



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en
docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN LA EDUCACION
AUTORES:**

Br. HERNANDEZ HUAMAN Eduardo Moisés

**ASESOR:
Dr. GUTIÉRREZ ULLOA, Cristian Raymound**

**SECCIÓN:
Educación e Idiomas**

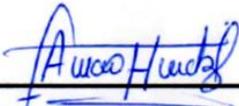
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa**

PERÚ-2018

Página del jurado



Dra. Silva Aguilar, Agueda
Presidente



Mg. Arnao Hernández, Victoria Angélica
Secretaria



Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijos Imanol, Flavia, Adriano y Benjamín, que son mi vida, motivación y fuerza por salir adelante.

Con mucho amor a mi esposa Magaly Rodríguez Guevara, por estar siempre a mi lado en las buenas y en las malas y ser mi compañera eterna.

A mis Padres Flor de María Huamán De Hernández y Moisés Aurelio Hernández Anyarín que haya en el cielo desde donde ahora está me ilumina y motiva a seguir adelante.

A mis queridos y estimados suegros Leonor Guevara Martínez y Vidal Encarnación Rodríguez Tenorio por su apoyo constante y desinteresado hacia mi persona y mi familia.

A mis hermanos, a quienes a pesar de nuestras diferencias los estimo, valoro mucho y gracias a esas diferencias cada día me vuelven más fuerte.

De forma muy especial a mis cuñados por el amor, apoyo y dedicación que muestran día a día hacia mis hijos.

Y de forma no menos importante a mis patriarcas, Ramón, Rosa, Rosalina y Aurelio, mis abuelos que siempre llevare presente.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Posgrado, de la Filial de Ica y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de culminar satisfactoriamente mis estudios de maestría.

Al Dr. Cristian Gutiérrez Ulloa, asesor del trabajo de investigación, quien brindó sus aportes científicos y tecnológicos en la elaboración y desarrollo de la tesis.

A mis compañeros de estudio con quienes compartimos todas nuestras experiencias enriqueciendo nuestros conocimientos y vivencias inolvidables.

A la Universidad Privada San Juan Bautista – Filial CHINCHA por brindarme la confianza y las facilidades para realizar este trabajo de investigación y permitirme aportar en la solución a la problemática educativa detectada.

A mis amigos de infancia, colegas, compañeros de trabajo y amigos del fútbol quienes forman parte de mí día a día.

A mis queridos alumnos quienes son parte importante en mi vida, por ellos este gran esfuerzo también en superarme y poder seguir brindándoles lo mejor de mi carrera profesional.

Y de forma muy especial a mis primos Rosa Palomino y Abner Ramos, por quienes siento un profundo respeto y admiración, a ellos dos las infinitas gracias por su gran apoyo desinteresado en todo este tiempo de trabajo y estudio.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018”, con la finalidad de determinar la relación de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se adecue a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Br. HERNANDEZ HUAMAN Eduardo Moisés



INDICE GENERAL

	Pág
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii y viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas con el tema	20
1.4 Formulación del problema.....	41
1.5 Justificación del estudio	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	44
II. MÉTODO	44
2.1 Diseño de investigación.....	45
2.2 Variables, operacionalización	45
2.3 Población, muestra y muestreo	48
2.4 Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	49
2.5 Métodos de análisis de datos	51
2.6 Aspectos éticos.....	51
III. RESULTADOS.....	52
IV. DISCUSIÓN	59

V. CONCLUSIONES	61
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS	69
Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos.....	70
Anexo 1.1 Test sobre gestión del talento humano y desempeño laboral	70
Anexo 1.2 Ficha técnica del instrumento.....	73
Anexo 2 Constancia de aplicación de instrumentos	77
Anexo 3 Registro de datos	78
Anexo 3.1. Registro de datos de gestión de talento humano	78
Anexo 3.2. Registro de datos de desempeño laboral.....	80
Anexo 4 Artículo científico.....	82
Anexo 5 Matriz de consistencia.....	93
Anexo 6 Matriz de operacionalización.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Pág

Tabla 1: Nivel de percepción sobre gestión del talento humano en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha – 2018

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha – 2018.

Tabla 3: Estadígrafos de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha – 2018.

Tabla 4: Prueba de Normalidad

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Gestión de Talento Humano” y un “Cuestionario de Desempeño Laboral” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

En la presente investigación se concluye que existe relación entre Se determinó que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha – 2018.

Palabras claves: gestión del talento humano y el desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of Human Talent Management and Labor Performance in teachers of a Private University, Chincha Alta-2018.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Talent Management" and a "Labor Performance Questionnaire", duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between Human Talent Management and Labor Performance, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

In the present investigation it is concluded that there is a relationship between It was determined that there is a relationship between the management of human talent and work performance in teachers of the Private University San Juan Bautista Chincha - 2018.

Keywords: human talent management and job performance.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1 Realidad problemática.

Actualmente vivimos en una sociedad sujeta a cambios vertiginosos en el campo del conocimiento, el ritmo implica una serie de capacidades, destrezas y actitudes a desarrollar, del mismo modo la competitividad es parte de este proceso ya sea entre organizaciones como también entre personas. En el caso de las organizaciones los procesos de administración y gestión van enfocados hacia la mejora de la producción que está a cargo de las personas (Chiavenato 2007, p17), la vida de éstas dependen de las organizaciones las que a su vez dependen del trabajo de aquellas.

En el campo educativo los maestros son elementos esenciales ,su desempeño y valoración van de la mano, es así que se hace necesario e indispensable una adecuada gestión del talento humano entendida como “las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo,es decir se refiere a las acciones de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de una organización” (Dessler y Varela, 2004, p. 2); sin embargo, esta definición podemos ampliarla más allá del campo administrativo al sector educativo donde se hace indispensable las capacidades del docente para lograr una educación de calidad en todos los niveles. Haciendo un análisis en el nivel superior según la UNESCO (2009, p 04) en uno de sus informes sobre Educación sostiene en el criterio nº 21 que para garantizar la calidad en la educación del nivel mencionado es fundamental “reconocer la importancia de atraer y retener a un personal docente y de investigación calificado, talentoso y comprometido con su labor”, solo así se puede adoptar un nuevo paradigma educativo en el aula.

Por otro lado, tenemos un reporte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015) según el cual el 36% de las

empresas formales en el ámbito educativo tienen problemas para encontrar trabajadores calificados, a nivel mundial la proporción es del 21 % y a nivel de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el promedio es del 13 % con una tendencia a triplicarse las probabilidades de dificultades en este rubro en América latina, manteniéndose la calidad educativa en clara desventaja.

En este contexto podemos mencionar un reporte realizado por Villeros (2016) citado por Di-Carlo y Molero (2012, p.179) sobre gestión de talento humano en instituciones educativas privadas de Colombia y Venezuela en donde se evidencia que la gestión de talento humano se realiza en los procesos de aplicación de personas, orientación, análisis de cargos y evaluación y no se aplica en los procesos de admisión, reclutamiento, selección, compensación y remuneración lo que trae como resultados que el personal no sea ubicado y compensado convenientemente.

Esta problemática no es ajena en el Perú, según Calderón (2013) analista de los desafíos de la gestión del talento humano en diversas empresas, menciona a los siguientes aspectos generales como retos en este campo: sacar a la empresa del círculo vicioso, retener el talento desarrollado, jefes despóticos, calidad de vida y reclutamiento deficiente ,los cuales no son ajenos a la realidad educativa ; por otro lado se tiene los resultados brindados por Rodríguez (2015) consultor docente y conferencista internacional sobre marketing educativo ,empresarial y de servicios donde de 1793 trabajadores el 41% sostiene que lo que le retendría en un trabajo es la posibilidad de promoción y desarrollo profesional, seguido de la responsabilidad y autonomía en el puesto con un 13%; esto muestra claramente porque en algunas instituciones educativas sobre todo privadas el personal cambia debido a las condiciones que ofrecen sus empleadores..Actualmente el MINEDU plantea en la Ley de Institutos y escuelas de Educación superior y la carrera pública de sus docentes (2016) principios que no siempre se cumplen en la realidad, por ejemplo se plantea la calidad educativa, la

pertinencia, la inclusión social ,el mérito entre otros; en cuanto al último se busca el reconocimiento de logros mediante mecanismos transparentes que conduzcan al desarrollo personal y profesional, sin embargo en las Instituciones privadas no universitarias no siempre se da porque algunas de ellas carecen de un Plan de Gestión que permita detectar a su personal según sus competencias y saber retenerlo, es por ello que siempre se evidencia personal docente rotando en busca de mejoras profesionales.

En la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chincha Alta no cuenta con un Área de gestión de talento humano, solo se maneja a través de Jefatura de Personal ,la contratación docente se hace a través de evaluación de currículum y capacidad didáctica en aula; se puede evidenciar personal calificado con altas expectativas que muchas veces desertan por no considerar el trabajo adecuado para su desarrollo profesional así como también se observa personal con falencias en su desempeño generando el descontento de los alumnos y en los directivos por su falta de compromiso institucional, esta situación, de seguir así impedirá contar con personal de calidad satisfecho o desmotivado para cumplir con su labor docente es por ello que surge la necesidad de conocer si la percepción sobre gestión del talento humano de los docentes se asocia con su desempeño laboral para que a partir de allí se sienten las bases para la creación de un Modelo de Gestión de talento humano.

1.2 Trabajos previos.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local, no existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos.

Así tenemos en el ámbito internacional.

Genesi y Suárez (2010) publicaron un Artículo titulado “Gestión de

calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes” el objetivo del estudio fue establecer la incidencia de la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes en la escuela Técnica Comercial Robinsoniana “Hermágoras Chávez” en el municipio Cabimas de Venezuela, el estudio no experimental, descriptivo analítico con alcance transeccional ; la población y muestra de estudio fue de 55 coordinadores. Las conclusiones del estudio fueron que entre los elementos que intervienen en la gestión del talento humano están: la participación, contribución, responsabilidad y liderazgo prevaleciendo la carencia de este último en los gerentes educativos, así como la profundización de la responsabilidad y la mayor participación de los involucrados en el ámbito educativo ; por otro lado resulta necesario incorporar la percepción sobre capacidades de gestión en los gerentes para tener dominio sobre ellas ; además se comprobó que los directivos mayormente se dedican a lo administrativo descuidando lo pedagógico y comunitario por no tener dominio en estas áreas .

Rojo (2012) realizó su tesis magistral titulada “Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica” en Santiago de Chile, el estudio tuvo como objetivo formular un Modelo de gestión a partir de los resultados encontrados, la investigación fue de alcance exploratorio y de tipo cualitativa, la muestra de estudio estuvo conformada por la plana directiva y los docentes (no se precisa cantidad) Las conclusiones fueron que no existe una planificación en la gestión del talento en docentes ni acciones aisladas que conlleven hacia ello, se observó que la mayor dificultad en la gestión del talento en los docentes son los recursos y el tiempo, los primeros dependen de la Institución y la factibilidad de contar con ellos y el tiempo depende de la institución y docentes ya que muchos de ellos realizan labores en otros lugares; en cuanto a retención de los docentes los directivos manifestaron que es un reto para la institución tener un clima laboral adecuado, el aumento de pago por docencia y los incentivos no monetarios como capacitaciones; en el rubro de razones por las que un docente dejaría a la institución está la de mercado referido a mejores sueldos que recibirían en otro lugar; a partir

de la visión de los docentes la gestión del talento se asocia primordialmente a la capacitación y a la disposición de materiales adecuados para desarrollar su asignatura ya que la institución tiene limitaciones en ello, también se constató que directivos y docentes perciben el talento desde el punto de vista académico y experiencia sin tomar en cuenta el aspecto netamente personal; en base a ello se propuso un modelo de gestión de talento en docentes para una institución superior técnica considerando los niveles global, grupal e individual.

Pérez (2015) a través de la Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales de Venezuela publicó un artículo titulado “Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente del departamento de estudios básicos y sociales del decanato de ciencias y tecnología-UCLA”, fue una investigación no experimental de alcance descriptivo, la población y muestra de estudio fueron 30 docentes; las conclusiones muestran que los docentes poseen competencias en el área cognitiva y pedagógica ,sin embargo, muestran limitaciones en los aspectos sociales y emocionales como limitaciones en su capacidad de adaptación a circunstancias inestables, igualmente a recibir retroalimentación y enmendar faltas ,además se evidenciaron problemas en la disposición para actuar frente a situaciones que mejoren su desempeño, por otro lado se encontraron falencias en los docentes para integrarse a equipos de trabajo y mostrarse interesados en sus compañeros las cuales repercuten en un desempeño efectivo

Luengo (2013) realizó su tesis magistral titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” en Maracaibo- Venezuela, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional con un tipo de diseño observacional, transaccional y de campo, la muestra estuvo constituida por 5 directores y 44 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario respectivo y debidamente validados; los resultados muestran que en los centros educativos prima un clima autoritario donde no se ve al Director como un líder por otro lado

se evidenció un clima laboral que no motiva a los docentes los que a su vez no se sienten totalmente identificados con la Institución repercutiendo en su desempeño laboral con muestras de monotonía lo cual los limita de los avances tecnológicos y pedagógicos ,así mismo presentan deficiencias en cuanto a las habilidades administrativas como son las técnicas ,conceptuales , estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. Finalmente la prueba estadística mostró una correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables.

Majad (2015) publicó el artículo titulado "Gestión del talento humano en organizaciones educativas" a través de la Revista de investigación de la Universidad pedagógica experimental de Venezuela, la investigación fue descriptiva de campo con modalidad de proyecto factible ,el enfoque es cuantitativo ,no experimental y transaccional ,la población de estudio fueron 20 escuelas estatales del municipio de San Cristóbal con 431 docentes y 40 directivos; los resultados demostraron la presencia de carencias en las dimensiones de gestión, talento humano y trabajo corporativo. Finalmente se concluyó que el proceso administrativo de inserción del factor humano en relación a las competencias individuales y a los objetivos organizacionales no se da de forma idónea por lo que se justifica la propuesta de un modelo de gestión del talento humano.

En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios.

Oscoco (2015) realizó una tesis para obtener su licenciatura titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pachuca-Andahuaylas-Apurímac, 2014" ,el estudio fue observacional, de alcance descriptivo con un diseño transaccional correlacional ; la población y muestra de estudio fueron 35 personas que laboran en el municipio de Pachuca ; las conclusiones fueron que el 48,6% de trabajadores sostienen que la municipalidad sí realiza un proceso de planificación del personal y el 45,7% de los trabajadores opina que sólo algunas veces se aplican los programas de

personal y el 14,3 opinan que nunca se aplican dichos programas ;el 34,3% de trabajadores menciona que raras veces se realizan pruebas de selección de personal, el 25,7% sostiene que nunca y el 22,9 dijo que algunas veces se hacen pruebas de selección ya que el municipio no cuenta con procedimientos establecidos y se limitan a la entrevista hecha por el Alcalde. En cuanto a las evaluaciones de rendimiento evidencian que el 34,3% de trabajadores se desempeña de forma regular, el 20% tiene un desempeño destacado siendo un factor clave el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de Área y jefe de personal, sin embargo, otro 20% tiene un desempeño escaso y un 11,4% no se desempeña adecuadamente. En conclusión se encontró una relación significativa positiva débil entre las variables de estudio.

Franco (2011) realizó una tesis magistral titulada “Relación entre la percepción sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral en los docentes de un Instituto superior tecnológico de Arequipa”, la investigación fue observacional con un diseño descriptivo correlacional cuya muestra de estudio fueron 132 docentes que laboran en la modalidad de tiempo completo y tiempo parcial ; los resultados obtenidos evidencian que un 54,5% perciben a la gestión de talento humano con un mal desempeño, un 41,7% lo perciben con un buen desempeño y sólo el 3,8% lo percibe como un excelente desempeño; respecto a la otra variable un 34,8% se mostraron insatisfechos, un 65,2% adujeron indiferencia y 0% de satisfacción. Se determinó que existe una relación significativa entre las variables de dicho estudio.

Almonte (2015) elaboró la tesis para optar el título de magister en Educación titulada “Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya, 2015”, el estudio fue de tipo observacional descriptivo con un diseño correlacional; la población estuvo constituida por 66 docentes de ocho instituciones educativas del nivel primaria teniendo como instrumentos el cuestionario y una ficha documental. Los resultados evidencian una relación positiva moderada entre las variables

concluyendo que la gestión del talento humano es independiente moderadamente del buen desempeño docente y viceversa.

Callomamani (2013) realizó el estudio titulado “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores” con un nivel de investigación descriptivo correlacional y un diseño observacional transaccional; su población de estudio fueron los docentes y estudiantes del quinto grado de secundaria ; de acuerdo a los resultados, la supervisión pedagógica influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes, se evidenció que los docentes en un 58% calificaron el acompañamiento pedagógico como regular; en cuanto al desempeño laboral la mayoría de estudiantes lo califican bueno en planificación e integración de teoría con la práctica y valores, sin embargo en dominio de contenidos, mediación y evaluación de aprendizajes lo consideraron regular; finalmente se concluyó que ambas variables se correlacionan.

Inca (2015) realizó su tesis para Licenciatura titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas”, el estudio fue de tipo cuantitativo con un diseño transversal- correlacional; dicha investigación tuvo una muestra de 104 trabajadores que laboran en el área administrativa entre damas y varones, fue aplicado un instrumento debidamente validado para cada variable, dentro de los resultados obtenidos se tiene que en un mayor porcentaje los trabajadores tienen una opinión Indiferente en relación a la Gestión del talento humano y al desempeño laboral (31,7% y 40,4% respectivamente) , en cuanto a las dimensiones de Selección de personal un 64,4% manifestaron estar en desacuerdo con los procedimientos realizados; referente a la dimensión Capacitación del personal el 63,4% se manifiestan en desacuerdo con lo realizado en este rubro; a su vez ambas dimensiones se correlacionan moderadamente con el desempeño laboral. Finalmente se concluyó que existe una relación significativa entre las variables del estudio.

Enrique (2012) realizó su tesis magistral titulada “Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una Institución educativa de la región Callao”, fue una investigación descriptiva comparativa con un diseño observacional; el estudio se hizo en 143 alumnos del nivel secundario y 17 docentes excluyendo a los que laboran en las áreas de Educación física y Educación para el trabajo; se aplicó el mismo instrumento a los docentes y a los alumnos, los resultados fueron que existen diferencias significativas entre la autoevaluación y la percepción de los alumnos acerca del desempeño docente en cuanto a su actitud docente, a la creación de un clima propicio para el aprendizaje, en el desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, coinciden en la dimensión de prácticas de evaluación de aprendizaje.

A nivel local no se ha ubicado estudios relacionados con las variables de estudio.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1.-Gestión del talento humano

1.3.1.1.-Introducción

En toda organización se desenvuelven personas las cuales adoptan diversos calificativos según el contexto, se les llama trabajadores, funcionarios, capital humano, empleados, recursos humanos, talentos humanos, entre otros, éstos términos se van adoptando de acuerdo a las necesidades de las organizaciones en el caso de aquellas que operan en el ámbito educativo del sector privado buscan ser reconocidas por su rentabilidad, competitividad y por la calidad del servicio que brindan ;en el nivel superior se incluye la inserción laboral de sus egresados ,es por ello que en la actualidad se busca que las personas estén satisfechas en cuanto a posibilidades de superación , salarios y que sepan relacionarse en equipo para que su labor esté encaminada a lograr los objetivos institucionales. Por tal motivo surge todo un estudio para optimizar la gestión del talento humano.

1.3.1.2.- Concepto: Para Chiavenato (2002, p. 9) "la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño"

Eslava (2004) citado por Moncada y Rodríguez (2015, p. 21) sostiene que es un enfoque estratégico de dirección, que tiene como fin alcanzar la máxima creación de valor para la organización mediante un conjunto de acciones orientadas a disponer siempre del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Para Dessler & Varela (2004, p.2) son las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; específicamente se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de una compañía.

Los tres autores mencionados coinciden en cuanto a conjunto de estrategias orientadas a la relación de los directivos con su personal, es decir, en las formas que éstos involucran permanentemente a sus trabajadores en el éxito de su organización considerando sus habilidades y capacidades sin dejar de lado su desarrollo individual.

1.3.1.3.-Procesos

Chiavenato (2002, pp. 6, 7) considera seis procesos:

a).-Admisión de personas.-Relacionado con la división de reclutamiento y selección de personal, se debe tener en cuenta las exigencias que deben cumplir las personas para ocupar el cargo solicitado.

-Reclutamiento del personal.-Tiene que ver con las formas de convocatoria de los candidatos para ocupar los cargos, en el caso del Instituto se procede a través de avisos en los diarios locales.

-Selección del personal.- Comprende a la forma como se eligen a los candidatos más idóneos para el cargo y tiene que ver con la adecuación y eficiencia del trabajador en el cargo, en el caso del Instituto Pablo Casals se toma en cuenta el expediente, la entrevista personal y la clase modelo del estudiante. Según el autor este proceso debe brindar información acerca de las capacidades del candidato para aprender o llevar a cabo una tarea, es por ello que debe estar muy bien estructurado.

b).-Aplicación de personas.- Relacionado con la división de cargos y salarios, aquí debe tenerse en cuenta la función que va a cumplir la persona; éste proceso comprende el diseño de actividades a desarrollar así como la orientación, acompañamiento y evaluación en el desempeño.

c).- Compensación de las personas.-Referido a la división de los beneficios sociales, en este proceso se considera el cómo compensar e incentivar a las personas de modo que satisfagan sus necesidades individuales más importantes. En la institución que se realizará el estudio algunos docentes son premiados por destacar en ciertas actividades. En base a los dos procesos anteriores se ha considerado uno solo denominado: Motivación y estímulos al personal.

-Motivación y estímulos al personal –La motivación entendida como la predisposición a actuar de cierta manera en base a un estímulo que puede ser interno o externo, en el caso de los docentes se busca conocer si existe un impulso que los mueva a un desempeño acorde a los objetivos de la Institución. En el caso de los estímulos, el autor considera a los incentivos que recibe un individuo cuando su labor dentro de una Institución contribuye a lograr sus propios objetivos. Para el presente estudio se ha considerado los recursos de que se dispone, el salario, el potenciamiento de habilidades y los reconocimientos por parte de los superiores.

d).-Capacitación y Desarrollo de personas.-Relacionado a la división de la capacitación, se tiene en cuenta a los procesos de capacitación que

deben incluir entrenamiento, superación de las personas, programas de innovación de las carreras y de comunicación e integración. En el Instituto Pablo Casals se hacen una o dos capacitaciones al inicio de cada ciclo académico en temas que la dirección cree conveniente y se dan generalmente por docentes de la misma Institución.

e).-Mantenimiento de personas.-Referido a la división de higiene y seguridad, importa en este proceso gestar condiciones ambientales psicológicas satisfactorias tales como administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales. En el caso del Instituto Pablo Casals no se conoce si existe un plan de retención; sin embargo, algunos docentes de trayectoria se han retirado en busca de mayor reconocimiento a decir de ellos mismos.

f).- Evaluación de personas.-En este proceso se considera la división de personal, se busca el acompañamiento y monitoreo de las actividades de las personas y verificar resultados aquí se toma en cuenta una base de datos y sistemas de información gerenciales. En el Instituto en mención se aplica encuestas a los alumnos al final del ciclo académico y se toma en cuenta la asistencia a las actividades extracurriculares programadas por la Institución. Se ha considerado algunos de los procesos mencionados para la adaptación de los instrumentos de recolección de datos teniendo en cuenta la realidad del Instituto Pablo Casals.

1.3.1.4.- Funciones

Chiavenato (2009, p.46) propone cuatro funciones primordiales de la Gestión del talento humano, las cuales se deben caracterizar por ser versátiles y a la vez complejas ya que se requiere en las condiciones actuales que los encargados de esta gestión actúen como policías y aliados de sus trabajadores con el fin de lograr los objetivos; las funciones son:

a).-Administración de estrategias de recursos humanos.-Comprende la manera como los encargados de la gestión de talento humano ayudan a

impulsar la estrategia de la organización mediante un diagnóstico que permita detectar las fortalezas y las debilidades.

b).-Administración de la infraestructura de la empresa.- Se considera la forma en que los encargados de la gestión del talento otorga una base de servicios con el fin de ayudar a la organización a que sea más eficiente y a la vez eficaz, en esta función se analiza la reducción de costos y aumento de valor en la búsqueda de servicios en común para la mejora permanente de la organización.

c).- Administración de la contribución de los trabajadores.- Abarca el saber escuchar a los trabajadores con el fin de brindarles ayuda para que se involucren en la participación y el compromiso y se conviertan en elementos emprendedores, cómplices y proveedores de la organización.

d).-Administración de la transformación y el cambio.-Tiene como finalidad crear una organización renovada, comprende las formas que motiven a la capacidad para el cambio así como a la detección y solución de problemas.

El Instituto Pablo Casals no cuenta con un área específica de gestión del talento humano, las funciones mencionadas están a cargo de la gerencia y se desconoce o por lo menos no se evidencia un acercamiento a los trabajadores para convertirlos en los agentes que menciona el autor.

1.3.1.5.- Objetivos

Según Vallejo (2015, pp. 19-21) los objetivos de la gestión del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización, propone los siguientes:

a).-Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.-Este objetivo se refiere a las tareas realizadas para que se cumpla lo trazado en la organización.

b).-Proporcionar competitividad a la organización.-La gestión debe estar encaminada a la creación, desarrollo y aplicación de habilidades y competencias de su personal con el fin de que sean productivos.

c).-Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.-Está orientado al reclutamiento y selección del personal mejor calificado y

además ver la manera de retenerlo y mantenerlo motivado dentro de la organización.

d).-Incrementar la satisfacción en el trabajo.-La gestión debe incluir la realización de actividades para que el personal esté satisfecho dentro de la organización y por tanto será más productivo; cuando ocurre lo contrario las personas se desvinculan, se ausentan con frecuencia y esto repercute en el auge organizacional.

e).-Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.-Con este objetivo se pretende la creación de un ambiente motivado, agradable y atractivo para el personal; por ello es necesario enfatizar en el estilo de administración, la libertad, la autonomía para la toma de decisiones, el clima laboral agradable, la familiaridad, la seguridad del trabajo, la cantidad de horas adecuadas y las tareas significativas agradables

f).-Administrar y generar cambios.-Se considera que toda organización debe estar preparada para afrontar los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos; esto implica la generación de estrategias diversas para lograr la adaptación a los problemas y tendencias actuales del mercado. En el caso de las instituciones educativas superiores, hoy se requiere la Acreditación lo cual implica un trabajo conjunto de toda la comunidad educativa.

g).-Mantener políticas éticas y de transparencia.-Este objetivo está orientado a que en la organización se rindan cuentas transparentes, justas, confiables y éticas. En una institución educativa privada este objetivo no siempre se cumple ya que el personal no es comunicado de la forma de las inversiones.

h).-Sinergia.-La sinergia consiste en que todo el personal de una organización debe trabajar para un mismo fin ya sea personal u organizacional, la meta es ganar- ganar, este aspecto toma el nombre de cultura corporativa.

i).-Diseñar el trabajo individual y en equipo.-Es importante que las condiciones de trabajo dentro de la organización sean excelentes en cuanto a significatividad, motivación y clima adecuado de esta forma la calidad de vida individual y grupal será mucho mejor. En la institución de estudio no siempre se trabaja en este objetivo ya que es notorio ver personal docente desmotivado por malas relaciones entre compañeros o los grupos aislados de trabajo.

j).-Recompensar a los talentos.-Cuando el personal cumple los objetivos de la organización y su actuación es transparente es muy importante el estímulo y la recompensa. En este caso, la institución de estudio considera una vez al año el otorgamiento de diplomas a los docentes que considera sobresaliente, sin embargo, el descontento es notorio ya que siempre son los mismos premiados a pesar que algunos manifiestan que ellos están aportando mucho, es decir, no hay una información transparente en cuanto a los criterios de estimulación, se hacen encuestas a los alumnos pero no se informa que evalúan y tampoco se comunica las posibles fallas del personal.

k).-Evaluar su desempeño.-La evaluación es necesaria porque permite mejoras en el personal de la organización, por ello debe comunicarse los resultados a cada uno ya sean positivos o no; sin embargo, eso no siempre se hace como se evidencia en la institución de estudio.

1.3.1.6.-Gestión de talento humano en las instituciones educativas

La gestión de talento humano nació básicamente en las empresas relacionadas a los negocios, sin embargo, se ha extendido al sector educativo ya que las instituciones educativas conglomeran a personas que interactúan día a día y de las que se espera resultados , en ese sentido Castañeda y Zuloaga (2014) sostienen que dicha gestión en las instituciones educativas es posibilitar por parte del Gerente educativo los instrumentos necesarios para que los docentes de la entidad educativa sean talentosos en el cumplimiento de sus funciones con el objetivo de brindar una educación de nivel óptimo a la comunidad. Se hace necesario por ello invertir en potenciar las competencias de

las personas mediante acciones para renovar y mejorar los conocimientos progresiva y sistemáticamente, frente a esto podemos decir que en nuestra realidad, algunas instituciones privadas lo hacen, sin embargo otras descuidan este factor y dejan que los trabajadores por su cuenta inviertan en su desarrollo.

1.3.2.-Desempeño laboral

El desempeño es el comportamiento del personal que ocupa un cargo en la búsqueda de los objetivos trazados, configurándose como la táctica individual para alcanzar los fines deseados (Chiavenato, 2000). Para Hughes et al., (2009) citado por Urdaneta et al. (2013, p. 674), el desempeño está referido a aquellos comportamientos orientados a las metas o misión de la organización incluyendolos productos y servicios resultantes de esos comportamientos.

1.3.2.1.-Concepto.- Chiavenato (2002, p.356) sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento situacional de una persona que depende de sus competencias y de la visión que tenga acerca de las recompensas y del cargo que ejercerá, de acuerdo a este concepto podemos decir que el desempeño laboral está relacionado con el compromiso del empleado en el logro de los objetivos institucionales con resultados exitosos.

De acuerdo a lo anterior se resalta la importancia del rol del trabajador dentro de una organización para ello intervienen diversos factores (Toala et al., 2017, p.49) como son:

-La motivación.-Entendida como la predisposición para ejecutar una tarea en este caso los autores sostienen que debe estar presente en la empresa, el trabajador y en el aspecto económico para lograr los objetivos.

-El ambiente de trabajo.-Es trascendente estar a gusto y grato en nuestro entorno laboral para ejecutar las tareas con mejores resultados, por otro lado es necesario ubicar al trabajador en las áreas

correspondientes según sus conocimientos, habilidades y experiencia permitiéndole un óptimo desempeño. En este factor cabe mencionar que en la Institución de estudio no siempre es así, algunos docentes no responden adecuadamente en las áreas asignadas según manifiestan no tenían experiencia en ella.

-Establecimiento de objetivos.-En este aspecto se considera la importancia de motivar a los empleados en base a retos que debe cumplirlos en un período de tiempo, esto permitirá evidenciar el nivel de satisfacción por el deber cumplido.

-Reconocimiento del trabajo.-Es importante y necesario reconocer el producto final entregado por el trabajador para que se sienta útil y valorado, de esta forma su compromiso crecerá al momento de recibir una tarea. Esto se puede evidenciar en la Institución de estudio ya que los docentes que son reconocidos se esfuerzan siempre por no “defraudar” a la gerencia a diferencia de los docentes que no son estimulados, es notoria su apatía.

-Participación del trabajador.-Resulta necesario involucrar al trabajador en el control y planificación de ciertas tareas con la finalidad de que sugiera mejoras y los procesos sean potenciados y evaluados obteniendo mejores resultados.

-La formación y desarrollo profesional.-Consideran los autores y estoy de acuerdo en que una buena motivación es incentivar el desarrollo profesional de modo que la autoestima y la experiencia profesional aumenten, por transitividad repercutirá en un mejor desempeño laboral.

Considerando lo mencionado surge la necesidad de hacer un análisis de cómo se evalúa el desempeño.

1.3.2.2.-Evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2002, p. 8) la evaluación del desempeño es un proceso que consiste en la revisión de la actividad productiva que se dio

en el pasado para evaluar la contribución del trabajador en el logro de objetivos del sistema administrativo. El desempeño es variable de una persona a otra y se da de acuerdo a la valoración costo-beneficio en un contexto determinado, por ello es importante conocer los factores que interfieren en el desempeño de un trabajador, de acuerdo al autor prima el esfuerzo individual que a su vez es influenciado por el valor de los estímulos, la visión de que éstos dependen del esfuerzo, la percepción del papel que debe desempeñar y las habilidades propias de la persona. En la institución de estudio los docentes que siempre son recompensados son los que mayormente participan en las actividades programadas, por otro lado, cuando se ejecutan las encuestas a los alumnos para medir esta variable el docente no tiene conocimiento de los resultados ni siquiera se sabe bajo qué criterios son evaluados, este aspecto es desfavorable ya que de acuerdo a Chiavenato (2002, p.82) toda persona está en el derecho de recibir una retroalimentación respecto a su desempeño y sobre todo conocer que piensan los directivos de su labor tratándose en este caso de una Institución educativa privada.

Reglas para la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2002, p. 82) es importante que en una evaluación salgan beneficiados la organización y el trabajador, por ello se debe considerar lo siguiente:

- La evaluación debe incluir el desempeño en el cargo así como la trascendencia de las metas y objetivos institucionales.
- La evaluación debe tomar en cuenta el desempeño real y no la percepción intencionada de hábitos personales.
- La evaluación debe ser un consenso entre evaluador y evaluado teniendo en claro por ambas partes que saldrán beneficiados la organización y el empleado.
- La evaluación debe ser fundamental para capacitar al empleado de

modo que aumente su productividad en cuanto a eficacia y eficiencia.

El mismo autor, propone algunos puntos débiles en esta evaluación, los cuales son:

-Percepción de la evaluación como un estado de recompensa- castigo por el desempeño anterior.

-El hincapié en el diligenciamiento de formularios antes que en la evaluación objetiva del desempeño.

-La falta de equidad en el proceso generando que se considere a este acto como tendencioso.

-Evaluaciones sin dirección que no conducen a nada y no agregan valor a nadie.

1.3.2.3.-Desempeño laboral docente

Antes de definir al desempeño docente es necesario tener en cuenta que el perfil docente es un conjunto de elementos que distinguen al profesional de la Educación constituyéndose en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente. (Montenegro, 2007, p. 12), sin embargo, cabe mencionar que en las instituciones educativas privadas, ejercen la docencia, profesionales de áreas diferentes a la educativa como es el caso del Instituto “Pablo Casals” y como éstos serán la unidad de estudio es necesario tener una noción de su rasgo profesional.

Teniendo en cuenta que: “el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, es decir el proceso de formación de los niños y jóvenes que están a su cargo” (Montenegro, 2007, p.19); es necesario considerar los factores que inciden sobre dicho desempeño.

Factores que determinan el desempeño docente (Montenegro, 2007, pp. 19-21)

a).-Asociados al docente:

a.1).-Formación profesional.-Brinda el conocimiento para afrontar la labor

educativa con transparencia, planificación anticipada, ejecución organizada y evaluación constante.

a.2).- Condiciones de salud.-El estado de salud óptimo es básico para un buen desempeño y depende de su estilo de vida, de la satisfacción de sus necesidades vitales incorporando el aspecto afectivo.

a.3).-Grado de motivación y compromiso con su labor.-El nivel de motivación del docente está relacionado con el amor por lo que hace, ésta se revitaliza con el nivel de compromiso y la seguridad de que la actividad del educador es crucial para la superación individual y social. Este factor se expresa a través de la puntualidad, el cumplimiento de la labor con organización y entusiasmo y con las buenas relaciones con los compañeros y estudiantes.

Los aspectos mencionados se complementan entre sí para lograr un óptimo desempeño.

b).-Asociados al estudiante:

Se consideran también la preparación, el estado de salud del estudiante, su motivación y compromiso; si bien es cierto tales factores dependen básicamente de la formación en familia, el docente puede incidir en algunos como son la preparación con la que viene el estudiante y la motivación que se inculca en las aulas.

c).- Asociados al contexto:

c.1).-El entorno institucional.-Comprende a su vez el ambiente educativo y la estructura del proyecto educativo.

c.1.1).-El ambiente: Incluye al físico y al humano. En el primero es necesario contar con una infraestructura adecuada con materiales educativos disponibles. En el segundo se considera importante las relaciones de afecto, autonomía y superación.

c.1.2.-).-La estructura del proyecto educativo: En este factor intervienen todos los agentes educativos, cuando se tiene una Institución con horizontes claros y definidos las actividades docentes se estructuran con mayor acierto.

Por otro lado, de acuerdo a Montenegro (2007, pp. 21-23) el desempeño laboral del docente incide en cuatro campos de acción:

-Sobre sí mismo; que involucra a la organización y formación del docente, en cuanto a la primera tiene que ver con su vida netamente personal que le permitirá estar en equilibrio y manejarse con entusiasmo y en cuanto a la segunda concierne a su preparación y capacitación perenne en temas de pedagogía y en el área en que se desenvuelve; por lo mencionado es que en el instrumento de recojo de datos para la población de estudio se ha considerado estos criterios, considerando además que la mayoría de docentes no son pedagogos de profesión.

-En el aula y otros ambientes de aprendizaje; en este nivel se toma en cuenta a las acciones del antes, durante y después. En las previas se consideran a la planificación, preparación y organización pues serán determinantes para la ejecución que implica el monitoreo de los avances y logros de los alumnos así como la retroalimentación y ajustes que deben realizarse considerando las condiciones del estudiante y que serán evidenciadas en el después mediante su nivel de desempeño alcanzado, en el instrumento también se ha considerado algunos de estos aspectos que serán evaluados por los directivos.

- En el entorno institucional; en este nivel se verifica la interrelación del docente con su medio, si aporta al enriquecimiento de la Institución en cuanto al desarrollo de Proyectos u otras actividades relacionadas con los objetivos de la misma. Igualmente este nivel también se tomó en cuenta en los ítems del instrumento que fue aplicado.

-En el contexto sociocultural; sobre este campo de acción se mide la labor fuera de la Institución en acciones académicas, artísticas o deportivas que de algún modo contribuyan al aprendizaje del estudiante.

1.3.2.4.-Desempeño docente según MINEDU

Según la Ley general de Educación N° 28044, como puede leerse en la *Guía para la elaboración del plan de estudios de Educación superior*

tecnológica del MINEDU (2015) que:

La Educación superior tecnológica tiene como fin consolidar la formación integral de las personas, que produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país. (p. 3)

Para que lo mencionado sea posible hay que considerar la labor que cumple el docente, es así que de acuerdo al Artículo N° 58 de la *Ley de Institutos y escuelas de educación superior y la carrera pública de sus docentes*, éstos son promotores de la evolución formativa con dominio vigente en su área que forman individuos en el ámbito de las ciencias, la tecnología y las artes; para el caso de los Institutos privados sostiene la misma ley en el artículo N° 102 emitida por el MINEDU (2016) que: Los IES y EES privados sin fines de lucro, que generan excedentes, tienen la obligación de reinvertirlos en su finalidad educativa que comprende: infraestructura, equipamiento para fines educativos, investigación e innovación en ciencia y tecnología, capacitación y actualización de docentes, acreditación institucional o de programas; así como la concesión de becas, conforme a la normatividad aplicable. La instancia especializada en licenciamiento del Ministerio de Educación verificará el cumplimiento de dicha disposición. (s.p)

Dichas obligaciones de ser cumplidas contribuirían al éxito de la organización y también a la mejora del desempeño docente pues se considera capacitaciones y concesión de becas, sin embargo, en la práctica no siempre se cumple.

Según el *Marco del buen desempeño docente* (MINEDU, 2012, p. 10) la docencia es un saber complejo que se caracteriza por: la exigencia de una asociación autónoma y crítica con respecto al conocimiento necesario para actuar y la capacidad de decisión en cierto medio; su realización se da en una interacción relacional con los estudiantes y con sus semejantes; la exigencia de un actuar en equipo con sus pares

para llevar a cabo el planeamiento, la ejecución y la reflexión pedagógica y el ser una labor éticamente comprometida ; además tiene tres dimensiones que son la pedagógica, la cultural y la política; dicho documento plantea sus lineamientos en base a las exigencias actuales de nuestra sociedad por tanto, es indispensable que los docentes de todo nivel posean habilidades que impliquen dominio de contenidos, que sean críticos y reflexivos, que sean buenos administradores y sepan desenvolverse adecuadamente en los grupos que les toca actuar para que puedan transmitir un modelo a seguir a sus alumnos; en el caso de los docentes del Instituto Pablo Casals, la mayoría no lo son de profesión, es por ello que necesitan capacitarse en esos temas y la Institución concedora de esa realidad debe incidir y ayudar en ello para lo cual sería necesario que las evaluaciones de sus docentes sean objetivas y sobre todo que el docente sea retroalimentado según sus resultados además para facilitar esta tarea ayudaría mucho contar con un Área de Gestión del talento humano.

1.3.2.5.-Modelos de evaluación del desempeño docente

Existen diversos modelos de evaluación del desempeño docente, para los fines del presente estudio nos enfocaremos en los cinco propuestos por la UNESCO (2008, p 29) los cuales son:

-Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.-Este modelo toma en cuenta la profesionalidad del docente como actor de mejora de su propia práctica incentivando la autoevaluación del profesorado. Este modelo ha sido adoptado por algunos países europeos siendo el más representativo Finlandia en donde no se admite un sistema de evaluación externo. UNESCO (2008, p. 109)

- Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias.-Este modelo considera para ciertos casos especiales como para la concesión de licencias por estudio y para la acreditación de los candidatos a directores de centros, uno de los países europeos donde prima este modelo es España, en este tipo de

evaluación se considera la participación en el aula, las actividades asociadas a ella, los proyectos para mejorar la labor docente y otras actividades generales relacionadas con la coordinación pedagógica, la aportación en la vida institucional, el servicio al estudiantado y en algunos casos, a las familias. En este caso el responsable es la Inspección educativa. UNESCO (2008, p. 111)

- La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente.-Este modelo es de carácter externo con el objetivo de que los docentes conozcan los resultados reales de su práctica docente la cual es evaluada en función de los logros del alumno en base a perfiles establecidos, la logística de instrucción utilizada, la inclinación a los objetivos curriculares y en base al clima de aula adecuado al estudio. Cabe resaltar que este tipo de evaluación se comunica al docente por escrito con las sugerencias de mejora respectivas 30 días antes de culminar el ciclo educativo. UNESCO (2008, p. 112)

- La evaluación como base para un incremento salarial.- Este modelo permite evaluar con el fin de otorgar estímulos económicos y se hace cada cierto tiempo los que logren destacar tendrán acceso a mejores oportunidades profesionales y los que no tendrán acceso a planes de capacitación y reforzamiento para que superen sus dificultades. UNESCO (2008, p.114)

- La evaluación para la promoción en el escalafón docente.-En éste participan los superiores, el consejo directivo, los pares, los alumnos y los padres de familia con el fin de que puedan acceder a un nivel mayor con mejoras salariales; se pretende además motivar a los docentes a mejorar en los diferentes aspectos de su labor educativa. UNESCO (2008, p.116)

En el presente estudio el desempeño laboral de los docentes será evaluado por directivos del Instituto como son el Director académico y los jefes de los departamentos de Farmacia, Enfermería, Fisioterapia y Rehabilitación y Humanidades basándose en las Evaluaciones que realizan como parte de la Gestión de la Institución y según los

instrumentos (no se facilitaron ya que son parte de la autonomía del Instituto) que utilizan se ha tomado en cuenta los siguientes componentes.

1.3.2.6.-Componentes

Teniendo en cuenta que Chiavenato (2000) califica al desempeño individual como la habilidad del trabajador que labora dentro de las organizaciones, es que se ha considerado para el presente estudio LAS DIMENSIONES DE HABILIDADES PROFESIONALES Y ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES, la segunda considerando que en todos los niveles educativos el docente hace uso de ciertas estrategias que le permitan tener un buen desempeño.

1.3.2.6.1.-Habilidades profesionales

Las habilidades son “las distintas cualidades y destrezas que el docente pone de manifiesto al realizar sus tareas” (Luengo, 2013, p.40). Entre las habilidades que debe tener un docente que se desenvuelve en educación superior se tiene las cognitivas, psicomotoras, afectivas, sociales, así mismo debe tener un cuerpo de valores, actitudes, creencias y convicciones que le permitan actuar con ética, esto de acuerdo con López, A. (2006, p.84). Por otro lado, Malagón (citado por Luengo 2013, p 40) sostiene que el docente debe poseer habilidades tales como: el movilizar acciones y cambio, el manejo de tareas y de personas, la comunicación y la autogestión. De los autores mencionados podemos decir que un docente para que tenga un buen desempeño es necesario que tenga dominio de su tema, que esté actualizado, que sepa comunicarse efectiva y afectivamente así como un buen manejo de decisiones para su desarrollo personal y profesional.

Considerando lo dicho por García (1999) citado por Jarrín (2012,p.65) donde sostiene que “la gerencia parte de un proceso que consiste en organizar adecuadamente las ideas e iniciativas y convertirlas en propósitos” es que el rol del gerente encaja con el del docente puesto que se constituye en un agente que guía la

transformación, la reflexión y la crítica ,posee además una visión de futuro que permita el éxito de los estudiantes, por tal razón y con el fin de abarcar a las habilidades mencionadas se clasificarán en técnicas, conceptuales y administrativas.

a).-Habilidades técnicas

Se entiende por habilidad técnica a un saber hacer usando materiales, instrumentos y herramientas tecnológicas. Para el presente estudio nos centraremos en el uso de la tecnología ya que como docente de educación superior es primordial que sepa el manejo de las TIC como parte de las exigencias actuales y ello implica que debe prepararse para desarrollar nuevas funciones, nuevas pedagogías y nuevos enfoques en su preparación, de modo que fomente clases dinámicas, trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo (UNESCO, 2008, p.7), en este contexto cabe decir que los docentes del Instituto Pablo Casals en su mayoría no tienen formación docente y si bien es cierto pueden tener conocimiento sobre herramientas tecnológicas pero es necesario conocer si saben combinarla con una pedagogía adecuada y también se tiene el caso de docentes con años de servicio que no dominan el uso de dichas herramientas.

b).-Habilidades conceptuales

Cuicas, R (2006, p. 32) sostiene que este tipo de habilidad es “la capacidad para pensar en términos de modelo, marcos de referencia y relaciones amplias”. Del mismo modo para Cottin (2002) citado por el mismo autor las define como la capacidad auto motivadora del progreso, la misma que requiere del manejo de la comunicación y creatividad.

Las habilidades conceptuales abarcan factores cognitivos, de comunicación, autodeterminación, lenguaje y habilidades académicas. (Verdugo y otros, 2009, p.65). Además permiten tener una visión de la organización como un todo, comprender que sus partes son interdependientes, es decir, que si una parte está mal afecta a las otras (Gitman y McDaniel, 2007 citados por Gómez 2003, p.30).Por lo descrito, es necesario que los docentes de educación superior no solo

se limiten el trabajo de su aula sino que sean partícipes de las acciones de la Institución a la cual pertenecen sea pública o privada ,que puedan tomar iniciativas que contribuyan a la ampliación de los conocimientos, que respondan y sean partícipes de la coordinación de actividades académicas para lo cual deben ser concedores de este proceso y que sepan adaptarse a su centro considerándolo como un todo y no como una organización aislada.

c).- Habilidades administrativas

Según Mosley y otros (2005) las habilidades administrativas son aquellas que facilitan al gerente el uso de otras habilidades en forma efectiva para cumplir con su labor gerencial, dentro de estas están la capacidad para establecer políticas ,seguir procedimientos y gestionar documentos de forma ordenada.

En este siglo XXI dadas las exigencias del mundo actual, el docente de educación superior no solo debe limitarse al trabajo de aula sino que debe poseer otro tipo de competencias que se reflejen en el desempeño del alumno y también en el prestigio de la Institución a la que pertenece, dentro de esas competencias están las administrativas, las estructuradas o técnicas y las humano sociales, en el caso de las primeras abarcan a saberes y habilidades que conectan las actividades docentes con los requerimientos de la administración de la Institución y su entorno ,es así que cumple funciones de planeación, organización, dirección, control de su materia según sus actividades y el rol en su área, además debe saber :

Organizar su tiempo, generar estadísticas sobre el desempeño de sus alumnos, analizar la información que recopila, presentar reportes, planear el contenido que maneja, diseñar sus actividades didácticas, evaluar objetivos trazados y medir los objetivos que se han planeado para la adquisición de conocimientos y desarrollo de competencias de los alumnos. Se consideran dentro de las competencias administrativas: la planeación, el coordinar acciones, el pensamiento estratégico y la creatividad. (Aldape, 2008 p. 20).

Se ha hecho mención de tres tipos de habilidades que requiere un docente de esta época y para desarrollarlas o potenciarlas es necesario que en la Institución donde labora se considere las siguientes estrategias: Involucrarlo en diversos proyectos o áreas, generarle el compromiso institucional, darle poder para tomar decisiones, capacitarlos continuamente para estar actualizados en diversas áreas, rotarlos en diferentes departamentos y funciones para que adquieran una visión global, utilizar diversos estilos en equipos de enseñanza, instituir premios a la calidad del docente, formar equipos de proyectos para saberes integrados y cambios curriculares, equipamiento de cátedras, instituir redes de actualización docente, entre otras. (Aldape, 2008 pp. 29-30).

Las estrategias mencionadas forman parte de la gestión del talento humano de la Institución, de allí que surge la motivación de relacionarlo con el desempeño de los docentes Casalistas; sin embargo las habilidades que hemos analizado no son el único factor para el desempeño también están consideradas las estrategias organizacionales que manejan los docentes.

1.3.2.6.2.-Estrategias Organizacionales

Mintzberg (1997, p. 3) define a la estrategia como “el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo”. Dentro del ámbito de la gerencia educativa la estrategia organizacional es aquella forma utilizada por el docente para lograr un desempeño laboral exitoso, (Luengo, 2013, p.43). Se ha considerado para el presente estudio ya que una estrategia organizacional considera acciones en busca de logros de un sujeto y de toda una organización.

Según Gonzales y Tourón (1996) citados por Ávila y otros (2006, p.62) “las estrategias se basan en principios psicopedagógicos que reflejan las cuestiones que se plantea el profesorado en el proceso educativo” además contribuyen con criterios que permiten justificar la acción didáctica en el aula y en las instituciones universitarias siendo una inspiración y guía de la actividad del docente y también del alumno

para alcanzar los objetivos previstos. Para el presente estudio estamos tomando a las estrategias desde un enfoque de las acciones y decisiones del docente para obtener un mejor desempeño teniendo en cuenta que su desarrollo personal es fundamental ya que es una persona que convive directamente con los estudiantes y de alguna forma lo ven como un modelo a seguir, es por ello que según Aldape (2008, p. 38) importa mucho su capacidad para explicar los temas de sus materias ,su capacitación, su actualización en su área y a los valores que pone de manifiesto .Es por ello que se han considerado las siguientes estrategias organizacionales como son: la actualización, su participación en equipos de trabajo y la socialización de valores organizacionales.

a).-Actualización

El papel que cumpla un docente es muy importante, su forma de actuar ya sea en lo personal como profesional incidirá en sus alumnos; para ello es necesario que una de sus preocupaciones sea estar a la vanguardia de los requerimientos actuales para ello sus conocimientos deben ser actualizados constantemente para poder impartir conocimientos que sean de calidad .El docente actualizado además beneficia a la Institución es por ello que los directivos deben estimular a que esto sea posible sobre todo si se trata de una Institución privada como la que es materia del presente estudio, sin embargo, manifiestan algunos docentes que lo que reciben salarialmente no es suficiente para pagar cursos o su horario no les permite.

b).-Participación en equipos de trabajo

Los equipos de trabajo están “conformados por personas cuyas tareas se rediseñan para crear alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones relacionadas con el trabajo que deben realizar” (Chiavenato, 2000, p. 320) en el caso de los docentes para que esto sea posible es necesario que cada uno de los que conforman los equipos estén preparados para asumir su rol y que sepan al mismo tiempo ayudarse mutuamente por el bien común, el mismo autor nos menciona que estos equipos adquieren un alto desempeño

cuando todos participan, son responsables, actúan con claridad, son flexibles, interactúan, se concentran en una sola meta, son creativos y actúan con rapidez ante los problemas. En este contexto de algún modo también interviene la motivación de los docentes y las capacidades que posee para interrelacionarse y no hay que confundir con grupos de trabajo aislados compitan entre ellos lo cual suele suceder cuando no hay una dirección adecuada.

c).- Socialización de valores organizacionales Teniendo en cuenta que: “Los valores organizacionales son creencias y principios referidos a actividades propias de una organización, cuyo objetivo principal es conseguir el bienestar de todos los miembros de una institución” (Morales, 2005, p. 23), se ha incluido como un requisito para la evaluación en mención, aquellos son plasmados en la visión y misión generando un compromiso con la misma para obtener un sentido de pertenencia. Para Etkin (1999) citado por Morales (2005, p.24) los valores vienen a ser antecedentes que los individuos sienten o consideran justificable ya sea moralmente mediante el razonamiento o a través de juicios estéticos. En el caso del Instituto en estudio también posee valores que se manifiestan en su misión y visión es por ello que surge el interés de saber si los docentes son conocedores de ellos, si se identifican y laboran en función a ellos ya que esto tiene implicancias en su identificación con la institución o que tan bien se sienten en ella.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema general.

¿Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

¿Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?

¿Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?

¿Existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación es conveniente llevarla a cabo debido a que uno de los principios que viene manejando la administración educativa es la identidad y competencia laboral con el objeto de obtener una mayor eficacia y desempeño profesional de cada uno de sus participantes.

La relevancia social del estudio radica en el beneficio de toda la comunidad educativa personal docente, personal no docente, alumnos y padres de familia, porque a partir de los datos encontrados se podrán tomar decisiones que contribuyan a superar los problemas detectados.

El estudio se justifica teóricamente porque considera distintos puntos de vista de investigadores, mostrando conocimientos relacionados con la identidad y competencia laboral; información que contribuirá a enriquecer el conocimiento de la administración educativa.

El valor práctico de la investigación se encuentra en la plasmación de medidas y/o acciones para mejorar la la identidad y competencia laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ica, teniendo en cuenta que es un factor importante para el área de recursos humanos.

Metodológicamente los resultados que se obtengan servirán de antecedente para futuras investigaciones. Esta información siempre serán una variante o un referente distinto; ya que toda institución que se investigue tiene un entorno social, económico y cultural que depende del tipo de administración que vienen desarrollando los gestores educativos.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general.

Hi= Si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta - 2018.

H0= No existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta - 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

H1= La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H0= La selección de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H2= La capacitación y desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H0= La capacitación y desarrollo del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H3= La motivación y estímulos al personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H0= La motivación y estímulos al personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

1.7 Objetivos.

1.7.1 Objetivo general.

Determinar si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en

docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chinch Alta – 2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Determinar si existe relación significativa entre la selección de personal y el Desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chinch Alta – 2018.

Determinar si existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chinch Alta – 2018.

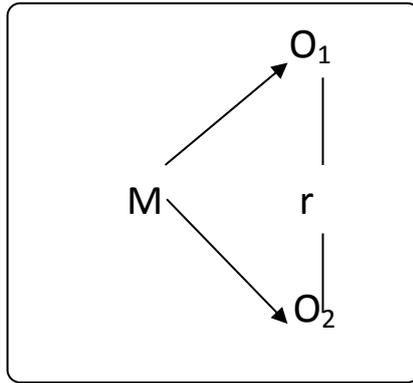
Determinar si existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chinch Alta – 2018.

II. MÉTODO.

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo en el que utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.”

2.1 Diseño de investigación.

El diseño es correlacional por cuanto se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. Su esquema es el siguiente.



Donde.

M = Muestra probabilista de los docentes.

O1= Gestión de talento humano

O2= Desempeño laboral en docentes

r = Relación

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables.

Variable de estudio 1. Gestión de talento humano

Dimensiones de la variable Gestión de talento humano, según Chiavenato (2002, pp. 6, 7): Selección de personal, Capacitación y desarrollo del personal, Motivación y estímulos al personal.

Variable de estudio 2. Desempeño laboral

Chiavenato (2000) califica al desempeño individual como la habilidad del trabajador que labora dentro de las organizaciones, es que se ha considerado para el presente estudio las dimensiones de habilidades profesionales y estrategias organizacionales.

2.2.2 Operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
V1:Gestión del talento humano	<p>Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.</p> <p>(Chiavenato, 2009)</p>	<p>Se medirá en base al test que incluye las actividades realizadas para la selección, capacitación de los docentes y la motivación y estímulos al personal en base a los cortes: Aprobatorio y desaprobatorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Currículum vitae. - Entrevista. - Contratación. 	ORDINAL
			<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y desarrollo del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tema de capacitación. - Frecuencia de capacitación. - Plan de capacitación. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Motivación y estímulos al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el área. - Salario. - Reconocimiento de directivos. 	

2: Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, éste constituye la estrategia individual para el logro de objetivos. (Chiavenato, 2000)	La variable será medida en base al cuestionario que incluye habilidades profesionales y estrategias organizacionales en base a los cortes: bajo y alto.	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas. - Conceptuales. - Administrativas. 	ORDINAL
			<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización. - Participación en equipos de trabajo. - Socialización de valores organizacionales. 	

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población.

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. También se puede afirmar que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población en la presente investigación estará constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 80 de la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chincha Alta, provincia Chincha y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica media y baja y viven en el mismo distrito o proceden de distritos alejados.

Cuadro 3: Distribución de los docentes nombrados y contratados.

Personal	Sexo		N°	%
	Masculino	Femenino		
Nombrado	18	20	38	47.5%
Contratado	17	25	42	52.5%
Total	35	45	80	100%

Fuente: Nómina del personal docente nombrado y contratado de la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chincha Alta.

2.3.2 Muestra.

La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández y otros, 2014b)

Por ser la población pequeña se asumirá como muestra el total de la población.

Muestreo.

Se utilizará el muestreo no probabilístico intencionado de carácter censal, el muestro censal supone la obtención de datos de todas

las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques, que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo, dado que la población es pequeña y finita.

2.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Profesores nombrados y contratados.
- Profesores que asistirán los días en que se apliquen los instrumentos de recolección de datos.

Criterios de exclusión.

- Profesores que no contestan adecuadamente a los ítems propuestos en los instrumentos de recolección de datos.
- Profesores que no asisten los días en que se apliquen los instrumentos de recolección de datos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas.

Las técnicas de recolección de datos pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación.

Así mismo se puede considerar que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Encuesta. Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

2.4.2 Instrumentos.

A. Cuestionario sobre gestión del talento humano.

El cuestionario fue elaborado por la investigadora Roxana Pacheco Ramos (2017).

El instrumento consta de 12 ítems y evalúa la variable gestión del talento humano. Tiene como dimensiones: Selección de

personal, Capacitación de personal, Motivación y estímulos al personal. Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 5 puntos, dando un total de 12 puntos como máximo y 60 como mínimo.

B. Cuestionario sobre desempeño laboral.

El cuestionario fue elaborado por la investigadora Roxana Pacheco Ramos (2017).

El instrumento consta de 18 ítems y evalúa la variable desempeño laboral. Tiene como dimensiones: Habilidades profesionales, estrategias organizacionales. Este instrumento se califica de acuerdo a la puntuación que fijará a cada opción de respuesta que oscila entre 1 a 5 puntos, dando un total de 18 como mínimo, puntos como máximo y 90.

Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están fundamentadas en las puntuaciones directas.

2.4.3 Confiabilidad.

La confiabilidad es una prueba estadística para establecer la exactitud y consistencia de los instrumentos de recolección de datos. El instrumento por ser politómico se someterá a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Crombach con la cual se determinará el cálculo de consistencia interna con un valor mayor igual a α : 0.8 luego de aplicar una prueba piloto a una muestra pequeña que tenga características parecidas a la que pertenece a la investigación, luego se procesa con el programa estadístico SPSS-V 24.

2.4.4 Validación.

En el caso del estudio los instrumentos ya han sido validados por expertos. Con respecto al cuestionario de Gestión de talento humano y Desempeño laboral fueron validados por Roxana Pacheco

Ramos (2017), como parte de su investigación que desarrollo para la Universidad César Vallejo.

2.5 Métodos de análisis de datos.

2.5.1 Análisis descriptivo.

En la investigación se llevará a cabo el siguiente análisis descriptivo:

- ✓ Se dará confiabilidad a los instrumentos de medición.
- ✓ Se aplicará instrumentos de medición a la muestra de estudio seleccionada.
- ✓ Se construirá tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se calculará frecuencias absolutas y relativas porcentuales.
- ✓ Se construirá figuras estadísticas.
- ✓ Se realizará la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

2.5.2 Análisis inferencial.

En el estudio se utilizará la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal. De los resultados que se obtengan se determinará la prueba estadística más idónea a utilizar con el fin de determinar si existe o no una relación entre las variables.

2.6 Aspectos éticos.

En la elaboración de la presente investigación se tendrá en cuenta:

- Que los datos no sean manipulados de manera intencional.
- Así mismo que durante la recolección de datos se tenga en cuenta la autonomía de los encuestados.
- Del mismo modo asignar instrumentos anónimos a fin de no sesgar el criterio de los sujetos de la muestra.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el cuestionario para evaluar el desempeño laboral.

Los mencionados instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre gestión del talento humano.

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Selección de personal	4	Nunca (1 punto)
Capacitación y Desarrollo de personal	4	Casi nunca (2 puntos)
		Algunas veces (3 puntos)
		Casi siempre (4 puntos)
Motivación y estímulos al personal	4	Siempre (5 puntos)

Categorías y rangos	
Para la variable	Para las dimensiones
Deficiente [12-28]	Deficiente [4-9]
Regular [29-45]	Regular [10-15]
Eficiente [46-60]	Eficiente [16-20]

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Dimensiones	N° de Items	Opciones de respuesta
Habilidades profesionales	9	Nunca (1 punto)
Estrategias organizacionales	9	Casi nunca (2 puntos)
		Algunas veces (3 puntos)
		Casi siempre (4 puntos)
		Siempre (5 puntos)

Categorías y rangos	
Para la variable	Para las dimensiones
Deficiente [18-42]	Deficiente [9-21]
Regular [43-67]	Regular [22-34]
Eficiente [68-90]	Eficiente [35-45]

Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1: Nivel de percepción sobre gestión del talento humano en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [12-28]	1	1.25	1.25	1.25
	Regular [29-45]	18	22.5	22.5	23.75
	Eficiente [46-60]	61	76.25	76.25	100
	Total	80	100	100	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 1.25% (1) de los entrevistados perciben un nivel deficiente de la gestión del talento humano en la Universidad en estudio, el 22.5% (18) de los entrevistados se encuentran en un nivel regular, y la mayoría del personal, el 76.25% (61), perciben un nivel eficiente de esta variable.

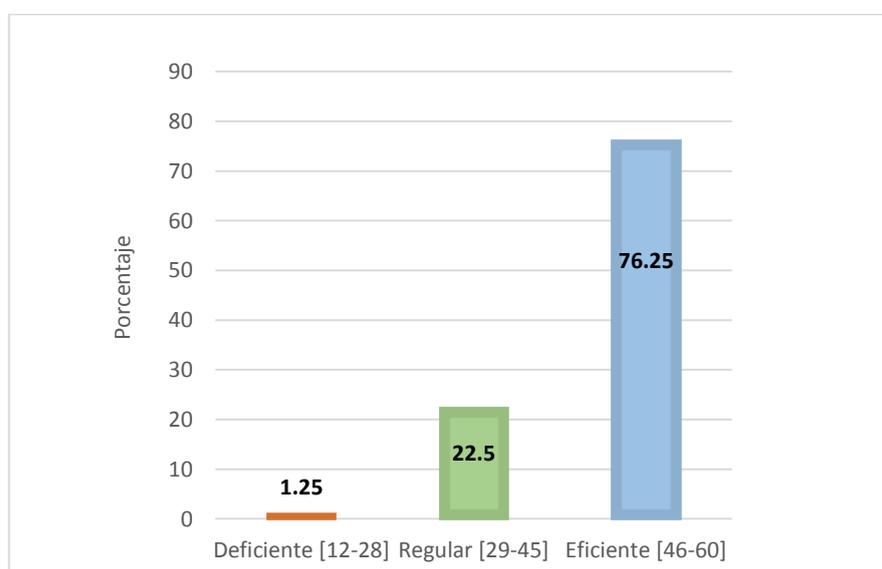


Figura 1: Nivel de percepción sobre gestión del talento humano en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Fuente: Tabla 1

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente [18-42]	4	5	5	5
Regular [43-67]	18	22.5	22.5	27.5
Eficiente [68-90]	58	72.5	72.5	100
Total	80	100	100	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 5% (4) de los docentes presentan un nivel deficiente de desempeño laboral, el 22.5% (18) de los entrevistados se encuentran en un nivel regular, y la mayoría del personal, el 72.5% (58), perciben un nivel eficiente de esta variable.

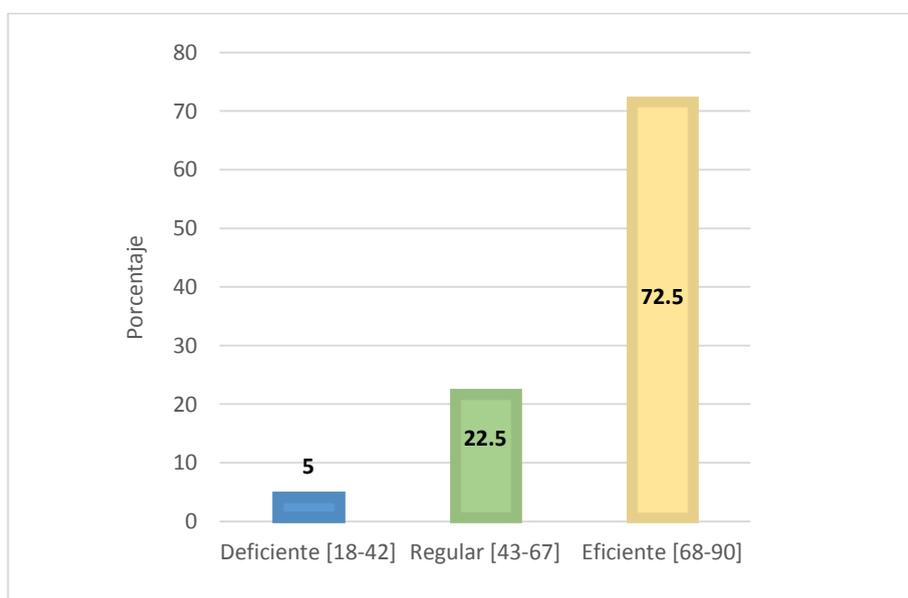


Figura 2: Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3: Estadígrafos de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha – 2018.

	Selección de personal	Capacitación y Desarrollo de personal	Motivación y estímulos al personal	Gestión del talento humano	Habilidades profesionales	Estrategias organizacionales	Desempeño laboral
Media	16.51	15.38	16.65	48.54	34.14	34.50	68.64
Mediana	16.00	15.00	17.50	50.00	35.00	36.00	70.00
Varianza	9.139	10.161	10.610	40.100	27.310	26.608	83.576
Desviación estándar	3.023	3.188	3.257	6.332	5.226	5.158	9.142
Mínimo	7	10	8	28	20	17	39
Máximo	20	20	20	60	44	41	84

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, varianza, desviación estándar, mínimo y máximo de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018, así como de sus dimensiones.

Tabla 4: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	.151	80	.000	.903	80	.000
Capacitación y Desarrollo de personal	.154	80	.000	.918	80	.000
Motivación y estímulos al personal	.165	80	.000	.873	80	.000
Gestión del talento humano	.129	80	.002	.933	80	.000
Habilidades profesionales	.104	80	.033	.959	80	.011
Estrategias organizacionales	.173	80	.000	.837	80	.000
Desempeño laboral	.197	80	.000	.836	80	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla anterior se muestra la prueba de normalidad de los datos, debido a que el tamaño de muestra es mayor a 50, utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se observa que casi en su totalidad, las sig. Bilateral son menores de 0,05, por lo que concluimos en que las variables no siguen una distribución normal; y se realizará el análisis de la correlación de las variables con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 5: Correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación ,568**
		Sig. (bilateral) .000
		N 80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, el cual es 0.568 con un nivel de significancia $0.000 < 0.01$, indicando que la relación es altamente significativa.

Hipótesis

Hi= Si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

H0= No existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa: Si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Tabla 6: Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	,278*
		Sig. (bilateral)	.013
		N	80
	Capacitación y Desarrollo de personal	Coefficiente de correlación	,317**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	80
	Motivación y estímulos al personal	Coefficiente de correlación	,246*
		Sig. (bilateral)	.028
		N	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la presente tabla se muestra el coeficiente de correlación entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, encontramos que existe relación significativa entre las tres dimensiones y la variable mencionada.

Hipótesis específicas:

H1= La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

H0= = La selección de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.278 con un nivel de significancia 0.013, el cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H1.

H2= La capacitación y desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H0= La capacitación y desarrollo del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.317 con un nivel de significancia 0.004, el cual es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H2.

H3= La motivación y estímulos al personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

H0= La motivación y estímulos al personal no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

Conclusión: el coeficiente de correlación es 0.246 con un nivel de significancia 0.028, el cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula H0, y se acepta la hipótesis alternativa H3.

IV. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la presente tesis, se acepta la hipótesis propuesta para la investigación, afirmando que la percepción sobre gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018, este análisis se observa en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de spearman con un valor de 0.568, y nivel de significancia 0.000, altamente significativo.

De los primeros resultados tenemos para la variable gestión del talento humano, que la mayoría de los docentes, el 76.25% (61), perciben un nivel eficiente de esta variable, y en el caso del desempeño laboral, el 72.5% (58) de los entrevistados, perciben un nivel eficiente de esta variable, tal como se observan en la tabla 1 y 2 respectivamente. Los resultados son producto del tratamiento de los datos recolectados con el uso de instrumentos de medición construidos para cada variable, en el caso del Cuestionario sobre gestión del talento humano consta de 12 ítems para las 3 dimensiones con las que cuenta dicha variable; y en cuanto a la variable desempeño laboral, el cuestionario para la recolección de los datos en la institución, cuenta con 18 ítems para las dos dimensiones que la componen.

Para la prueba de hipótesis se hace uso del coeficiente de correlación de spearman, el cual fue el más adecuado para los datos, ya que estos no presentan una distribución normal; la relación entre ambas variables de estudio resultó ser altamente significativa, tal como se observa en la tabla 5, donde se observa un coeficiente de correlación de 0.568 entre ambas variables. En la tabla 6 se muestran las correlaciones entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, encontramos que sólo existe una relación altamente significativa en el caso de la dimensión Capacitación y Desarrollo de personal, y en cuanto a las dimensiones Selección de personal y Motivación y estímulos al personal, existe una relación significativa, debido a que el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.05

Previamente a la ejecución de la presente tesis se analizaron varios estudios, algunos de ellos con resultados similares a esta, y que sustentan los hallazgos expuestos, así se tiene el estudio de Pérez (2015), “Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente del departamento de estudios básicos y sociales del decanato de ciencias y tecnología-UCLA”, donde las conclusiones muestran que los docentes poseen competencias en el área cognitiva y pedagógica, sin embargo, muestran limitaciones en los aspectos sociales y emocionales como limitaciones en su capacidad de adaptación a circunstancias inestables, evidenció una relación entre falencias en los docentes para integrarse a equipos de trabajo y mostrarse interesados en sus compañeros las cuales y su nivel de desempeño efectivo. También tenemos la tesis de Franco (2011) que en sus resultados establece relaciones entre la gestión del talento humano y el nivel de desempeño, así obtiene que un 54,5% de los sujetos de estudio perciben a la gestión de talento humano con un mal desempeño, un 41,7% lo perciben con un buen desempeño y sólo el 3,8% lo percibe como un excelente desempeño.

Almonte (2015), en su tesis “Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya, 2015”, evidencia una relación positiva moderada entre las variables. Este hecho es similar a la relación entre la variable y las dimensiones del presente estudio, tal como vimos en la tabla 6.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

V. CONCLUSIONES.

Se determinó que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la selección de personal y el Desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

VI. RECOMENDACIONES.

- A los especialistas de la Gerencia Regional de Educación de Ica realizar talleres dirigido a los directores y docentes, en los que se brinden actualizaciones sobre la elaboración y manejo la gestión del talento humano, no solamente con la finalidad de que se implementen sino que se apliquen adecuadamente y beneficien a la calidad del servicio e que prestan las instituciones educativas.
- A los especialistas de la UGEL de Ica realizar seminarios sobre la importancia de promover la gestión del talento humano y el desempeño docente y su implicancia en la calidad del servicio educativo.
- A las autoridades de la Universidad San Juan Bautista de Chíncha Alta, fortalecer vínculos laborales entre los coordinadores académicos y el personal docente en beneficio de la elaboración e implementación de los documentos sobre gestión del talento humano y desempeño docente, los cuales sean trabajados en forma participativa y conjunta.

IV) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI. (s.l): Amertown International S.A.

Almonte, D. (2015). Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – provincia de Carabaya, 2015. Tesis Magistral. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Puno-Perú.

Arana, K, & Vásquez, A. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014. Tesis de licenciatura. Universidad privada Antenor Orrego de Trujillo de Perú.

Ávila, A. Quintero, N. & Hernández, G. (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior. Revista Omnia, 16(3), 56-76. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/737/73716205005/>

Calderón, L. (2013). Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú. Conexión ESAN. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>

Callomamani, R. (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores. Tesis Magistral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú.

Castañeda, I. & Zuloaga, A. (2014). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Informe para Especialización en Gerencia educativa. Universidad Católica de Manizales de Colombia. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>

Cuicas, R. (2006). Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de los docentes en Educación básica. Tesis Magistral. Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela.

CEPAL. (2015). Educación, cambio estructural y crecimiento inclusivo en América latina. Recuperado de:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37843/S1500197_es.pdf;jsessionid=446287C21E2FDB0DFF7EB42E7ADC7D39?sequence=1.....cepal

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. (5ª ed.). Santa Fé de Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (8ª ed.). México: McGraw- Hill

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). México: McGraw Hill.

Dessler, G. & Varela, R (2004). Administración de recursos humanos. (5ª ed.) México: McGraw-Hill

Di-Carlo, B. & Molero, N (2012). Talento humano en los ejes de formación docente. Revista REDHECS, 13 (7), 1856-9331.
Recuperado de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/issue/view/241>

Enrique, O. (2012). Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una Institución educativa de la región Callao. Tesis Magistral. Universidad San Ignacio de Loyola de Perú.

Franco, E. (2011). Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de un Instituto superior tecnológico en Arequipa. Tesis Magistral. Universidad San Agustín de Arequipa de Perú.

Genesi, M. & Suárez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. Revista ORBIS, 17(6), 116-155. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf>

Gómez, L. (2003). El desarrollo de las habilidades conceptuales en los administradores de empresas. Revista Economía, Gestión y Desarrollo, (1), 27-42. Recuperado de: http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_1/art2.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas de Perú.

Jarrín, F. (2012). El docente como gerente en la calidad del aprendizaje y trabajo en equipo. Revista Daena: International Journal of Good Conscience, 7 (2), 61-72. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)61-72.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)61-72.pdf)

Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación inicial. Tesis Magistral. Universidad del Zulia de la República bolivariana de Venezuela.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de investigación, 40 (88), 148-165. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=376147131008>.

MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

MINEDU (2015). Guía para la elaboración del Plan de Estudios de Educación Superior Tecnológica. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/guia-para-la-elaboracion-del-plan-de-estudios.pdf>

MINEDU. (2016). Ley de Institutos y escuelas de Educación superior y la carrera pública de sus docentes. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/proyecto_de_ley_institutos_escuelas.p

Mintzberg, H., Brian, Q. & Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: Conceptos, procesos y casos. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Moncada, D & Rodríguez, K (2015). La administración del talento humano y su incidencia en la etapa de crecimiento y desarrollo de la empresa Servicom, de la ciudad de Babahoyo. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Babahoyo de Ecuador.

Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1uY3z25_WAhXGMSYKHVNLBQ4Q6AEIJTAA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=fals.

Morales, D. (2005). Valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario. Revista del Centro de investigación de Ciencias administrativas y Gerenciales de la Universidad Rafael Beloso Chacín, 3(2), 20-39. Recuperado de:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/495/1236>

Mosley, D., Megginson, L. & Pietro, P. (2005). Supervisión: La práctica del Empowerment, Desarrollo de equipos de trabajo y su motivación. (6ª ed.). México: Thompson Editores.

Oscoco. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Tesis de licenciatura. Universidad nacional José María Arguedas de Andahuaylas –Apurímac de Perú.

Pérez, N. (2015). Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente del departamento de Estudios básicos y sociales del Departamento de Ciencias y tecnología-UCLA. Revista arbitrada del Centro de investigación y estudios gerenciales de Barquisimeto- Venezuela,

1(21), 285-300. Recuperado de:[http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2021%20\(285300\)%20Nereida%20P%C3%A9rez%20Villegas%20-%20septiembre%202015_articulo_id215.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2021%20(285300)%20Nereida%20P%C3%A9rez%20Villegas%20-%20septiembre%202015_articulo_id215.pdf)

Rodríguez, V. (2015). Gestión del talento en las instituciones educativas. En Red latinoamericana de marketing educativo. Recuperado de: <tps://es.slideshare.net/marketingeducativo/gestin-del-talento-en-las-instituciones-educativas?qid=92ceef1c-0da1-4b84-a37b-bf98fd6b46b9&v=&b=&from>

Rojo, G. (2012). Gestión del talento en los docentes en un centro de formación técnica. Tesis magistral. Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile de Chile.

Santa Cruz, F. (2014). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño docente en Trujillo-2013. Revista Scientia UCV, 6 (2),995. Recuperado de: <ile:///C:/Documents%20and%20Settings/user/Mis%20documentos/Downloads/110-244-1-PB.pdf>

Toala, S. et. al (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Recuperado de: tps://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA49&dq=factores+qu+intervienen+en+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjo6YO_WAhUCKiYKHV7yA08Q6AEILDAB#v=onepage&q=factores%20que%20intervienen%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false.

UNESCO (2008). Estándares de competencia en TIC para docentes. Recuperado de: <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>

UNESCO (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>

UNESCO. (2009). Conferencia mundial sobre la educación superior-2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el

desarrollo. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

Urdaneta, O. & Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 19 (4), 672-682. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/280/28029474006.pdf>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba-Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Instituto de Investigaciones.

Verdugo, M., Navas, P., Arias, B. & Gómez, L. (2009). *La conducta adaptativa en personas con discapacidad intelectual*. Recuperado de: <http://www.siiis.net/documentos/ficha/197760.pdf>

Villeros, E. (2006). *Gestión del talento humano en instituciones educativas privadas*. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

ANEXOS

Anexos.

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 1.1 Test sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Instrucciones: Estimado Docente se le agradece anticipadamente por su colaboración en dar su opinión a las interrogantes formuladas para el trabajo de investigación titulado “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018”. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que considere conveniente.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (Para docentes)					
	Dimensión 1: Selección de personal					
1	Considera Ud. que los datos que contiene su currículum vitae son importantes para seleccionar al docente					
2	Considera usted que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y la fluidez de expresión verbal del docente					
3	Considera que la selección de docentes de la Institución es adecuada para contratar a los docentes de calidad					
4	Considera que la clase modelo para contratar al docente indica su calidad profesional					
	Dimensión 2: Capacitación y Desarrollo de personal					
5	Consideras que las capacitaciones promueven acciones conjuntas para el logro de un ambiente de trabajo adecuado.					
6	Consideras que la frecuencia con que se dan las capacitaciones en la Institución son suficientes para que el personal esté actualizado					

7	Consideras que los temas de capacitación que brinda la Institución a los					
	docentes ayudan a mejorar su nivel de competencia					
8	Consideras que se te permite la posibilidad de ascender y alcanzar nuevas metas personales y profesionales					
	Dimensión 3: Motivación y estímulos al personal					
9	Te facilitan todos los recursos para realizar tus labores					
10	El salario responde al trabajo que realizas					
11	Las evaluaciones que te hacen son para potenciar tus habilidades y superar tus debilidades					
12	Consideras que tu labor docente es reconocida por tu jefatura y directivos					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL (Para directivos)						
El docente :						
	Dimensión 1: Habilidades profesionales					
	Indicador: Técnicas	1	2	3	4	5
13	Utiliza herramientas tecnológicas para lograr el cambio del ambiente organizacional					
14	Posee conocimientos básicos de recursos tecnológicos					
15	Emplea recursos tecnológicos en su desempeño laboral					
	Indicador: Conceptuales					
16	Coordina las actividades académicas					
17	Organiza talleres para ampliar el conocimiento					
18	Considera a la Institución como una organización interdependiente					
	Indicador: Administrativas					
19	Planifica adecuadamente las actividades que se te encomienda					

20	Participa en el establecimiento de estrategias para lograr los objetivos institucionales					
21	Analiza escenarios diferentes evaluando sus implicaciones					
	Dimensión 2: Estrategias organizacionales	1	2	3	4	5
	Indicador: Actualización					
22	Muestra una actitud positiva hacia los cambios del currículo					
23	Se mantienes al día en innovaciones de Educación superior tecnológica					
24	Replantea su formación profesional acorde a los cambios del currículo					
	Indicador 2: Participación en equipos de trabajo					
25	Organiza y se desenvuelves adecuadamente en los equipos de trabajo					
26	Propicia la integración de sus compañeros en círculos de calidad					
27	Se involucra en las actividades programadas por la Institución.					
	Indicador 3: Socialización de valores organizacionales					
28	Comparte las mismas creencias y valores de la Institución					
29	Aporta lo mejor de sí para el logro de objetivos institucionales					
30	Cumple su labor acorde a los requerimientos y necesidades de la población estudiantil.					

Anexo 1.2 Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018.
2. Autor: Br. Roxana Pacheco Ramos
3. Objetivo: Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018.
4. Usuarios: docentes de una universidad Privada de Trujillo.
5. Tiempo: 30 minutos
6. Procedimientos de aplicación:
 - El instrumento está dividido en dos partes, la primera sobre Percepción de la gestión de talento humano será aplicado a los docentes y la segunda sobre desempeño laboral en docentes será aplicada a los directivos.
 - Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los directivos y docentes respectivamente.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
 - El cuestionario es de aplicación personal.
 - Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 5 puntos.
7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Variable: Gestión de talento humano		
Selección de personal	- Percepción sobre currículum vitae	1
	- Percepción sobre entrevista personal	2
	- Percepción sobre selección docente	3
	- Percepción sobre clase modelo	4
Capacitación y Desarrollo de personal	- Percepción sobre Capacitación y ambiente de trabajo	5
personal	- Percepción sobre frecuencia de Capacitaciones	6
	- Percepción sobre temas de Capacitación	7
	- Percepción sobre posibilidades de ascenso.	8

Motivación y estímulos al personal	- Percepción sobre recursos	9
	- Percepción salarial	10
	- Percepción sobre fin de evaluación	11
	- Percepción sobre reconocimiento	12

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Variable: Desempeño laboral		
Habilidades profesionales	- Técnicas	13, 14 y 15
	- Conceptuales	16, 17 y 18
	- Administrativas	19, 20 y 21
Estrategias organizacionales	- Actualización	22, 23 y 24
	- Participación en equipos de trabajo	25, 26 y 27
	- Socialización de valores organizacionales	28, 28 y 30

8.-Escala de Calificación:

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
SELECCIÓN DE PERSONAL	Percepción desaprobatoria de la gestión del talento humano	4 – 15
	Percepción aprobatoria de la gestión del talento humano	16 – 20

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
CAPACITACIÓN Y	Percepción desaprobatoria de la gestión del talento humano	4 – 15

DESARROLLO DE PERSONAL	Percepción aprobatoria de la gestión del talento humano	16 – 20
------------------------	---	---------

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
MOTIVACIÓN Y ESTÍMULOS AL PERSONAL	Percepción desaprobatoria de la gestión del talento humano	4 – 15
	Percepción aprobatoria de la gestión del talento humano	16 – 20

ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NIVEL	VALOR
Percepción desaprobatoria de gestión del talento humano	12 a 44 puntos
Percepción aprobatoria de gestión del talento humano	45 a 60 puntos

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
HABILIDADES PROFESIONALES	Desempeño bajo	9- 33
	Desempeño alto	34-45

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	Desempeño bajo	9-33
	Desempeño alto	34-45

ESCALA PARA EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

NIVEL	VALOR
BAJO	18 a 66
ALTO	67 a 90

Análisis de Fiabilidad

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	12

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; el resultado obtenido para este cuestionario es de 0.834, lo que indica que el instrumento mide aquello que se pretende medir, por lo tanto, es confiable.

Prueba de fiabilidad de Alpha de Cronbach para el Cuestionario sobre desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	18

Al igual que para el cuestionario anterior, se obtuvo un alto nivel del alfa de Cronbach para este instrumento, por lo que se puede decir que el Cuestionario sobre desempeño laboral es confiable.

Anexo 2. Solicitud de permiso de aplicación de instrumentos.

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Solicito: Permiso para aplicación de Instrumentos (cuestionarios) de Tesis.

Ing. José Fernández Zamora
Director Administrativo de la UPSJB Filial Chincha

Yo, **Eduardo Moises Hernández Huamán, Lic. en Ciencias de la Educación y Humanidades, Especialidad de Filosofía, Psicología y Cc.Ss.** natural del Departamento de Ica, identificado con **DNI N° 80632818, Docente de la Universidad Privada “San Juan Bautista” Filial Chincha,** ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando muy cerca de obtener el grado de **Magister en “Administración de la Educación”** y siendo un requisito muy importante e indispensable en la sustentación de mi tesis, titulada **“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta - 2018”**, la aplicación de los debidos instrumentos (cuestionarios), es que ruego a usted Sr. Director me permita desarrollar dicha labor dentro de la digna Institución que usted dirige, la cual consistirá en aplicar cuestionarios a diferentes docentes sobre su desempeño laboral en la universidad.

Sin nada más que agregar y haciéndole una vez más presente mis afectuosos saludos y mejores éxitos para usted me despido en espera de que pueda acceder a lo solicitado por mi persona.

Atentamente



Chincha julio del 2018

Lic. EDUARDO MOISES HERNANDEZ HUAMAN
CPPe N° 381451



Anexo 3. Registro de datos.
Anexo 3.1 Registro de gestión del talento humano

Selección de personal	Capacitación y Desarrollo de personal	Motivación y estímulos al personal	Gestión del Talento Humano
15	19	19	53
17	16	20	53
20	18	12	50
20	12	20	52
20	20	12	52
16	16	20	52
20	12	20	52
16	16	20	52
16	18	20	54
16	14	14	44
19	20	20	59
16	20	20	56
16	14	18	48
14	15	20	49
20	12	16	48
15	19	18	52
16	13	20	49
16	20	14	50
18	18	16	52
14	13	11	38
16	16	12	44
17	12	18	47
20	12	14	46
20	14	12	46
20	16	20	56
20	14	16	50
12	16	16	44
14	10	20	44
16	10	12	38
20	20	20	60
16	20	16	52
12	10	18	40
15	20	20	55
16	13	19	48
20	20	16	56
16	12	16	44
16	20	20	56
18	16	14	48

16	20	16	52
20	12	20	52
14	14	16	44
14	14	20	48
18	19	20	57
14	14	20	48
20	18	18	56
12	16	16	44
15	18	20	53
20	14	18	52
20	18	16	54
18	12	20	50
7	10	11	28
20	14	12	46
18	12	18	48
20	16	16	52
11	13	8	32
18	13	16	47
10	16	12	38
18	16	19	53
16	20	20	56
20	15	12	47
10	14	16	40
18	12	18	48
13	14	14	41
16	14	13	43
12	12	12	36
16	10	12	38
12	19	19	50
10	12	9	31
20	14	14	48
16	20	20	56
20	17	16	53
18	10	19	47
20	20	12	52
16	15	20	51
18	20	14	52
16	14	20	50
14	17	19	50
15	14	17	46
18	12	19	49
20	20	16	56

Anexo 3.1 Registro de desempeño laboral

Habilidades profesionales	Estrategias organizacionales	Desempeño laboral
34	36	70
43	41	84
35	33	68
43	41	84
36	35	71
39	34	73
38	33	71
34	37	71
37	37	74
31	34	65
44	37	81
36	39	75
38	30	68
32	37	69
29	39	68
35	38	73
32	37	69
32	37	69
37	36	73
22	18	40
28	37	65
36	31	67
27	38	65
34	31	65
38	38	76
29	40	69
28	23	51
34	26	60
22	17	39
42	39	81
32	39	71
20	21	41
39	35	74
32	36	68
40	40	80
21	24	45
41	35	76
34	34	68
33	40	73
41	30	71

31	33	64
35	33	68
39	41	80
35	33	68
40	34	74
28	34	62
35	38	73
37	33	70
36	37	73
34	35	69
37	38	75
38	38	76
36	35	71
38	31	69
31	30	61
35	37	72
39	34	73
33	37	70
27	38	65
33	36	69
38	37	75
33	31	64
32	31	63
34	36	70
31	34	65
33	38	71
37	41	78
25	32	57
36	40	76
35	31	66
36	35	71
39	34	73
38	33	71
34	37	71
37	37	74
44	37	81
32	37	69
31	34	65
22	18	40
29	39	68

Anexo 3. ARTICULO CIENTÍFICO

1. TITULO

Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018

2. AUTOR

Br. HERNANDEZ HUAMAN Eduardo Moisés

eduher30@hotmail.es

Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta-2018.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. Se contó con una población de docentes seleccionados a través del muestreo no probabilístico. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos un “Gestión de Talento Humano” y un “Cuestionario de Desempeño Laboral” debidamente validados y sometidos a criterios de confiabilidad. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Rho de Spearman.

En la presente investigación se concluye que existe relación entre Se determinó que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

Palabras claves: gestión del talento humano y el desempeño laboral.

4. ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship of Human Talent Management and Labor Performance in teachers of a Private University, Chincha Alta-2018.

The research based its study from a quantitative perspective and descriptive-correlational design. There was a population of teachers selected through non-probabilistic sampling. A "Human Talent Management" and a "Labor Performance Questionnaire", duly validated and subject to reliability criteria, were used as data collection instruments. The data was processed using descriptive and inferential statistics.

As results, the investigation shows that there is a significant relationship between Human Talent Management and Labor Performance, a situation that was proven through the use of Spearman's Rho test.

In the present investigation, it is concluded that there is a relationship between It was determined that there is a relationship between the management of human talent and work performance in teachers of the Private University San Juan Bautista Chincha - 2018.

Keywords: human talent management and job performance.

KEYWORDS: Administrative management and work performance.

5. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en una sociedad sujeta a cambios vertiginosos en el campo del conocimiento, el ritmo implica una serie de capacidades, destrezas y actitudes a desarrollar, del mismo modo la competitividad es parte de este proceso ya sea entre organizaciones como también entre personas. En el caso de las organizaciones los procesos de administración y gestión van enfocados hacia la mejora de la producción que está a cargo de las personas (Chiavenato 2007, p17), la vida de éstas dependen de las organizaciones las que a su vez dependen del trabajo de aquellas. En el campo educativo los maestros son elementos esenciales ,su desempeño y valoración van de la mano, es así que se hace necesario e indispensable una adecuada gestión del talento humano entendida como "las prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo,es decir se refiere a las

acciones de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de una organización” (Dessler y Varela, 2004, p. 2); sin embargo, esta definición podemos ampliarla más allá del campo administrativo al sector educativo donde se hace indispensable las capacidades del docente para lograr una educación de calidad en todos los niveles. Haciendo un análisis en el nivel superior según la UNESCO (2009, p 04) en uno de sus informes sobre Educación sostiene en el criterio nº 21 que para garantizar la calidad en la educación del nivel mencionado es fundamental “reconocer la importancia de atraer y retener a un personal docente y de investigación calificado, talentoso y comprometido con su labor”, solo así se puede adoptar un nuevo paradigma educativo en el aula. Por otro lado, tenemos un reporte de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2015) según el cual el 36% de las empresas formales en el ámbito educativo tienen problemas para encontrar trabajadores calificados, a nivel mundial la proporción es del 21 % y a nivel de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el promedio es del 13 % con una tendencia a triplicarse las probabilidades de dificultades en este rubro en América latina, manteniéndose la calidad educativa en clara desventaja. En este contexto podemos mencionar un reporte realizado por Villeros (2016) citado por Di-Carlo y Molero (2012, p.179) sobre gestión de talento humano en instituciones educativas privadas de Colombia y Venezuela en donde se evidencia que la gestión de talento humano se realiza en los procesos de aplicación de personas, orientación, análisis de cargos y evaluación y no se aplica en los procesos de admisión, reclutamiento, selección, compensación y remuneración lo que trae como resultados que el personal no sea ubicado y compensado convenientemente. Esta problemática no es ajena en el Perú, según Calderón (2013) analista de los desafíos de la gestión del talento humano en diversas empresas, menciona a los siguientes aspectos generales como retos en este campo: sacar a la empresa del círculo vicioso, retener el talento desarrollado, jefes despóticos, calidad de vida y reclutamiento deficiente ,los cuales no son ajenos a la realidad educativa ; por otro lado se tiene los resultados brindados por Rodríguez (2015) consultor docente y conferencista internacional sobre marketing educativo ,empresarial y de servicios donde de 1793 trabajadores el 41% sostiene que lo que le retendría en

un trabajo es la posibilidad de promoción y desarrollo profesional, seguido de la responsabilidad y autonomía en el puesto con un 13%; esto muestra claramente porque en algunas instituciones educativas sobre todo privadas el personal cambia debido a las condiciones que ofrecen sus empleadores. Actualmente el MINEDU plantea en la Ley de Institutos y escuelas de Educación superior y la carrera pública de sus docentes (2016) principios que no siempre se cumplen en la realidad, por ejemplo se plantea la calidad educativa, la pertinencia, la inclusión social, el mérito entre otros; en cuanto al último se busca el reconocimiento de logros mediante mecanismos transparentes que conduzcan al desarrollo personal y profesional, sin embargo en las Instituciones privadas no universitarias no siempre se da porque algunas de ellas carecen de un Plan de Gestión que permita detectar a su personal según sus competencias y saber retenerlo, es por ello que siempre se evidencia personal docente rotando en busca de mejoras profesionales. En la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chíncha Alta no cuenta con un Área de gestión de talento humano, solo se maneja a través de Jefatura de Personal, la contratación docente se hace a través de evaluación de currículum y capacidad didáctica en aula; se puede evidenciar personal calificado con altas expectativas que muchas veces desertan por no considerar el trabajo adecuado para su desarrollo profesional así como también se observa personal con falencias en su desempeño generando el descontento de los alumnos y en los directivos por su falta de compromiso institucional, esta situación, de seguir así impedirá contar con personal de calidad satisfecho o desmotivado para cumplir con su labor docente es por ello que surge la necesidad de conocer si la percepción sobre gestión del talento humano de los docentes se asocia con su desempeño laboral para que a partir de allí se sienten las bases para la creación de un Modelo de Gestión de talento humano.

Los antecedentes de la investigación, están constituidos por trabajos encontrados en fuentes bibliográficas físicas y virtuales, dándose el caso de que en el ámbito internacional, nacional, regional y local, no existen investigaciones que se relacionen con las variables en estudio, así tenemos. Así tenemos en el ámbito internacional. Genesi y Suárez (2010) publicaron un Artículo titulado “Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes” el objetivo del estudio fue establecer la incidencia de la gestión de calidad del talento

humano en las organizaciones educativas inteligentes en la escuela Técnica Comercial Robinsoniana “Hermágoras Chávez” en el municipio Cabimas de Venezuela, el estudio no experimental, descriptivo analítico con alcance transeccional ; la población y muestra de estudio fue de 55 coordinadores. Las conclusiones del estudio fueron que entre los elementos que intervienen en la gestión del talento humano están: la participación, contribución, responsabilidad y liderazgo prevaleciendo la carencia de este último en los gerentes educativos, así como la profundización de la responsabilidad y la mayor participación de los involucrados en el ámbito educativo ; por otro lado resulta necesario incorporar la percepción sobre capacidades de gestión en los gerentes para tener dominio sobre ellas ; además se comprobó que los directivos mayormente se dedican a lo administrativo descuidando lo pedagógico y comunitario por no tener dominio en estas áreas . En el ámbito nacional se cuenta con los siguientes estudios. Oscco (2015) realizó una tesis para obtener su licenciatura titulada ”Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pachuca-Andahuaylas-Apurímac, 2014” ,el estudio fue observacional, de alcance descriptivo con un diseño transaccional correlacional ; la población y muestra de estudio fueron 35 personas que laboran en el municipio de Pachuca ; las conclusiones fueron que el 48,6% de trabajadores sostienen que la municipalidad sí realiza un proceso de planificación del personal y el 45,7% de los trabajadores opina que sólo algunas veces se aplican los programas de personal y el 14,3 opinan que nunca se aplican dichos programas ;el 34,3% de trabajadores menciona que raras veces se realizan pruebas de selección de personal, el 25,7% sostiene que nunca y el 22,9 dijo que algunas veces se hacen pruebas de selección ya que el municipio no cuenta con procedimientos establecidos y se limitan a la entrevista hecha por el Alcalde. En cuanto a las evaluaciones de rendimiento evidencian que el 34,3% de trabajadores se desempeña de forma regular, el 20% tiene un desempeño destacado siendo un factor clave el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de Área y jefe de personal, sin embargo, otro 20% tiene un desempeño escaso y un 11,4% no se desempeña adecuadamente. En conclusión se encontró una relación significativa positiva débil entre las variables de estudio.

En las teorías relacionadas al tema. Gestión del talento humano, Para Chiavenato (2002, p. 9) "la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Desempeño laboral, Chiavenato (2002, p.356) sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento situacional de una persona que depende de sus competencias y de la visión que tenga acerca de las recompensas y del cargo que ejercerá, de acuerdo a este concepto podemos decir que el desempeño laboral está relacionado con el compromiso del empleado en el logro de los objetivos institucionales con resultados exitosos.

Problema general, Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?

Problemas específicos, ¿Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?; ¿Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?; ¿Existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?;

6. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo. Que utiliza la recolección de datos y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis, la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc." El diseño es correlacional. Y se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Gestión de talento humano: Dimensiones de la

variable Gestión de talento humano, según Chiavenato (2002, pp. 6, 7): Selección de personal, Capacitación de personal, Motivación y estímulos al personal. Desempeño laboral: Chiavenato (2000) califica al desempeño individual como la habilidad del trabajador que labora dentro de las organizaciones, es que se ha considerado para el presente estudio las dimensiones de habilidades profesionales y estrategias organizacionales. La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. También se puede afirmar que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La población en la presente investigación estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 80 de la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chincha Alta, provincia Chincha y región Ica. La característica principal de la población radica en que los docentes son de condición económica media y baja y viven en el mismo distrito o proceden de distritos alejados. La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández y otros, 2014b) Por ser la población pequeña se asumirá como muestra el total de la población.

7. RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de percepción sobre gestión del talento humano en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [12-28]	1	1.25	1.25	1.25
	Regular [29-45]	18	22.5	22.5	23.75
	Eficiente [46-60]	61	76.25	76.25	100
	Total	80	100	100	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 1.25% (1) de los entrevistados perciben un nivel deficiente de la gestión del talento humano en la Universidad en

estudio, el 22.5% (18) de los entrevistados se encuentran en un nivel regular, y la mayoría del personal, el 76.25% (61), perciben un nivel eficiente de esta variable.

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente [18-42]	4	5	5	5
	Regular [43-67]	18	22.5	22.5	27.5
	Eficiente [68-90]	58	72.5	72.5	100
	Total	80	100	100	

Fuente: Base de Datos

Interpretación: En la tabla se muestra que el 5% (4) de los docentes presentan un nivel deficiente de desempeño laboral, el 22.5% (18) de los entrevistados se encuentran en un nivel regular, y la mayoría del personal, el 72.5% (58), perciben un nivel eficiente de esta variable.

8. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en la presente tesis, se acepta la hipótesis propuesta para la investigación, afirmando que la percepción sobre gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha – 2018, este análisis se observa en la tabla 5, donde se muestra el coeficiente de correlación de spearman con un valor de 0.568, y nivel de significancia 0.000, altamente significativo.

De los primeros resultados tenemos para la variable gestión del talento humano, que la mayoría de los docentes, el 76.25% (61), perciben un nivel eficiente de esta variable, y en el caso del desempeño laboral, el 72.5% (58) de los entrevistados, perciben un nivel eficiente de esta variable, tal como se observan en la tabla 1 y 2 respectivamente. Los resultados son producto del tratamiento de los datos recolectados con el uso de instrumentos de medición contruidos para cada

variable, en el caso del Cuestionario sobre gestión del talento humano consta de 12 ítems para las 3 dimensiones con las que cuenta dicha variable; y en cuanto a la variable desempeño laboral, el cuestionario para la recolección de los datos en la institución, cuenta con 18 ítems para las dos dimensiones que la componen.

Para la prueba de hipótesis se hace uso del coeficiente de correlación de spearman, el cual fue el más adecuado para los datos, ya que estos no presentan una distribución normal; la relación entre ambas variables de estudio resultó ser altamente significativa, tal como se observa en la tabla 5, donde se observa un coeficiente de correlación de 0.568 entre ambas variables. En la tabla 6 se muestran las correlaciones entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, encontramos que sólo existe una relación altamente significativa en el caso de la dimensión Capacitación y Desarrollo de personal, y en cuanto a las dimensiones Selección de personal y Motivación y estímulos al personal, existe una relación significativa, debido a que el coeficiente de correlación tiene un nivel de significancia menor a 0.05

Previamente a la ejecución de la presente tesis se analizaron varios estudios, algunos de ellos con resultados similares a esta, y que sustentan los hallazgos expuestos, así se tiene el estudio de Pérez (2015), "Gestión de emociones como herramienta en el desempeño del talento humano docente del departamento de estudios básicos y sociales del decanato de ciencias y tecnología-UCLA", donde las conclusiones muestran que los docentes poseen competencias en el área cognitiva y pedagógica, sin embargo, muestran limitaciones en los aspectos sociales y emocionales como limitaciones en su capacidad de adaptación a circunstancias inestables, evidenció una relación entre falencias en los docentes para integrarse a equipos de trabajo y mostrarse interesados en sus compañeros las cuales y su nivel de desempeño efectivo. También tenemos la tesis de Franco (2011) que en sus resultados establece relaciones entre la gestión del talento humano y el nivel de desempeño, así obtiene que un 54,5% de los sujetos de estudio perciben a la gestión de talento humano con un mal desempeño, un 41,7% lo perciben con un buen desempeño y sólo el 3,8% lo percibe como un excelente desempeño.

Almonte (2015), en su tesis "Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia

de Carabaya, 2015”, evidencia una relación positiva moderada entre las variables. Este hecho es similar a la relación entre la variable y las dimensiones del presente estudio, tal como vimos en la tabla 6.

Concluyendo con el análisis de la información recabada, se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha - 2018.

9. CONCLUSIONES

Se determinó que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta – 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la selección de personal y el Desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta - 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta - 2018.

Se determinó que si existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chíncha Alta - 2018.

10. REFERENCIAS

Calderón, L. (2013). Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú. Conexión ESAN. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/11/04/desafios-gestionar-talento-humano-peru/>

CEPAL. (2015). Educación, cambio estructural y crecimiento inclusivo en América latina. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37843/S1500197_es.pdf;jsessionid=446287C21E2FDB0DFF7EB42E7ADC7D39?sequence=1...cepal

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. (5ª ed.). Santa Fé de Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (8ª ed.). México: McGraw- Hill

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). México: McGraw Hill.

Dessler, G. & Varela, R (2004). Administración de recursos humanos. (5ª ed.) México: McGraw-Hill

Di-Carlo, B. & Molero, N (2012). Talento humano en los ejes de formación docente. Revista REDHECS, 13 (7), 1856-9331.

Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/issue/view/241>

Genesi, M. & Suárez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. Revista ORBIS, 17(6), 116-155.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

MINEDU. (2016). Ley de Institutos y escuelas de Educación superior y la carrera pública de sus docentes. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/proyecto_de_ley_institutos_escuelas.

Oscoco. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Tesis de licenciatura. Universidad nacional José María Arguedas de Andahuaylas –Apurímac de Perú.

Rodríguez, V. (2015). Gestión del talento en las instituciones educativas. En Red latinoamericana de marketing educativo.

Recuperado de: [tps://es.slideshare.net/marketingeducativo/gestin-del-talento-en-las-instituciones-educativas?qid=92ceef1c-0da1-4b84-a37b-bf98fd6b46b9&v=&b=&from](https://es.slideshare.net/marketingeducativo/gestin-del-talento-en-las-instituciones-educativas?qid=92ceef1c-0da1-4b84-a37b-bf98fd6b46b9&v=&b=&from)

UNESCO (2008). Estándares de competencia en TIC para docentes.
Recuperado. de:
<http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>

UNESCO (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa.
Recuperado de:

Anexo 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre la percepción de la gestión del talento humano y desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista del distrito de Chincha Alta - 2018.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general ¿Existe relación significativa entre la percepción de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?</p>	<p>Hipótesis General Si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018.</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación significativa entre la percepción sobre gestión del talento humano y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.</p>	<p>V1: Gestión del talento humano</p>	<p>1.-Gestión de talento humano 1.1.-Introducción 1.2.-Concepto 1.3.-Procesos: -Admisión de personas. -Aplicación de personas -Compensación de personas -Desarrollo de personas. -Mantenimiento de personas. -Evaluación de personas. 1.4.-Funciones 1.5.-Objetivos 1.6.-Gestión de Talento Humano en Instituciones Educativas.</p>	<p>Selección de personal</p>	<p>Diseño: correlacional No experimental-transversal</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Existe relación significativa entre la selección de personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: La selección de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018.</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar si existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018.</p>			<p>Capacitación y desarrollo del personal</p>	

<p>¿Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018?</p>	<p>H2: La capacitación y desarrollo del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta – 2018</p> <p>H3: La motivación y estímulos al personal se relacionan significativamente con el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018.</p>	<p>-Determinar si existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo del personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018.</p> <p>-Determinar si existe relación significativa entre la motivación y estímulos al personal y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista Chincha Alta - 2018.</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>2.-Desempeño laboral</p> <p>2.1.Definición</p> <p>2.2. Evaluación</p> <p>2.3.Desempeño laboral docente</p> <p>2.3.1.-Factores</p> <p>2.3.2.-Desempeño docente según MINEDU</p> <p>2.3.3.-Modelos de evaluación</p> <p>2.3.4.-Componentes:</p> <p>2.3.4.1Habilidades profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Técnicas -Conceptuales -Administrativas <p>2.3.4.2. Estrategias organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actualización - Participación en equipos de trabajo - Socialización de valores institucionales 	<p>Habilidades profesionales</p> <hr/> <p>Estrategias organizacionales</p>	<p>Técnica: Entrevista auto administrada</p> <p>Instrumentos: Test</p> <p>Métodos de análisis de Investigación: Se utilizará la Estadística descriptiva e Inferencial y el paquete estadístico SPSS-24</p>
---	---	---	--	---	--	---

Anexo 6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: “Gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de una Universidad Privada, Chincha Alta - 2018.

Br. HERNÁNDEZ HUAMÁN, Eduardo Moises

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Currículum vitae. - Entrevista. - Contratación. 	4 ítems	Ordinal	Docentes	Test
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y desarrollo de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tema de capacitación. - Frecuencia de capacitación. - Plan de capacitación. 	4 ítems	Ordinal	Docentes	
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación y estímulos al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el área. - Salario. - Reconocimiento de directivos. 	4 ítems	Ordinal	Docentes	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas. - Conceptuales. - Administrativas. 	9 ítems	Ordinal	Directivos	Test
	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias organizacionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización. - Participación en equipos de trabajo. - Socialización de valores organizacionales. 	9 ítems	Ordinal	Directivos	

