de la institución, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018?

1.3. Justificación

El presente trabajo es importante porque está encaminado a determinar el talento humano y su relación con el desempeño laboral en los docentes de una institución superior, considerando que el capital humano es el eje principal de una empresa. Esto ha llevado a ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades e inteligencia, asignándole cargo y funciones de acuerdo a sus perfiles, conocimiento y competencias. (Chiavenato, 2011).

A través de la cual se tendrá conocimiento del talento humano en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca y cómo impacta en el desempeño laboral, y se comprobarán diversas teorías sobre los efectos del impacto. Permite conocer el talento humano, así como, que factores básicos generan un desequilibrio en la eficiencia del desempeño laboral para lo cual se puede llegar a través de los indicadores referidos, en las dimensiones, lo cual posibilite superar la deficiencia identificada.

En muchas organizaciones se ve al talento humano como un objeto o cosa y no se considera en su verdadera dimensión; en vista que la administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones; pues el talento humano es el único ser que después de una capacitación y entrenamiento nos puede generar mayor productividad con mayor eficacia y eficiencia utilizando adecuadamente los recursos necesarios y generar una atención más fluida a los usuarios. (Rojas, R., Vilches. 2018).

La investigación contribuye a comprender mejor las existencias y las necesidades de fortalecimiento en el talento humano para mejorar el aprovechamiento de la productividad

de los docentes de la institución. En consecuencia, al evaluar el desempeño laboral de los docentes, podremos identificar la mejor calidad de trabajo intelectual, desarrollando los aspectos teóricos y científicos

1.4. Limitaciones

- ✓ Escaso tiempo para realizar el estudio de investigación por motivos de trabajo y estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018.

1.6. Formulación de la hipótesis:

1.6.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

1.6.2. Hipótesis específico

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

(Ruiz, 2014) en la ciudad de Ambato, Ecuador, en una tesis para obtener grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa. Sustentó, la formación continua y la calidad del servicio del talento humano administrativo de la universidad politécnica estatal del Carchi. El objetivo de la tesis fue Diseñar "Guía Didáctica y Plan de Capacitación de Talento Humano" mediante la identificación de necesidades que incida en la calidad del servicio que brinda el personal administrativo de la UPEC. Se desarrolló una investigación descriptiva con una población de 49 colaboradores, con el fin de mostrar los resultados globales se aplicó la fórmula de utilidad para la eficiencia del talento humano administrativo de la UPEC. Se consideró el número total de docentes a tiempo completo que trabajaron en el 2013, y el número total de humano administrativo de la UPEC en el mismo año. Finalmente se concluyó que existe la necesidad de mejorar la capacitación del talento humano para mejorar su eficiencia y optimizar la calidad del servicio, a fin de comparar el desempeño laboral.

(Arrobo, 2013) en la ciudad de Guayaquil, en una tesis para obtener el título de Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos. Sustentó modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa cimpexa s.a El objetivo de la tesis fue elaborar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Cimpexa S.A. desarrolló una investigación descriptiva con una población de 10 trabajadores de la empresa, el método de investigación fue lógico inductivo. Se llegó a las conclusiones que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentará, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento

(Espín, 2016) en la ciudad de la Habana en una tesis para obtener el grado de Doctorado en ciencias económicas sustentó modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chimborazo El objetivo de la tesis es diseñar un modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo;

desarrolló una investigación descriptiva con una población de 782 docentes de la universidad utilizaron el método de ANOCHI y la técnica IADOV. Teniendo como resultado que el modelo propuesto posee enfoque sistémico, de contingencia y proactivo. Asimismo, cuenta un procedimiento para su operacionalización. La conclusión de esta investigación nos indica que el talento humano en la Universidad Nacional de Chimborazo existe problemas en todas las funciones analizadas, entre las que destacan desactualización de los perfiles, cargas de trabajo no equitativas, incorrecta planificación de los docentes, selección inadecuada de docentes, indicadores pobres de evaluación del desempeño y recompensas inadecuadas.

Antecedentes Nacionales.

(Utrilla, 2015) en la ciudad de Trujillo, en una tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el Título de Licenciado en Administración; sustentó gestión del talento humano y su mejora del desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa “Santa teresita” de la ciudad de Trujillo, 2015. El objetivo de la tesis fue conocer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la institución educativa “Santa Teresita”, desarrollo una investigación es de corte transversal y descriptiva correlacional porque establece relación entre las variables, método análisis síntesis con una población de 40 colaboradores teniendo como resultados la preocupación de la Institución “ Santa Teresita” hacia su personal es mínima insuficiente, lo cual se ve reflejada en un bajo reconocimiento y valorización del talento humano y bajo desempeño laboral. Las conclusiones de esta investigación nos indica que: La institución santa Teresita no cuenta con un debido proceso de gestión del talento humano, no realiza prácticas como la inducción, motivación, capacitación y desarrollo personal. Por esta razón no existe un adiestramiento y capacitación hacia los recursos humanos.

(Gil, 2018) en la ciudad de Santiago de Chuco, en una tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación; sustentó que la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán, Santiago de Chuco 2017. El objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico Cachicadán. Desarrollo una investigación con diseño correlacional, utilizando el método hipotético deductivo con una muestra de 20 personas que fueron docentes y personal administrativo de la institución. Teniendo como resultados se afirma la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman $R = 0.905$ (existiendo una relación muy alta) con

nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), comprobándose de esta manera la hipótesis general. Finalmente se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán.

(Oscoco, 2014) en la ciudad de Andahuaylas, en una tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas. Sustentó gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014, el objetivo de la tesis fue determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, Apurímac, desarrolló una investigación descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo con una población de 35 personas. Teniendo como resultado el coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. Las conclusiones son que la gestión, planificación, desarrollo e integración de talento humano en la municipalidad de Pacucha es débil.

Antecedentes Locales.

(Cabanillas, 2017) en la ciudad de Cajamarca, en una tesis de la para optar el grado académico de Maestro en Ciencias, sustentó relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del instituto superior tecnológico CEFOP Cajamarca, período. El objetivo de la tesis fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Experimental de Formación Profesional Público de Gestión Privada CEFOP Cajamarca, con la finalidad de establecer un plan que mejore la percepción del clima organizacional de los trabajadores de la institución, se desarrolla una investigación descriptiva no experimental transversal correlacional con el método inductivo - deductivo con una población de 47 trabajadores . Teniendo como resultados se pudo demostrar la existencia de una relación directa entre la percepción del clima organizacional de los trabajadores con el desempeño de los mismos, adicionalmente se llegó a identificar las principales fortalezas y debilidades percibidas por los trabajadores. Llegando a una conclusión final que el clima organizacional presenta diversas características y debilidades teniendo un punto crítico el ambiente físico y la fortaleza de cooperación y en el desempeño laboral donde hay una percepción más baja, en comparación con las otras unidades es en Cajamarca y San Miguel.

(Lingán, 2014) en la ciudad de Cajamarca, en su tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias, sustentó Clima institucional y desempeño docente en la institución de la red educativa “Amautas competitivos” de la provincia de San Miguel, 2014. El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de la Red Educativa Amautas Competitivos de la provincia de San Miguel. Desarrollando una investigación no experimental descriptiva correlacional con una población de 36 personas teniendo como resultado determinando que existe una relación significativa positiva en lo concerniente a dirección estratégica, liderazgo pedagógico y coordinación de acciones. Las conclusiones Existe una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de la red educativa “Amautas Competitivos” de la provincia de San Miguel.

(Molocho, 2014) en la ciudad de Cajamarca, en una tesis para Maestría en Gestión de la Educación, sustentó Acompañamiento Pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya” Casa Blanca distrito de Pimpingos, 2014. El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral de los docentes de la institución José Olaya del centro poblado Casa Blanca, desarrollando una investigación correlacional con una población de 8 personas con los resultados obtenidos que nos permite afirmar que la relación con el acompañamiento pedagógico y desempeño laboral es alta y significativa. En la cual se llegó a las siguientes conclusiones que en institución “José Olaya” no reciben acompañamiento pedagógico y la planificación de la supervisión por parte de los directores solo se limita a control documentario y de asistencia y no mejora la calidad educativa.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Chiavenato (2010) afirma que la gestión del talento humano” Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos” (p. 68)

La gestión del recurso humano es la actividad que busca cumplir los objetivos de la organización mediante aplicación de conocimiento de los talentos y el cumplimiento de los procesos de gestión y la aplicación de estrategias para lograr la satisfacción del personal, permitiendo descubrir los talentos y aplicar sus conocimientos. La gestión del talento humano es el proceso que consiste en el comportamiento organizacional.

(Dessler y Varela, 2011) consideran que son las “prácticas y políticas necesarias para poder manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los trabajadores” (p. 2)

Tipos de Talento Humano

Según Jericó (2001) expone los siguientes tipos de talento: Directivo, comercial, técnico, operativo y emprendedor y que para cada uno de ellos se requiere diferentes capacidades.

Características del Talento Humano

Según Marina J. (2012). En una sociedad del conocimiento, cuya economía basada cada vez más en la ciencia y en la tecnología, la principal riqueza de las naciones ya no es el territorio, ni la población, ni las materias primas, ni el capital: es el talento, por lo que “El objetivo de las políticas educativas y empresariales del Estado y de la sociedad civil debe ser, en primer lugar, generar talento y, en segundo lugar, gestionar bien el talento”. Según Marina el talento debe reunir las siguientes características:

- 1.- **Actitud activa** ante los problemas y las situaciones, capacidad para tomar iniciativa.
- 2.-Capacidad para **aprender** eficazmente ante la vida.
- 3.- Capacidad para **crear**. Crear es reproducir intencionalmente novedades eficaces.
- 4.-Capacidad para **evaluar**, tanto en el plano individual como en el social
- 5.-Debe tener las virtudes de la **acción**, de la **realización** y del **cumplimiento**

Importancia del Talento Humano

Tal como lo menciona Davenport (2000) “los recursos humanos son nuestro principal activo”, sin embargo, esta definición aún estaba alejada de lo que realmente se debe considerar como recurso humano. Desde esta premisa comienza el estudio sobre la adecuada gestión del talento humano como ventaja competitiva para una organización (p.20)

Según Sanabria (2015) “el capital humano es importante, es lo que el individuo trajo a la organización, (talentos y habilidades) los cuales modifican el retorno a las inversiones hechas, justificando los resultados alcanzados por las políticas de la gestión del talento humano” (p. 3)

Teorías del Talento Humano

(Según Torres 2014) de la Universidad de la Amazonía el enfoque clásico, demuestra la normatividad y la estructura rígida que manejaban las organizaciones para ese entonces, afirma:

La teoría clásica se caracterizó por un enfoque normativo; el cual consiste en determinar cuáles son las funciones propias de la empresa y el prescriptivo se refiere a los principios generales del administrador en su actividad. Esta teoría concibe la organización como una estructura, forma y disposición de las partes que la constituyen, los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo (p.20)

(Según Jaramillo, 2014) docente de la Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe:

La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución (p. 3).

Se entenderá como 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. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud. Chiavenato, I. (2011). “Gestión de talento humano”.

Teoría de la competitividad

En sus inicios, y desde que el autor Adam Smith publicó en 1776, el libro titulado *La riqueza de las naciones*, el tema de la competitividad ha sido el centro de análisis de los negocios (López y Marín, 2011). Sin embargo, su verdadero término se comenzó a emplear a partir

del siglo XVIII por David Ricardo en 1817 y Adam Smith en 1966, como un concepto relacionado a la ventaja comparativa de la producción y precios para una economía del mercado de un país en contraste con otro (Gómez, 2011).

(Ivancevich y Lorenzi, 1997), la competitividad se refiere al grado en que una nación es capaz de producir bienes y servicios que, bajo condiciones de mercado libre, puedan pasar de manera satisfactoria la prueba que emana de los mercados internacionales. En cambio, Peñaloza (2005) indica que la competitividad constituye el nuevo paradigma que ha trascendido en el mundo económico y el mercado global, y que como tal puede aplicarse tanto a empresas como personas, el cual para ser medido debe ser ajustado a uno o varios indicadores, según Sobrino (2002) en Marín y López (2011).

Beneficios del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano. De acuerdo con Chiavenato (2002), en su libro Gestión del Talento Humano,

señala que la Gestión del Talento Humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales a los clientes competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Esta personalización que ha traído la Gestión del Talento, ha implicado la sensibilización hacia los distintos actores de la organización, desde los trabajadores, proveedores, clientes hasta la competencia, buscando principalmente un enfoque de “socios” (no solo de recursos como anteriormente se hacía) para así formar parte de una visión de actuación estratégica. El hecho es que todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios y cada uno contribuye con algún recurso o forma parte de una alianza estratégica, esperando a cambio algún tipo de beneficio (económico, social, personal,) (p. 476).

(Marina, 2003), reúne la esencia de la Gestión del Talento Humano dentro de su libro “El vuelo de la inteligencia”: “En un mundo de cambios vertiginosos, donde la adaptación al mercado, la innovación y el aprendizaje van a ser continuos y vitales, es imprescindible que las empresas sean inteligentes. Que sepan aprovechar todas las capacidades de sus

empleados, todas las posibilidades de la organización, toda la creatividad que pueda surgir de los esfuerzos compartidos.

No se trata de contratar a un montón de superdotados, sino hacer que el conjunto funcione inteligentemente. Por decirlo con una frase sentenciosa: se trata de conseguir que un grupo de personas no extraordinarias produzca resultados extraordinarios (p.40).

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

(Chiavenato, 2011), Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones. Así mismo, las personas desempeñan papeles distintos; puestos dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad dentro de la organización (p. 81).

Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Así mismo depende de aspectos como la cultura de cada organización.

Las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones.

Es aquí donde la Gestión de Talento Humano se vuelve clave para incidir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la organización

Dimensiones

(Sanabria, 2015) Se refiere que la gestión del talento humano en sector público se explica por aspectos o componentes como son: (p.28)

- Reclutamiento.
- Formas de contratación y diseño de puesto.
- Compensación.
- Gestión del desempeño.
- Desarrollo profesional y personal.

Dimensión 1. Reclutamiento

Son aspectos relacionados a la admisión del personal dentro de la organización del personal, esta admisión está basada en el perfil de puestos requeridos.

Indicador 1. Selección del personal.

Elegir a las personas que van a formar parte proyecto educativo y que coincidan con los objetivos y valores que sostenemos, así también aporten nuevas ideas al trabajo cotidiano.

Indicador 2. Perfil de puestos.

Es un proceso llevado en la organización para ocupar determinado puesto por un candidato capaz.

Dimensión 2. Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo.

Son aspectos relacionados a la definición de las características (funciones y responsabilidades) a los requisitos, a los roles para un puesto en particular.

Indicador 1. Características.

Es un proceso llevado en la organización para definir funciones y responsabilidades de un determinado puesto de trabajo.

Indicador 2. Requisitos.

Sirve para la contratación de los empleados como su

Dimensión 3. Compensación

Aspecto relacionado al pago o remuneración y a otros beneficios concedidos al trabajador por el cumplimiento de sus funciones.

Indicador 1. Incentivo.

Tienen que ver con un premio o motivación para el desempeño. Los incentivos están ligados a resultados y la naturaleza del incentivo ofrecido a menudo dependerá de la performance del empleado en cuestión (bonos por puntualidad en presentar documentación).

Indicador 2. Beneficios.

Son conocidos como una compensación indirecta y constituyen una parte de la compensación (a menudo un tercio de la compensación de empleados promedio son beneficios). Los paquetes de beneficios incluyen activos no monetarios y resoluciones, certificados.

Dimensión 4. Gestión del desempeño.

Aspecto relacionado a la valoración del trabajo realizado por el trabajador dentro de la organización, a través de la evaluación de su desempeño laboral., permite estimular altos desempeños o corregir situaciones divergentes.

Indicador 1. Valoración del trabajo.

La valoración de las aptitudes o capacidades laborales requeridas por el trabajo n

Dimensión 5. Desarrollo profesional y personal.

Aspecto relacionado a brindar capacitaciones, cursos talleres dentro y otras acciones conducentes a motivar al personal, que permite el desarrollo del individuo, tanto en el ámbito personal como laboral dentro de la organización.

Indicador 1. Capacitaciones.

Son las prácticas empleadas para incrementar las competencias y conocimientos de los empleados, en la organización.

Indicador 2. Motivar al personal.

Es un método muy eficiente para mejorar el ambiente laboral entre los trabajadores y estimularlos para lograr un resultado esperado.

2.2.2 Definición Desempeño Laboral

(Robbins, Stephen, Coulter, 2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

(Robbins y Judge, 2013) explica que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos de conductas que constituyen el desempeño laboral.

(Wayne y Noe, 2005) define que la gestión del desempeño consiste en todos los procesos organizacionales que determinan que también se desempeñan los empleados, los equipos y, finalmente la organización (p.252).

Características

(Flores, 2008). Las características del desempeño laboral corresponden al conocimiento, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre el desarrollo del trabajo”.

La adaptabilidad se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

La comunicación se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones responsabilidades y personas.

La iniciativa se refiere a la intención de influir activamente sobre los conocimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o en áreas profesionales relacionados con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de trabajo.

Trabajo en Equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipo/ grupos de trabajos para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permite el consenso.

Desarrollo de Talentos se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo planificando actividades de desarrollo efectivas relacionadas con los cargos actuales y futuros (p. 89).

Importancia

(Bittel, 2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa (p.256).

Ventajas

(Chiavenato 2000) La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro (p.254).

(Wayne y Noe, 2005) define que una organización debe tener algún medio para evaluar el desempeño individual y de equipos con el propósito de elaborar sus planes adecuados de desarrollo. (p.252).

Beneficios

(Chiavenato, 2000). “La evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática del desempeño laboral de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro (p.254).

Es importante que el programa de evaluación de desempeño esté planeado a detalle, que se le dé seguimiento y se mejore continuamente, ya que, de ser así, trae múltiples beneficios a corto, mediano y largo plazo para el colaborador, jefe y organización.

Teorías el desempeño laboral

(Herzberg 2002). Basa su Teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores: a) Factores higiénicos. Son

las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales.

Incluyen: Condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencias técnicas del supervisor; Salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas: estos factores constituyen el contexto del cargo. b) Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical) (p.300).

(Lawler, 2005). Su teoría de la expectativa dice que el dinero puede motivar no solo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación. Verifico que el escaso poder de motivación que tiene el dinero se debe al empleo incorrecto que de él han hecho la mayor parte de la organización. Para las personas el dinero es un medio, no un fin; un medio para satisfacer sus necesidades (p.55).

Dimensiones

(Wayne y Noe, 2005) Consideraron que los principales criterios de evaluación del desempeño son:

- Rasgos
- Comportamientos
- Competencias
- Logro de metas
- Potencial de mejoramiento

Dimensión 1. Rasgos.

Ciertos rasgos de los empleados como la actitud, y la iniciativa son la base de algunas evaluaciones. El talento humano debe ir acompañado de ciertos rasgos de las personas que actúa de determinada manera en situaciones.

Indicadores 1. Actitud.

Son procesos mentales individuales que determinan tanto las respuestas activas como las potenciales de cada persona en el mundo organizacional. Porque una actitud positiva hacia el esfuerzo del trabajo, impactan en el rendimiento del puesto.

Indicador 2. Iniciativa

Es una manea de desmostar interés, deseo hacer las cosas de manera correcta, y no conformarse con las funciones asignadas

Dimensión 2. Comportamientos.

Cuando el resultado laboral de un individuo es difícil de determinar las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o las capacidades de la persona que se relaciona con el trabajo. Para las personas que trabajan en equipos, podría ser adecuado evaluar el trabajo en equipo y la cooperación.

Indicador 1. Trabajo en equipo

Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo en común,

Indicador 2. Cooperación

Es el trabajo en común llevado a cabo por un grupo de personas hacia un objetivo compartido.

Dimensión 3. Competencias

Incluyen una amplia gama de conocimientos, habilidades, rasgo y comportamientos que pueden ser técnicos por naturaleza, se relacionan con habilidades interpersonales o se orientan hacia los negocios.

Indicador 1. Evaluación de desempeño

Consiste en la revisión periódica y formal de los resultados de trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre jefe y colaborador.

Dimensión 4. Logro de Metas

Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados del logro de metas se convierten en un factor adecuado para evaluar.

Indicador 1. Aporte

Es aquella contribución o compromiso que el personal realiza o tiene a la organización en función de sus objetivos a corto y largo plazo.

Indicador 1. Cumplimiento

Es la acción e iniciativa que tiene el personal para cumplir con un determinado objetivo organizacional. Así mismo hace referencia a la ejecución de algunas labores para el logro de metas dentro de la organización en plazos estipulados.

Dimensión 5. Potencial de mejoramiento

Cuando las organizaciones evalúan el desempeño de sus empleados, muchos de los criterios utilizados se enfocan al pasado. Desde el punto de vista de la gestión del desempeño, el problema es que no se puede cambiar el pasado.

Indicador 1. Nivel académico

Es la calidad y eficiencia de un nuevo grado obtenido que hace referencia en una materia, lo cual repotencia y mejora el profesionalismo en la organización.

2.2.3 Definición de términos básicos

Talento Humano. Del latín talentum, la noción de talento está vinculada a la aptitud o la inteligencia. 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 y otros factores como motivación, interés vocacionales, potencialidades.

Desempeño Laboral. Es la utilidad, rendimiento productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar.

Habilidad. Es la aptitud innata, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, destinada actividad, trabajo u oficio.

Trabajo en equipo. Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Es una de la condición de tipo de trabajo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo.

Clima Laboral. Es el medio donde se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial.

Capacitación del personal. Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Eficacia organizacional. Hacer óptimas las formas de rendimiento, lo cual está determinado por la combinación de la eficiencia empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita. La eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento de la empresa sea máximo, a través de medios técnicos y económicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos).

Compromiso con el trabajo. El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un

extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros

Perfil del cargo. Consiste en la descripción de las habilidades que un trabajador debe tener (o tiene) para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

Saberes previos. Es la información que el individuo tiene almacenada en su memoria, debido a sus experiencias pasadas. Es un concepto que viene de la teoría de aprendizaje significativo de Ausubel, se relaciona con la psicología cognitiva. (Ausubel, 1983)

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de variables

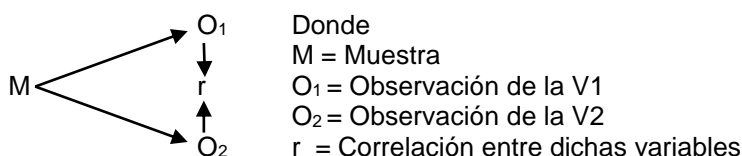
| VARIABLE | Definición Conceptual | Definición Operacional | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-------------------|---|--|--|--|
| Talento Humano | (Sanabria P, 2015), El capital humano es importante, es lo que el individuo trajo a la organización (talentos y habilidades) los cuales modifican el retorno a las inversiones hechas, justificando los resultados alcanzados por las políticas de la gestión del talento humano. (p. 3). | El talento humano comprende el reclutamiento, Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo, Compensación, Gestión del desempeño, Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior. | Reclutamiento. | Selección del personal Perfil de puesto |
| | | | Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo | Características Requisitos |
| | | | Compensación | Incentivo Beneficio |
| | | | Gestión del desempeño | Valoración del trabajo |
| | | | Desarrollo profesional y personal | Capacitaciones Motivar al personal |
| | | | Rasgos | Actitud Iniciativa |
| Desempeño Laboral | (Wayne y Noe, 2005) define que la gestión del desempeño consiste en todos los procesos organizacionales que determinan que también se desempeñan los empleados, los equipos y, finalmente la organización (p.252). | La gestión del desempeño consiste en los rasgos, comportamientos, competencias, los logros de metas, Potencial de mejoramiento de los docentes de la institución superior | Comportamientos | Trabajo en equipo Cooperación |
| | | | Competencias | Evaluación de desempeño |
| | | | Logro de Metas | Aporte Cumplimiento |
| | | | Potencial de mejoramiento | Nivel académico |
| | | | | |

3.2 Diseño de investigación

Investigación no experimental Para (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).” 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” (p. 152).

Diseños transaccionales (transversales) Para (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). “Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 154).

Estudio correlacional Para (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (p. 93). Teniendo el siguiente esquema:



3.3 Unidad de estudio

El docente de la I. E. S. P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA en Cajamarca 2018

3.4 Población

Todos los docentes de la I. E. S. P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA en Cajamarca 2018, los cuales son 30 docentes.

3.5 Muestra (muestreo o selección)

Según Tamayo (1997). Afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

En la presente investigación no se necesitó muestra por que se tuvo acceso a los 30 Docentes que laboran en el I. E. S. P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA en Cajamarca 2018.

3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica. Utilizada fue de encuesta la cual nos sirvió para recolectar información de las variables Talento Humano y Desempeño laboral.

Instrumentos. El cuestionario de desempeño laboral consta de 16 preguntas divididas en 5 dimensiones, y la gestión del talento humano consta de 19 preguntas divididas en 5 dimensiones. Las alternativas de los ítems de las 2 variables tuvieron la siguiente valoración: (01) totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ni desacuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo.

Procedimientos de recolección de datos.

Utilizamos la escala de Likert y baremos, valorado por el juicio de expertos.

3.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Método Hipotético deductivo.

Popper (1902-1994), rechaza la posibilidad de elaborar leyes generales a partir de la inducción y sostuvo que en realidad esas leyes generales son hipótesis que formula el científico, y que se utiliza el método inductivo de interpolación, a partir de esas hipótesis de carácter general, elaborar predicciones de fenómenos individuales. (p. 130).

Para ambas variables (Gestión del talento humano y el desempeño laboral) se utilizó el método de escala de calificación de Likert: Likert (1932) lo define como una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionario por tener un amplio uso en encuestas de investigación.

Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó el cuestionario que tuvo como objetivo recolectar información sobre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. En la I E S P Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Cajamarca.

El cuestionario contenía 37 preguntas, 21 ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y 16 ítems para la segunda variable (desempeño laboral). Las alternativas de los ítems de las dos variables tuvieron la siguiente valoración: (01) Totalmente en desacuerdo, (02) en desacuerdo, (03) ni de acuerdo/ ni en acuerdo, (04) de acuerdo y (05) totalmente de acuerdo

Procedimientos de análisis de datos

Análisis descriptivo: Se elabora las tablas según los objetivos y se interpreta descriptivamente el coeficiente de correlación de Pearson se sostiene que si

- a) $0.00 \leq r < 0.20$ existe correlación no significativa
- b) $0.20 \leq r < 0.40$ existe correlación baja
- c) $0.40 \leq r < 0.70$ existe una significativa correlación
- d) $0.70 \leq r < 1.00$ existe alto grado de correlación

Análisis Inferencial

Para comprobar la hipótesis se utilizó Correlación de Pearson con la siguiente formula:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

RESULTADOS

Objetivo General Conocer la relación de gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018

Tabla 1 Gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018

| Desempeño Laboral | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 12 | 40.0% | 0 | 0.0% | 16 | 53.3% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 12 | 40.0% | 2 | 6.7% | 14 | 46.7% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea, el 53.3% de los docentes opinaron que estuvieron de acuerdo con el desempeño laboral en el instituto; de ellos el 40.0% opinaron que estuvieron de acuerdo con la gestión del talento humano. Mientras que el 13.3% opinaron que estuvieron ni de acuerdo ni desacuerdo la gestión del talento humano en el instituto.

Solo el 46.7% de los docentes estuvieron totalmente de acuerdo en el desempeño laboral en el instituto; de ellos el 40.0% estuvieron de acuerdo con la gestión del talento humano en el instituto y solo el 6.7% de los docentes estuvieron totalmente de acuerdo con la gestión del talento humano en la Institución de educación superior Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.443$) existe una correlación positiva significativa; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.014) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018

Objetivo específico: Conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Tabla 2 Gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

| Rasgos | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% | 20 | 66.7% | 1 | 3.3% | 24 | 80.0% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% | 1 | 3.3% | 4 | 13.3% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados se observó que 80.0% opinaron que están de acuerdo con el desempeño laboral en la dimensión de rasgos del instituto; de ellos 66.7% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano y el 3.3% opinaron que están totalmente de acuerdo con la gestión del talento humano.

Solo el 6.7% de los docentes estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo en la dimensión de rasgos en el instituto; mientras que un 3.3% estuvieron de acuerdo en la gestión del talento humano y el otro 3.3% estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.364$) existe una correlación positiva baja; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.048) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Objetivo específico: Conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Tabla 3 Gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

| Comportamientos | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|------|---------------|------|-----------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|------|-------|--------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% | 21 | 70.0% | 2 | 6.7% | 26 | 86.7% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados se observó que 86.7% estuvieron de acuerdo con la dimensión comportamientos en el instituto; de ellos 70.0% opinaron que están totalmente de acuerdo en la gestión del talento humano y 6.7% estuvieron totalmente de acuerdo con la gestión del talento humano. Mientras que el 6.7% de los docentes estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo en la dimensión de comportamientos; de ellos un 3.3% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano y los otro 3.3% estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo en el instituto.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.406$) existe una correlación positiva significativa; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.027) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión Comportamientos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Objetivo específico: Conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

Tabla 4 Gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

| Competencias | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 23 | 76.7% | 2 | 6.7% | 26 | 86.7% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados se observó que 86.7% estuvieron, de acuerdo con la dimensión competencias en el instituto; de ellos 76.7% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano y 3.3% estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo con la gestión del talento humano. Mientras que el 3.3% de los docentes estuvieron totalmente de acuerdo en la dimensión de competencias; de ellos un 3.3% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano en el instituto.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.602$) existe una correlación positiva significativa; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión Competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Objetivo específico: Conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

Tabla 5 Gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

| Logro de Metas | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 2 | 6.7% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 2 | 6.7% | 21 | 70.0% | 2 | 6.7% | 25 | 83.3% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados se observó que 83.3% opinaron que están de acuerdo con la dimensión de logro de metas del instituto; de ellos 70.0% estuvieron que están de acuerdo en la gestión del talento humano y 6.7% estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo con la gestión del talento humano. Mientras que el 3.3% de los docentes opinaron que están totalmente de acuerdo en la dimensión de logro de metas; de ellos un 3.3% estuvieron que están de acuerdo en la gestión del talento humano en el instituto.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.413$) existe una correlación positiva significativa; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.023) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión logro de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Objetivo específico: Conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

Tabla 6 Gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

| Potencial de mejoramiento | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| En desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% |
| Ni de acuerdo Ni desacuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 10.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% |
| De acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 21 | 70.0% | 2 | 6.7% | 24 | 80.0% |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% | 0 | 0.0% | 1 | 3.3% |
| Total | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 4 | 13.3% | 24 | 80.0% | 2 | 6.7% | 30 | 100.0% |

Nota: Encuesta aplicada a los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018

De los 30 docentes encuestados se observó que 80.0% opinaron que están de acuerdo con la dimensión potencial de mejoramiento del instituto; de ellos el 70.0% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano y 3.3% estuvieron, ni de acuerdo ni desacuerdo con la gestión del talento humano. Mientras que el 3.3% de los docentes estuvieron en desacuerdo en la dimensión de potencial de mejoramiento; de ellos un 3.3% opinaron que están de acuerdo en la gestión del talento humano en el instituto.

Para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó Correlación de Pearson donde ($r = 0.385$) existe una correlación positiva baja; también la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.036) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

CONCLUSIONES

La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018; luego de someterse a la prueba estadística arrojó una correlación positiva significativa de 0.443; también una significación aproximada de 0.014 es menor que el nivel de significancia, lo cual podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes.

Se comprobó a través del análisis estadístico obteniéndose una correlación positiva baja de 0.364; también una significancia aproximada de 0.048, es menor que el nivel de significancia, podemos afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión rasgos de los docentes Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018.

Nos permite demostrar a través de la prueba estadística existe una correlación positiva significativa de 0.406; también una significancia aproximada de 0.027, es menor que el nivel de significancia, lo que indica que existe relación de la dimensión comportamiento de los docentes y la gestión del talento humano en la Institución De Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018

La Gestión del Talento Humano con la dimensión Logros de metas de los docentes en la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018 nos permite demostrar a través de la prueba estadística usada R de Pearson arrojó un valor de 0.413 lo que indica que existe una correlación positiva significativa; también la significancia aproximada de 0.023 podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión logro de metas de los docentes.

La Gestión del Talento Humano Con la dimensión Potencial de Mejoramiento de los docentes en la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018 nos permite demostrar a través de la prueba estadística R de Pearson arrojó un valor de 0.385 lo que indica que existe una correlación positiva baja; también la significancia aproximada de 0.036 podemos afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Después de realizar el procesamiento de datos a través del paquete estadístico SPSS y del análisis correspondiente, los resultados confirman que en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea, Cajamarca 2018. Existe una relación del talento humano con el desempeño laboral de los docentes, según las encuestas aplicadas para comprobar la hipótesis de investigación, se relacionó la variable independiente con las 5 dimensiones de la variable dependiente, para comprobar si existe la relación del talento humano con el desempeño laboral. La prueba estadística usada es Correlación de Pearson donde ($r= 0.443$) existe una correlación positiva significativa; con una significancia aproximada (Aprox. Sig. = 0.014) podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. Tomando en cuenta el antecedente para validar nuestra hipótesis se ha considerado como sustento los resultados obtenidos en otras investigaciones relacionadas con el presente trabajo de tesis. Así tenemos el caso de Oscco (2015), la tesis titulada gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Se confirmó que existe una correlación positiva alta, entre gestión del talento humano y el desempeño laboral. Definiendo que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se demostrará en el desempeño laboral del docente.

Según la encuesta aplicada a los docentes con que respecto a la dimensión rasgos, podemos afirmar que existe relación en gestión del talento humano, para tales resultados se usó la prueba R de Pearson donde ($r= 0.364$) existe una correlación positiva baja; también la significación (Aprox. Sig. =0.048) lo que determina suficiente evidencia para demostrar la hipótesis, al afirmar que existe relación del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

Esto se respalda por (Chiavenato, 2011) quien refirió que son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones. Así mismo, las personas desempeñan papeles distintos; puestos dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad dentro de la organización.

Según los resultados estadísticos con respecto a la dimensión comportamiento podemos afirmar que existe relación con la gestión del talento humano las pruebas demuestran donde ($r= 0.406$) existe una correlación positiva significativa; también la significancia (Aprox. Sig. = 0.027) es una evidencia para demostrar la hipótesis, al afirmar que exista relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018. Así mismo manifiesta (Jaramillo, 2014) que la teoría del comportamiento se fundamenta con la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia,

uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución. Sobre la dimensión competencias podemos afirmar que existe relación con la gestión del talento humano las pruebas demuestran ($r = 0.602$) existe una relación positiva significativa; también la significancia (Aprox. Sig. = 0.000) podemos demostrar la hipótesis, al afirmar que existe relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes de la institución de Educación Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018. Dicho resultado coincidió con los hallazgos obtenidos por las investigaciones de: (Arrobo, 2013) en sus tesis titulada modelo de gestión del talento humano por competencia en la ciudad de Guayaquil. Sustentó que el modelo de gestión del talento humano por competencias, se puede llegar a manifestar que el factor humano, eje fundamental de todo proceso productivo, se sentirá respaldado por la mejora continua que experimenta con la aplicación de estrategia de medición de desempeño en base a indicadores de desempeño

Según los resultados estadísticos con respecto a la dimensión logro de metas podemos afirmar que existe una relación con la gestión del talento humano las pruebas demuestran ($r=0.413$) existe una correlación positiva significativa con un nivel de significancia aproximada (Aprox. Sig. = 0.023) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos demostrar la hipótesis, al afirmar que existe relación del talento humano con la dimensión logro de metas de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018. Como nos menciona (Robbins, Stephen, Coullter, 2013) Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición de desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de la meta estratégicas a nivel individual.

Sobre la relación existente entre la dimensión potencial de mejoramiento y la gestión del talento humano las pruebas demuestran ($r = 0.385$) existe una correlación positiva baja; también la significancia aproximada (Aprox. Sig. =0.036) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) podemos afirmar que existe una relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca 2018. Al respecto (Espín, 2016) en la ciudad de la Habana en una tesis para obtener el grado de Doctorado en ciencias económicas sustentó que la gestión del talento humano es un proceso estratégico, en tanto pretende la mejor elección, educación, organización del factor humano, estimulando el desarrollo de competencias específicas que tiendan a un alto desempeño de los docentes y directivos de las universidades.

RECOMENDACIONES

Con este trabajo de investigación pretendemos concientizar a todos los profesionales, en especial a los docentes que laboran en la Institución de Educación Superior Pedagógica Hno. Victorino Elorz Goicoechea, que el Talento Humano es de vital importancia, pues el éxito de las instituciones y organizaciones dependen en gran medida de lo que hacen las personas y como lo hacen, permitiendo determinar y explotar las capacidades de cada docente, de tal manera potenciando su trabajo con la finalidad de generar grandes beneficios en la enseñanza académica.

Se recomienda al Director de la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea, promover capacitaciones continuas para el buen desenvolvimiento y desempeño laboral y así conformar un buen equipo de docentes y responder a las expectativas y necesidades de los alumnos

Se recomienda al Director de la Institución de educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea, crear herramienta útil donde el docente pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales para tener ventajas académicas, contar con una gestión del talento humano que permita a los docentes conocer e identificar y clasificar las actividades que se tienen que realizar en la institución.

Se recomienda al Director de la Institución de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea, una evaluación de desempeño al docente como una oportunidad de crecimiento, tomando en cuenta, la función de los principios y objetivos organizacionales; y los reconocimientos se fijen por capacidades, conocimiento y productividad de tal manera se gestionará seres humanos y no recursos.

REFERENCIAS

- Arrobo, W. (2013). *Modelo De Gestión Del Talento Humano Por Competencias de La Empresa Cimpexa S.A.* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1125/1/54735_1.pdf
- Ausubel-Novak-Hanesian. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognitivo* (2ª ed.) Trilla, México.
- Bittel, L. (2000). *Administración del Personal*. Traducción de José Real Gutiérrez. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/rt/.../617/1569>
- Cabanillas, J. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal del Instituto Superior Tecnológico CEFOP, Cajamarca periodo 2013.* (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1897/T016_43043704_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: McGrawHill.
- Chiavenato I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGrawHill.
- Dessler, G, Varela, R, (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.
- Espín, M. (2016). *Modelo Para la Gestión del Talento Humano Orientado al Alto Desempeño de los Docentes y Directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Tesis de doctorado). Recuperado de

<https://int.search.myway.com/search/GGmain.jhtml?n=783a176e&p2=%5ESBSB%5Exdm903%5ELMESLA%5Epe&ptb=3B1A3164-FA4C-4FE2-9FD6-316C2D2>

Gil, J. (2018). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán Santiago de Chuco 2017*. (Tesis en Maestro en Administración de la Educación). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11845>

Feenberg, A. (2005). Teoría Crítica de la Tecnología. *Revista CTS*, 2 (5), 109-123. Recuperado de <https://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2358086.pdf>

Juan, F. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, octubre, noviembre, diciembre, 1 (128), 78-86. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/26422979> El legado de Frederick Irving Herzberg.

Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson.

Marina j. (2012). *Recursos Humanos pres*. España.

Organizaciones de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura (2012). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Osco, H. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pachuca-Andahuaylas- Apurímac, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>

Rojas, R., Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018*. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=>

Sanabria, P. (2015). *Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público*. (1ª. ed.). Colombia: Ediciones Uniandes.

Torres, Z. (2014). *Administración Estratégica*. (1ª ed.). México: Patria S.A.

Utrilla, E. (2015). *Gestión del Talento Humano y su Mejora en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la I. E Santa Teresita de la Ciudad de Trujillo 2015*. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Wayne, R, Noé, R. (2005). *Administración de los Recursos Humanos*. (9ª. ed.). México: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXO N° 1.

ENCUESTA: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Objetivo: Determinar la relación de Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral en la I.E.S.P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA en Cajamarca, 2018

Indicaciones: Marque con una (x) la alternativa que corresponda a su criterio:

| | | | | |
|-----------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente En desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo Ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | Ítems Variable 1: Gestión del Talento Humano | Escala de Valoración | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1 Reclutamiento | | | | | | |
| Selección del personal | | | | | | |
| 1 | ¿Cree Ud. Que el tiempo que tomó el proceso de selección fue el adecuado? | | | | | |
| 2 | Actualmente las funciones y responsabilidades que desempeña está de acuerdo al puesto al cual postuló. | | | | | |
| 3 | Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección cumplieron con lo que Ud. Esperaba. | | | | | |
| Perfil de puestos | | | | | | |
| 4 | ¿El perfil del puesto, considera las necesidades de personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución? | | | | | |
| 5 | ¿Considera Ud. Que la integridad es parte del desempeño laboral de los docentes de la Institución? | | | | | |
| Dimensión 2: Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo. | | | | | | |
| Características | | | | | | |
| 6 | ¿En su Institución encuentra el ambiente adecuado para su autorrealización? | | | | | |
| 7 | ¿Está de acuerdo que el compromiso va más allá de cumplir con las obligaciones laborales? | | | | | |
| Requisitos | | | | | | |
| 8 | ¿Cree que su grado académico amerita para que labore en la Institución? | | | | | |
| 9 | ¿Ud. cree que su experiencia laboral está en un nivel competitivo para desempeñarse dentro de la Institución? | | | | | |
| Dimensión 3: Compensación | | | | | | |
| Incentivo | | | | | | |
| 10 | ¿El sueldo que recibe está acorde con la labor que desempeña? | | | | | |
| 11 | ¿Cree Ud. Que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto del trabajo, el perfil y competencias del personal? | | | | | |
| Beneficios | | | | | | |
| 12 | ¿Todas las tareas que ha logrado se asocia con incentivos? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿Cree Ud. Que los programas de incentivos de su Institución son acordes a las necesidades de su personal? | | | | | |
| Dimensión 4: Gestión del desempeño | | | | | | |
| Valoración del trabajo | | | | | | |
| 14 | ¿Consideras que tu preparación científica y pedagógica que ha recibido es suficiente como para desempeñarse eficientemente como docente? | | | | | |
| 15 | ¿Valoras tu rendimiento académico con los más altos niveles? | | | | | |
| Dimensión 5. Desarrollo profesional y personal | | | | | | |
| Capacitaciones | | | | | | |
| 16 | ¿Existe un sistema documentado de la capacitación en su Institución que lleve la historia de los eventos, tiempos y su costo? | | | | | |
| 17 | ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación? | | | | | |
| Motivar al personal | | | | | | |
| 18 | ¿Recibe el reconocimiento de su jefe por su desempeño laboral? | | | | | |
| 19 | ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla? | | | | | |
| Ítems Variable 2: Desempeño Laboral | | | | | | |
| Dimensión 1. Rasgos | | | | | | |
| Actitud | | | | | | |
| 20 | ¿Ud. Siempre tiene una actitud positiva para realizar su trabajo? | | | | | |
| 21 | ¿Ud. Acepta sugerencias de sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| Iniciativa | | | | | | |
| 22 | ¿Se considera Ud. Una persona proactiva? | | | | | |
| 23 | ¿Ud. Tienen iniciativa para resolver problemas o conflictos que se presentan en el trabajo?. | | | | | |
| Dimensión 2. Comportamientos. | | | | | | |
| Trabajo en equipo | | | | | | |
| 24 | ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros de trabajo para realizar tu labor? | | | | | |
| 25 | ¿Hay mejor resultado cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo? | | | | | |
| Cooperación | | | | | | |
| 26 | ¿Cuán de acuerdo estas que los equipos de trabajo obtienen buenos resultados? | | | | | |
| 27 | ¿Está de acuerdo que la calidad de enseñanza puede ser mejorada si se coopera en equipo ? | | | | | |
| Dimensión 3. Competencias | | | | | | |
| Evaluación de desempeño | | | | | | |
| 28 | ¿Cree que las evaluaciones de desempeño son objetivas? | | | | | |
| 29 | ¿Se caracteriza por combinar e integrar en su desempeño académico la docencia y la investigación? | | | | | |
| Dimensión 4. Logro de Metas | | | | | | |
| Aporte | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 30 | ¿Ud. Elabora por escrito un plan de trabajo a corto plazo? | | | | | | |
| 31 | ¿Ud. es consciente que puede recopilar información y tomar decisiones en la Institución? | | | | | | |
| Cumplimiento | | | | | | | |
| 32 | ¿Organiza Ud. Eficazmente el tiempo en su trabajo? | | | | | | |
| 33 | ¿Ud. Cumple tareas con relación a los objetivos de la Institución? | | | | | | |
| Dimensión 5. Potencial de mejoramiento | | | | | | | |
| Nivel académico | | | | | | | |
| 34 | ¿Ud. Desarrolla metodologías y materiales pedagógicos adecuados a la utilización de nuevas tecnologías en la Institución? | | | | | | |
| 35 | ¿Ud. Domina conocimientos teóricos y prácticos para la inmediata aplicación en el campo profesional ? | | | | | | |

ANEXO N° 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.

| Planteamiento del problema | Objetivos | Hipótesis | Variabes e Indicadores | Muestra | Diseño | Instrumento |
|--|---|---|--|--|-------------------------------|-------------|
| ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018? | Objetivo General. Determinar la relación de gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018. | La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018. | Variable Independiente. Talento Humano. | En la presente investigación no se necesitó muestra por que se tuvo acceso a los 30 Docentes que laboran en el I. E. S. P. HNO. VICTORINO ELORZ GOICOECHEA en Cajamarca 2018 | Investigación no experimental | Encuesta |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| | <p>Objetivo Específico:</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno.</p> | | <p>Variable Dependiente. Desempeño Laboral.</p> | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión logros de metas de los docentes en la</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.</p> <p>Determinar la relación de gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicoechea Cajamarca, 2018.</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

ANEXO N° 3.

BASE DE DATOS EN PROGRAMA SPSS.

SPSS TESIS C&J.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15 : Preg_3 3 Visible: 51 de 51 variables

| | Preg_1 | Preg_2 | Preg_3 | Preg_4 | Preg_5 | Preg_6 | Preg_7 | Preg_8 | Preg_9 | Preg_10 | Preg_11 | Preg_12 | Preg_13 | Preg_14 | Preg_15 | Preg_16 | Preg_17 | Preg_18 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA.

- 1.1. Experto: *Isaías Armando Montenegro Cabezas*
 1.2. Especialidad: *ADMINISTRACION DE EMPRESAS*
 1.3. Cargo actual: *Docente*
 1.4. Grado Académico: *MAESTRO*
 1.5. Institución: *UPN*
 1.6. Tipo de instrumento: *ENCUESTA (CUESTIONARIO)*
 1.7. Lugar y fecha:

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS | VALORACIÓN | | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Pertinencia de indicadores. | ✓ | | | | | |
| 2 | Formulación con lenguaje apropiado. | ✓ | | | | | |
| 3 | Adecuado para los sujetos en estudio. | ✓ | | | | | |
| 4 | Facilita la prueba de hipótesis. | ✓ | | | | | |
| 5 | Suficiente para medir la variable. | ✓ | | | | | |
| 6 | Facilita la interpretación del instrumento. | ✓ | | | | | |
| 7 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología. | ✓ | | | | | |
| 8 | Expresado en hechos perceptibles. | ✓ | | | | | |
| 9 | Tiene secuencia lógica. | ✓ | | | | | |
| 10 | Basado en aspectos teóricos. | ✓ | | | | | |
| | Total | 50 | | | | | |

Coefficiente de valoración porcentual: c= *100%*

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

[Firma]

 Firma y sello del Experto