



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

VÍCTOR NOÉ CARHUANAMBO VILLANUEVA
ZOILA MONICA VELARDE REYES

Asesor:

Mg. Lic. Nombres y Apellidos

Cajamarca – Perú
2019



**ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

El Asesor Liliano Coarito Coarito, docente de la
Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios,
carrera profesional de Administración, ha
realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma
(cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de
Elija un elemento. del o los estudiantes(s)/egresado (s):

- Victor Noe Carhuamambo Villanueva
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- Zoila Monica Velarde Reyes
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, CONSIDERA que el Trabajo de Elija un elemento. titulado
"Gestión del talento humano de los docentes de la Institución
Educativa Alexander Von Humboldt, 2018",
para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas
en forma y fondo, por lo cual, AUTORIZA su presentación.

Cajamarca, 26 de Febrero del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing./Lic./Mg./Dr. Liliano Coarito
(Nombre completo del Asesor)
Asesor

DEDICATORIA

Dedicado a cada una de nuestras familias por todo su gran apoyo moral; de forma especial a nuestros hijos que son el motor para no dejar de luchar por nuestros objetivos y de esa manera demostrarles que todo se puede conseguir con perseverancia y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a todos los docentes que, con su conocimiento y enseñanza durante toda nuestra carrera, nos han hecho profesionales y de esta manera podremos demostrar y poner en práctica lo aprendido y lograr nuestros propósitos laborales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Objetivos	10
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	10
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	10
1.4. Hipótesis	11
1.5. Justificación.....	11
1.5.1. <i>Justificación académica</i>	11
1.5.2. <i>Justificación valorativa o personal</i>	12
CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA	13
2.1 Antecedentes.	13
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1 <i>Definición</i>	15
2.2.2 <i>Tipos</i>	15
2.2.3 <i>Características</i>	15
2.2.4 <i>Importancia</i>	16
2.2.5 <i>Ventajas y desventajas</i>	16
2.2.6 <i>Beneficios</i>	17
2.2.7 <i>Teorías del Talento Humano</i>	17
2.2.8 <i>Dimensiones</i>	18
.2.3 Tipo de Diseño de investigación.	20
2.4. Material.....	20
2.4.1. <i>Unidad de Estudio</i> :.....	20
2.4.2. <i>Población muestral</i> :	20
2.5.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	20
2.5.2. <i>Instrumentos de medición</i>	20
CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS.....	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable el talento Humano	11
Tabla 2. El talento humano en la dimensión reclutamiento de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.	21
Tabla 3. El talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.....	21
Tabla 4 El talento humano en la dimensión Compensación de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.	22
Tabla 5 El talento humano en la dimensión Gestión del desempeño de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.	23
Tabla 6 El talento humano en la dimensión Desarrollo profesional y personal de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.	24

RESUMEN

La presente investigación es sobre la Gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018. como objetivo es determinar el nivel del talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018. El método usado fue de tipo de investigación es Descriptiva, no experimental, Transversal; la población estuvo conformada por 30 trabajadores de todas las áreas de la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT. La técnica de recolección de información fue de encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario.

La recopilación de datos se realizó aplicando 30 encuestas como instrumento de la variable en estudio; el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 25).

Los resultados del presente estudio muestran que es indispensable diseñar programas de fomento que permitan que el reclutamiento en la selección de su personal sea que cumplan con el perfil de puesto, además las formas de contratación y diseño de puesto de trabajo deben cumplir características específicas, además de ello la compensación para los colaboradores se debe fortalecer los incentivos y beneficios de tal forma que la gestión del desempeño debe tener en cuenta que el personal necesita desarrollarse profesionalmente poniendo énfasis las capacitaciones que ayudara con la motivación personal.

Palabra Clave.

Gestión del talento Humano

ABSTRACT

The present investigation is about the human talent of the teachers in the educational institution ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018. The objective is to determine the level of human talent of the teachers in the educational institution ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018. The method used was of Research is Descriptive, not experimental, Transversal; the population consisted of 30 workers from all areas of the educational institution ALEXANDER VON HUMBOLDT. The information collection technique was a survey using the questionnaire type instrument.

The data collection was carried out applying 30 surveys as an instrument of the variable under study; the data processing was performed with the SPSS software (version 25).

The results of the present study show that it is essential to design promotion programs that allow recruitment in the selection of their personnel to comply with the job profile, in addition the forms of hiring and job design must meet specific characteristics, in addition from this the compensation for the collaborators should be strengthened the incentives and benefits in such a way that the management of the performance must take into account that the personnel needs to develop professionally emphasizing the trainings that will help with the personal motivation.

Keyword.

Human talent

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto global el talento humano tiene una relevancia dentro de todas las áreas de las organizaciones es por ello que parte de los colaboradores se sienten insatisfechos con su empleo actual dentro de las organizaciones específicamente en las empresas que ofrecen servicios educativos a sus clientes se ha podido evidenciar algunos hallazgos claves según el Informe de Monitoreo Global de Educación para Todos 2015, que cita el progreso hacia el logro de las seis metas de Educación para Todos (EPT) Un análisis en profundidad de los datos enfatiza que en muchas partes de la escuela del mundo no se beneficia de la enseñanza debido a la incapacidad de los maestros en su visión, su interacción en el aula y el autorreflexión de la enseñanza. Su desempeño, esta es la clave para mejorar y mejorar. (UNESCO, 2015)

Para Montalbetti (2014), en el artículo escrito para el diario Gestión menciona, que la gestión del talento humano debe ser responsable no solo de algunas áreas en la organización, sino de todos en conjunto; con la finalidad que cada jefe de área permita retener, formar y desarrollar el talento de los colaboradores a su cargo; por ello, por más que exista una desaceleración en la organización, estos colaboradores estarán motivados, tendrán retos y estarán mucho más comprometidos con la organización por la atención que se les ofrece; por otro lado, en la actualidad muchas instituciones de éxito contemplan en su plan estratégico la gestión del talento humano, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la personas, talentos y habilidades, a diferencia de otras organizaciones que no las consideran y que generalmente no tienen mucho éxito; por ello la gestión del talento humano debe ser considerado como un área estratégica, porque el futuro de las organizaciones depende de los intangibles y no hay mejor intangible que las personas. En la medida que la institución desarrolle mejores personas y realice un seguimiento continuo de sus procesos de gestión del talento humano, la probabilidad que la empresa tenga más éxito es muchísima más alta. A nivel nacional existen medianas y grandes empresas que están trabajando con una gestión estratégica alineada a objetivos empresariales. Por otro lado, hay un grupo de pymes en donde una persona administra el personal y se encarga de la planilla y en el mejor de los casos esta persona también asegura que se cumpla el reglamento de trabajo. Evidentemente, solo en el primer grupo se han dado más cambios y en el segundo los cambios han sido menores y más lentos. Según Calderón (2013), menciona que uno de los más grandes desafíos para gestionar el talento humano en el Perú y en las instituciones educativas, son erradicar el paradigma del cholo barato, que en muchas de las instituciones nacionales y privadas lo tienen como políticas; es decir pagar poco, sobre exigir, no dar estabilidad y en muchos de los casos maltratar a los colaboradores por su escasa preparación o experiencia;

teniendo como resultado en estas organizaciones una escasa competitividad e incapacidad para generar rentabilidad.

En el contexto local el talento humano en las organizaciones con el fin de cumplir sus objetivos propuestos enfocan diferentes estrategias con el fin de sacarle el mayor provecho al talento humano es por ello que se debe tener en cuenta que las actividades en las diferentes áreas siempre estará relacionado con el talento humano específicamente en las organizaciones que su giro de negocio está relacionado con la venta de servicios educativos es por ello que la institución educativa particular EDUCATIVA ALEXANDER VON HUMBOLDT durante el desarrollo de sus actividades de entrega de servicios a sus clientes esta siempre involucrado el talento humano es por ello que en el presente trabajo de investigación nos enfocaremos a realizar un estudio de la Gestión del Talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.” Lo que permitirá ayudar a fortalecer y mejorar la calidad de servicio a su vez aumentando la satisfacción de sus clientes de esta institución particular educativa.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de la Gestión del talento humano de los docentes en la institución EDUCATIVA ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de la Gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- ❖ Determinar el nivel de la Gestión del talento humano en la dimensión reclutamiento de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de la Gestión del talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto
- ❖ de trabajo de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión Compensación de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión Gestión del desempeño de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.
- ❖ Determinar el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión Desarrollo profesional y personal de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

1.4. Hipótesis

El nivel de la gestión del talento humano es significativo de los docentes en la institución EDUCATIVA ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

1.5. Operacionalización de las variables.

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión del talento Humano

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).	La gestión del talento humano comprende el reclutamiento, Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo,	Reclutamiento.	Selección del personal
		Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo	Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo	Perfil de puesto
		Compensación, Gestión del desempeño, Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Compensación	Características
		Compensación, Gestión del desempeño, Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Gestión del desempeño	Requisitos
		Compensación, Gestión del desempeño, Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Incentivo
		Compensación, Gestión del desempeño, Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Desarrollo profesional y personal de los docentes de la institución superior	Beneficio
			Gestión del desempeño	Valoración del trabajo
			Desarrollo profesional	Capacitaciones
				Motivar al persona

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación académica

El desarrollo de la presente investigación posee justificación académica porque servirá para estudios posteriores sobre la gestión del talento humano en las instituciones educativas y otras organizaciones que requieren ver el cambio para beneficio propio, colectivo y puedan alcanzar las metas propuestas.

La gestión del talento humano, es una de las actividades con sus adelantos, dificultades, sus aciertos y desaciertos que tratan de plasmar personas que guarden el interés por un cambio vivencial humano con emociones, comunicaciones, gozos, es el hombre que busca, alcanzar y pasar barreras, que trascienden para conseguir la excelencia.

1.5.2. Justificación valorativa o personal

El presente trabajo de investigación tiene justificación valorativa porque la gestión del talento humano proporciona posibilidades de definir perfiles profesionales con vocación de servicio, modelos de liderazgo para la optimización de los resultados, valoración del talento humano que coopere a hacer de cada integrante de la Institución, como actor de los procesos de mejora continua a través de los valores morales, la ética, el pensamiento positivo, la comunicación asertiva, comportamientos acordes con las normas sociales de convivencia, y autogestión para la obtención de ventajas competitivas frente y dentro de las organizaciones.

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2..1 Antecedentes.

Para el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes antecedentes a nivel internacional:

Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ende, se le recomienda a la institución diseñar e implementar la evaluación al desempeño para que haya mejores resultados con el desempeño del trabajador. conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores.

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.

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.

Para el presente trabajo de investigación se consideró los siguientes antecedentes a nivel nacional:

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

Pinedo (2016) en su tesis “Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015” El objetivo de esta investigación es demostrar cómo la gestión del talento humano influye en el rendimiento y la autoestima de cuatro escuelas en el Distrito Callao 2015. El enfoque cuantitativo y su diseño no son experimentales en su calidad causal correlativa. A partir de estos resultados, obtuvimos las conclusiones respectivas para los docentes sobre la gestión del talento humano y su autoestima profesional.

Díaz & Salcedo (2015), en su tesis “Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa N°1154 UGEL 03 Cercado de Lima 2015”, Presento como meta identificar la relación entre la satisfacción laboral de los educadores y la gestión del talento humano. El tipo de investigación adoptada fue básica, el nivel fue descriptivo, correlacional y el enfoque fue cuantitativo. En cuanto al diseño fue no experimental y transversal. Para la investigación se seleccionó 80 docentes como muestra. Los instrumentos seleccionados fueron los más efectivos para evaluar la Administración del talento humano y la satisfacción laboral de los educadores. Se concluyó, que el talento humano tiene relación en gran medida con la satisfacción laboral de los educadores.

2.2. Bases Teóricas:

2.2.1 Definición

Dessler & 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)

En su artículo Orizaga, (2011) establece que “En las instituciones formadoras de futuros profesionales, el reclutamiento de personal docente, debe ser cuidadosamente realizado conforme al modelo académico adoptado, debido a la gran responsabilidad que representa formar a los profesionales del hoy y del mañana”.

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)

Avalos, (1999) La definición de talentos humanos con respecto a las diferentes escuelas de pensamiento podría en algún momento confundirse entre sí como habilidades, capital humano, habilidades, conceptos, etc. En esencia, una definición común para resumir esta diversidad se considerará como referencia. Por lo tanto, la definición pretende cubrir todas las áreas que el concepto puede contener.

2.2.2 Tipos

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.

2.2.3 Características

(Chiavenato I., 2009) precisa que la gerencia debe motivar a los trabajadores a que manifiesten su creatividad, para lo cual debe capacitarlos, desarrollando sus habilidades a fin de formar un equipo de trabajo emprendedor, que garantice éxito en su gestión y que sus resultados beneficien a todos. Por lo anterior se fortalecen las siguientes características:

- ❖ Capacidad de dirigir eficazmente y con conocimiento.

- ❖ Capacidad de impulsar y conducir el desarrollo de las organizaciones, logrando el liderazgo de las mismas.
- ❖ Poseer conocimiento experto en lo referente al orden económico, jurídico, político, social y laboral.
- ❖ El talento humano competente conoce y puede servirse ampliamente de los sistemas informáticos.
- ❖ Posee y conduce con elevada conciencia ética de servicio y de responsabilidad social y ecológica.
- ❖ Amplia cultura y práctica de excelentes relaciones humanas.
- ❖ Es capaz de generar capital, ingresos, utilidades y ampliar la capacidad operativa de la organización.

2.2.4 Importancia

Sobre la importancia del talento humano, Anderson, (2006) señala que un sistema de gestión del talento humano mide y gestiona el desempeño de los empleados a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, lo que les permite tener una visión sin las habilidades que necesitan para tener éxito a nivel personal y organizacional.

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)

2.2.5 Ventajas y desventajas

Las organizaciones que administran el talento de sus miembros tienen muchas ventajas, que incluyen:

- ❖ Reducción significativa de la brecha entre las habilidades requeridas por la organización y la disposición del empleado.
- ❖ Mejora continua para lograr una mayor eficiencia y efectividad.
- ❖ Promoción de una cultura de logro de objetivos organizacionales con un rendimiento superior.
- ❖ Mejora de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- ❖ Mayor satisfacción laboral de los empleados.
- ❖ Menor rotación y mayor retención de talento clave.

2.2.6 Beneficios

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).

2.2.7 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).

2.2.8 Dimensiones

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

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

Menciona a las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

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.

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

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

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.

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

Requisitos. Sirve para la contratación de los empleados como su

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

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).

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.

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.

Valoración del trabajo. La valoración de las aptitudes o capacidades laborales requeridas por el trabajo.

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.

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

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

.2.3 Tipo de Diseño de investigación.

El diseño utilizado es No experimental y descriptivo ya que se recolecto los datos en un solo momento y en un tiempo único sin la manipulación de la variable, teniendo como propósito describir la variable el talento humano y analizar la misma mediante un patrón predecible para un grupo o población, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Donde estudiaremos el talento humano de los docentes de la institución educativa particular ALEXANDER VON HUMBOLDT ALEXANDER VON HUMBOLD

2.4. Material

2.4.1. Unidad de Estudio:

La unidad de estudio en el presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el docente de la institución educativa particular ALEXANDER VON HUMBOLDT ALEXANDER VON HUMBOLD

2.4.2. Población muestral:

La Población muestral en el presente trabajo de investigación son todos los colaboradores que son de 30 docentes en la institución educativa particular ALEXANDER VON HUMBOLDT ALEXANDER VON HUMBOLD

2.5. Métodos

2.5.1. Técnicas de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de encuesta cuyo objetivo fue Determinar el nivel de la Gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018. Se utilizó el cuestionario para la variable en donde está compuesta por preguntas literales, cerradas de elección múltiple y de escala de Likert. Procesamiento y recolección de datos. Se recogió la información, procedió a ingresar la información el programa estadístico IBM, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 25; para elaborar las tablas según los objetivos mencionados.

2.5.2. Instrumentos de medición

Se realizó el análisis descriptivo para el procesamiento de los datos a nivel descriptivo se utilizó tablas propias de la estadística descriptiva, lo cuales fueron procesados con el programa estadístico IBM, SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 25, el instrumento utilizado fue la encuesta. Además de ello se formuló la encuesta técnica con las preguntas de acuerdo a los objetivos específicos del presente trabajo

CAPÍTULO 3 RESULTADOS

Tabla 2. La gestión del talento humano en la dimensión reclutamiento de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

Reclutamiento	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	3	10
En desacuerdo	3	10
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	16.6
De acuerdo	10	33.4
Totalmente de acuerdo	9	30
Total	30	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT 2018

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 33 % consideran que están de acuerdo con el talento humano en la dimensión reclutamiento.

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 30 % consideran que están totalmente de acuerdo con el talento humano en la dimensión reclutamiento

Tabla 3. La gestión del talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

Formas de contratación y diseño de puesto de trabajo	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	1	3.34
En desacuerdo	2	6.67
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	33.4
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	2	6.67
Total	30	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT 2018

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 33.4 % consideran que están ni de acuerdo, ni desacuerdo con el talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo.

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 50 % consideran que están totalmente de acuerdo con el talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo.

Tabla 4 La gestión del talento humano en la dimensión Compensación de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

Compensación	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	1	3.34
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1	3.34
De acuerdo	15	50
Totalmente de acuerdo	13	43.34
Total	30	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT 2018

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 33.4 % consideran que están ni de acuerdo, ni desacuerdo con el talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo.

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 50 % consideran que están totalmente de acuerdo con el talento humano en la dimensión formas de contratación y diseño de puesto de trabajo.

Tabla 5 La gestión del talento humano en la dimensión Gestión del desempeño de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

Gestión del desempeño	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	30
En desacuerdo	8	26.67
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	33.34
De acuerdo	1	3.34
Totalmente de acuerdo	2	6.67
Total	30	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT 2018

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 26.67% consideran que están en desacuerdo con el talento humano en la dimensión Gestión del desempeño.

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 33.34 % consideran que están totalmente de acuerdo con el talento humano en la dimensión Gestión del desempeño.

Tabla 6 La gestión del talento humano en la dimensión Desarrollo profesional y personal de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

Desarrollo profesional y personal	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	8	26.67
En desacuerdo	9	30
Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	33.34
De acuerdo	1	3.34
Totalmente de acuerdo	2	6.67
Total	30	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los colaboradores institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT 2018

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 26.67% consideran que están totalmente en desacuerdo con el talento humano en la dimensión Desarrollo profesional y personal.

De 30 trabajadores encuestados de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, se observó que el 33.34 % consideran que están ni de acuerdo ni desacuerdo de acuerdo con el talento humano en la dimensión Desarrollo profesional y personal.

CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES

- ❖ Se obtuvo como resultado están de acuerdo con el reclutamiento del talento Humano en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT por lo tanto es indispensable dar mayor relevancia con el reclutamiento de sus colaboradores y así lograr resultados eficientes.
- ❖ Se observó que los colaboradores están de acuerdo con las formas de contratación y diseño de puesto de trabajo de la gestión del talento Humano en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT por lo tanto se debe fortalecer las formas y diseño de contratación con fortalecer dichos trabajos en la organización educativa.
- ❖ Se observó en el presente trabajo de investigación que los colaboradores están de acuerdo con la compensación mantener y fortalecer las diferentes formas de compensación en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT.
- ❖ Se observó que los colaboradores están en desacuerdo con la gestión de desempeño del talento Humano en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT por lo tanto se debe fortalecer la gestión de desempeño implementando políticas de innovación para innovar las diferentes formas de gestión de desempeño para lograr destacar y cumplir con los objetivos propuestos por la institución educativa.
- ❖ Se observó que los colaboradores están ni de acuerdo ni desacuerdo con el desarrollo profesional y personal de la gestión talento Humano en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT por lo tanto se debe diseñar programas de desarrollo profesional y personal del talento humano para ayudar a mantener motivados a los colaboradores ya que esto ayudara a cumplir con los objetivos institucionales de la organización.

REFERENCIAS

- 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
- 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.
- Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson. 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>
- Oscó, 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>
- 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
- 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/MAES TRO%20-%20Vilchez%20Paz%2C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAES_TRO%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.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Orizaga, C. (2011). *Gestión del talento humano en la universidad pública*. *El Buzón de Pacioli*, 24. Obtenido de www.itson.mx/pacioli
- Catalán, J., & González, M. (2013). *Actitud hacia la Evaluación del Desempeño Docente y su Relación con la Autoevaluación del Propio Desempeño, en Profesores Básicos de Copiapó, La Serena y Coquimbo*. Chile: Tesis Universidad de Concepción.

- Olmos, M., & Socha, K. (2006). *Diseño y validación mediante jueces expertos del instrumento para evaluar cultura organizacional. Tesis Inédita, Cundinamarca,*
- OSER, F. K. y BAERISWYL, F.J. (2001): *Choreographies of Teaching: Bridging Instruction to Learning. En RICHARDSON, V.: Handbook of Research on Teaching. AERA. Pág. 1031-1065.*
- Chiavenato I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración. (8ª ed.). México: McGrawHill.*
- Feenberg, A. (2005). *Teoría Crítica de la Tecnología. Revista CTS, 2 (5), 109-123. Recuperado de <https://www.dialnet.unirioja.es/download/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.*

ANEXOS

ENCUESTA: El Talento Humano

Objetivo: Determinar el nivel de gestión del talento humano de los docentes en la institución educativa ALEXANDER VON HUMBOLDT, 2018.

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

Dimensión: Reclutamiento

Selección del personal

1. ¿Cree Ud. que el tiempo que tomó el proceso de selección de personal fue el adecuado?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
2. ¿Los objetivos, metas y expectativas del proceso de selección del personal cumplieron con lo que Ud. Esperaba?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Perfil de puestos

3. ¿Considera que existe coherencia entre los cargos y el perfil del puesto, que existe en la institución?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
4. ¿Considera Ud. que el perfil del puesto ayuda en el desempeño laboral de los docentes de la Institución?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

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

Características

5. ¿Cree que la Institución posee características propias que ayudan para su autorrealización?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
6. ¿Cree que las características profesionales de cada colaborador ayudan en el cumplimiento de sus objetivos institucionales?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Requisitos

7. ¿Cree que cumple con los requisitos de su grado académico amerita para que labore en la Institución?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
8. ¿Cree usted que los requisitos de su nivel competitivo ayudan a desempeñarse dentro de la Institución?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Dimensión 3: Compensación

Incentivo

9. ¿Cree que los incentivos que recibe está acorde con la labor que desempeña?
 - a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
10. ¿Cree Ud. que la escala de los incentivos guarda relación con el puesto del trabajo, el perfil y competencias del personal?
- a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Beneficios

11. ¿Todas las tareas que ha logrado se asocia con los beneficios que recibe?
- a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
12. ¿Cree Ud. que los programas de beneficios sociales de su Institución son acordes a las necesidades del personal?
- a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Dimensión 4: Gestión del desempeño

Valoración del trabajo

13. ¿Consideras que tu preparación científica y pedagógica son valorados como parte de motivación para desempeñarse eficientemente como docente?
- a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo
14. ¿Valoras tu trabajo académico con los más altos niveles?
- a. Totalmente en desacuerdo.
 - b. En desacuerdo
 - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - d. De acuerdo
 - e. Totalmente de acuerdo

Dimensión 5. Desarrollo profesional y personal

Capacitaciones

15. ¿Existe un sistema documentado de la capacitación en su Institución que lleve la historia de los eventos, tiempos y su costo?
- Totalmente en desacuerdo.
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
16. ¿Se cuenta con un cronograma anual, semestral, o trimestral de capacitación?
- Totalmente en desacuerdo.
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Motivar al personal

17. ¿Recibe motivación personal por parte de su jefe por su desempeño laboral?
- Totalmente en desacuerdo.
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
18. ¿Considera que los programas de motivación personal a los docentes son equitativos?
- Totalmente en desacuerdo.
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo

Cajamarca, Noviembre 2018