



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Zegarra Salazar Neptali

ASESOR:

Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix

SECCIÓN:

Gestión Estratégica del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

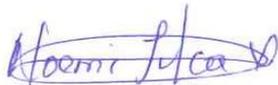
Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Página del jurado



Dr. Valdez Asto José Luis
Presidente



Mgtr. Julca Vera Noemí Teresa
Secretario



Dr. Farfan Pimentel Johnny Félix
Vocal

Dedicatoria

A mis queridos padres, hermanos y familiares por su apoyo moral y espiritual en el logro de mis objetivos, por brindarme su constante motivación haciendo posible llegar a la meta con éxito en la vida.

Agradecimientos

Al Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel, nuestro asesor, por su valioso apoyo y orientación profesional durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Neptalí Zegarra Salazar, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima-Este; declaro el trabajo académico titulado “Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016”, presentada, en 68folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de agosto del 2017


Neptalí Zegarra Salazar
DNI: 10661728

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para resolver la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

En este trabajo de investigación se refiere los juicios de investigación, el cual permitió conocer la relación que existe entre la Establecer la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016, con una muestra de 60 unidades de investigación que se evaluó utilizando el instrumento de medición del cuestionario validado por expertos en investigación científica.

La tesis está preparada por siete sesiones, en la primera parte denominado introducción describe el problema se la investigación, justificaciones, antecedentes, objetivos e hipótesis donde se da inicio a las ilustraciones del contenido, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda parte muestra los elementos metodológicos, en la sección tercera se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos consideradas en la elaboración de la presente tesis, en la sección cuarta muestra los resultados, continuando en la quinta sección con la discusión del tema, para en la sexta sección exponer las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado esperando que la presente investigación sea evaluada y logre su aprobación.

Índice

Caratula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	42
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	45
2.3. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	53
2.9. Aspectos éticos	54
III. RESULTADOS	55
IV. DISCUSIÓN	72

V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	87

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Cuestionario sobre Selección de Personal

Anexo 3: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Anexo 4: Certificado de validez

Anexo 5: Base de datos de la variable de selección de personal

Anexo 6: Base de datos de la variable gestión del talento humano

Anexo 7: Base de datos de la confiabilidad de la variable de selección de personal

Anexo 8: Base de datos de la confiabilidad de la variable gestión del talento humano

OTROS

Artículo científico

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable: Selección de personal	45
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	46
Tabla 3	Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach	53
Tabla 4	Rango de valor de Alfa de Cronbach	53
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación de la variable selección de personal	56
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión de reclutamiento de personal	57
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión procesos seleccionadores	58
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión evaluación de personal	59
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación de la variable gestión del talento humano	60
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión clima organizacional	61
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión capacitación laboral	62
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión comunicación asertiva.	63

Tabla 13	Niveles comparativos entre los valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano	64
Tabla 14	Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.	65
Tabla 15	Niveles comparativos entre los valores de las variables gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores	66
Tabla 16	Niveles comparativos entre los valores de las variables gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal	67
Tabla 17	Correlación de las variables selección de personal y gestión del talento humano	68
Tabla 18	Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.	69
Tabla 19	Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores	70
Tabla 20	Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal	71

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal	56
Figura 2	Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión reclutamiento de personal.	57
Figura 3	Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión procesos seleccionadores	58
Figura 4	Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión evaluación de personal	59
Figura 5	Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano	60
Figura 6	Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional.	61
Figura 7	Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión capacitación laboral	62
Figura 8	Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión comunicación asertiva	63
Figura 9	Niveles comparativos entre los valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano.	64
Figura10	Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.	65
Figura 11	Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores.	66
Figura 12	Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal.	67

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016; tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016 ?, y como objetivo general: Establecer la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Público “Simón Bolívar”. La muestra fue de tipo probabilístico aleatorio simple que equivale a 53 personas (docentes del Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar – Callao).

La variable selección de personal, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variables, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio, asimismo para la variable gestión del talento humano.

Como conclusiones finales puedo afirmar que la correlación $r=0,536^{**}$ que existe entre las variables selección de personal se relaciona significativamente con la Selección del personal y la gestión del talento humano en el Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar”-2016.

Palabras clave: Selección de personal y gestión del talento humano.

Abstract

This research work entitled: Selection of teaching staff and management of human talent in the I.S.T.P "Simon Bolívar", Callao - 2016; Had as a general problem the following question: What is the relationship between the selection of teaching staff and the management of human talent in the ISTP "Simon Bolívar", Callao - 2016 ?, and as a general objective: To establish the relationship between the selection of personnel Teacher and the management of human talent in the ISTP "Simón Bolívar", Callao - 2016.

In the methodological aspect the research work is of basic type. The level is descriptive, correlational and the design is non-experimental cross-sectional. The teaching staff of the Superior Technological Institute "Simon Bolívar" delimited the population. The sample was of simple random probabilistic type that is equivalent to 53 people.

The variable selection of personnel, their quantification was carried out through the instrument of evaluation of said variables, after it was standardized and adapted for this study for the variable management of human talent.

As final conclusions, I can affirm that the correlation $r = 0.536^{**}$ that exists between the variables selection of personnel is significantly related to the selection of personnel and the management of human talent at the Simón Bolívar Public Technical Institute "-2016.

Keywords: Selection of personnel and management of human talent.

I. INTRODUCCIÓN

Sabemos que hoy en día dentro del sistema laboral y administrativo de este mundo tecnológico y estructural el factor de los recursos humanos en todos sus ámbitos, partes y escalas es primordial para el desarrollo corporativo y gerencial de una organización, sea esta pública o privada.

La gestión del capital humano en funcionamiento trae consigo los detalles de planificación, reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo; cada uno de estos puntos es sumamente interesante, principal y competitivo para la realización de producción y servicios del desarrollo de la organización. El reclutamiento se permite en el mercado laboral, eligiendo postulantes adecuados con capacidad necesaria para ocupar los puestos que se ofertan. Las oportunidades laborales rotan con el tiempo, de acuerdo a los factores del medio. Las fuentes del reclutamiento pueden ser internos o externos dependiendo de los puestos que se ofrecen y del perfil del postulante.

Toda organización formal, requiere para un óptimo desarrollo considerar al recurso humano como uno de los elementos que determinan el logro de sus metas, por esta razón la eficiencia de las organizaciones está supeditado a la manera cómo se pueda gerenciar y lograr el mejor desempeño del personal.

En el primer capítulo trata de los aspectos básicos como el aporte de investigaciones realizadas por investigadores de las universidades nacionales e internacionales los mismos que nos brindan un aporte teórico y metodológico a la presente tesis. Así mismo se presenta la fundamentación científica donde se da a conocer el marco teórico en la que se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques sobre las variables y la definición de términos básicos de la Selección de personal y la Gestión del talento humano, la justificación teórica, práctica, metodológica y axiológica que se ha asumido para la realización del estudio; también se presenta el problema. En el segundo capítulo se da a conocer la metodología del estudio, donde se presenta el método de investigación, el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, el método de análisis, la validez de los mismos y la prueba de correlación. En el

tercer capítulo se da a conocer el tratamiento estadístico e interpretación de tablas y figuras y el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los aspectos éticos considerada en la elaboración de la presente tesis. En el cuarto capítulo se presentan la discusión de los resultados que permite la contrastación de los datos con el aporte del marco teórico de las variables de estudio. En el quinto capítulo las conclusiones del trabajo de investigación, donde se refleja el provecho de los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis planteadas. En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones para fortalecer la Selección de personal y desempeño laboral. En el séptimo capítulo se da a conocer la referencia bibliográfica consultada para esta investigación y finalmente se presentan los anexos respectivamente. Con el desarrollo de la presente tesis se busca que los estudiantes de pre y post grado de la Universidad César Vallejo tengan una base para futuras investigaciones en el campo de la gestión del talento humano.

1.1. Antecedentes.

Antecedentes internacionales.

Guerrero (2014) en su tesis de maestría titulada: “Gestión del talento basado en competencias” para optar el grado académico de maestro en Psicología, en la Universidad Autónoma de Querétaro, (México). Tuvo como objetivo general: identificar los factores determinantes para la creación de un modelo diagnóstico de habilidades basadas en competencias. Fue una investigación esencial, con diseño descriptivo y con un esquema no empírico. La muestra fue integrada por 27 gestores del talento humano de la Ciudad de Querétaro que utilicen un modelo de competencias como herramienta de desarrollo. El instrumento empleado es un cuestionario enfocado a medir el entorno laboral, los factores organizacionales, la gestión del talento y el modelo de competencias. Se concluyó que el contexto y las condiciones socioculturales muestran una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, específicamente en la gestión de los recursos humanos y el talento ya que para que haya crecimiento económico en un mundo globalizado, la competitividad tiene que mejorar permanentemente. En la

necesidad de contar con variables organizacionales que permita marcar una diferencia, los expertos han concluido que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones.

Castilla (2013) en su tesis doctoral titulada: "Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas" en la Universidad Autónoma de Barcelona. Tuvo como objetivo general aportar a la gestión del talento una visión crítica e integradora desde la práctica de las relaciones humanas que se llevan a cabo en las organizaciones. El diseño de investigación que se utilizó fue la de una investigación inductiva; en la investigación se utilizó observaciones para la formulación de hipótesis. Las técnicas para la recogida de información que se empleó fueron el diario de campo y la observación participante. Se concluyó que la gestión del talento se integre en la estrategia de la empresa quedando patente en el estudio realizado, tanto a la hora de decidir como de priorizar no solo recursos sino acciones estratégicas como pueden ser un plan de comunicación de los cambios a efectuar o la responsabilidad de un proceso compartido, necesita de una integración clara y contundente en la estrategia de la empresa. La gestión del talento posiciona a la propia organización, la empresa con buena predisposición y acción en la gestión del talento considera que ello puede ser exitoso para la organización.

De León (2013) en su trabajo de tesis titulada: "Gestión del talento humano en medianas y pequeñas empresas del área Urbana de Retalhuleu" en la Universidad Rafael Landívar. (Guatemala). Tuvo como objetivo general: Determinar la calidad de la gestión del talento humano en las medianas y pequeñas empresas del área urbana en Retalhuleu. La investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó un instrumento denominado Cuestionario de Gestión de Talento Humano, basado en Torres, Alarcón y Serna (2010), que consiste en una herramienta con propiedades psicométricas de un instrumento para medir la gestión del talento humano en las empresas. El diseño es descriptivo, es detallar la situación de las cosas en el tiempo presente y que es donde se reseñan las características o rasgos del objeto o fenómeno de estudio. Se concluyó que: La calidad de gestión del talento

humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, es aceptable. Se determina que el 50% de las PYMES tienen establecidos procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo. Se determina que el 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales.

Martínez (2013) en su tesis de maestría titulada: “Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas” en el Instituto Politécnico Nacional. (México). La investigación que se realizó fue el desarrollo de un caso práctico en relación a la creación de un Sistema de Gestión del Talento Humano de competencias para una empresa en la Administración Pública Federal. En este se presenta la metodología que establecen las competencias cardinales y específicas de la empresa; mismas que dan origen a la parte medular de la Gestión por competencias: los Diccionarios de Valores, Competencias y Comportamientos. Estos diccionarios contienen la redacción e interpretación personalizada de las competencias, conforme a la visión de la empresa. Asimismo, el grado de exigencia de los comportamientos observables que debe tener el personal para ser competente en sus labores. Al final, se presentan los formatos que servirán de apoyo a la organización para la transición hacia un Sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias.

Ojeda (2011) en su tesis de maestría titulada: “Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de profesores en la Misión Sucre. Caso aldea universitaria Gustavo Herrera, Municipio Chacao” en la Universidad Central “Marta Abreu” (Cuba). La investigación abordó una problemática generalizada dentro de la universalización de la Educación Universitaria en Venezuela conocida como Misión Sucre al tratar el proceso de reclutamiento, selección e inducción de profesores dentro de cada una de las aldeas universitarias del país. Se propone un procedimiento sólidamente argumentado a partir del estudio bibliográfico y el análisis de las necesidades en el orden práctico. Se utilizó métodos del nivel

teórico, empírico y estadístico y técnicas que determinan la fiabilidad de los resultados alcanzados. Se realizó la validación de la propuesta mediante el criterio de expertos en la temática del reclutamiento y selección de personal, para con ello lograr una mayor calidad en la formación de los profesionales que se forman dentro de esta misión y que estos estén a la altura de las necesidades sociales. Se concluyó que, el diagnóstico de los elementos metodológicos necesarios para su realización, que se efectuó para constatar en la práctica la necesidad de desarrollar una propuesta sólida que permita mitigar las principales insuficiencias en el momento de ejecutar la etapa de reclutamiento, elección e inducción de la Misión Sucre, en especial en la aldea universitaria Gustavo Herrera del municipio Chacao.

López y Moreno (2011) en su tesis titulada: “Proceso de selección de personal docente basado en capacidades laborales, en una institución educativa” en la Universidad Autónoma de México. Tuvo como objetivo general: Diseñar un proceso de selección de personal docente basado en competencias laborales. Fue una investigación de tipo descriptivo y no experimental. Se concluyó que el proceso de selección basado en competencias laborales permite que un candidato a un puesto de trabajo sea evaluado en base a sus aptitudes, conocimientos, habilidades, capacidades, valores y comportamientos que favorecen adaptarse a los contextos a los que se afronta en el ambiente laboral y lograr un desempeño exitoso.

Antecedentes nacionales.

Castillo (2015) en su tesis maestría titulada: “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 – 2013” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. La investigación pretendió identificar los errores y deficiencias de dichos procesos durante el período 2010-2013 en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú. Tuvo como objetivo general: comprender los problemas en la gestión pública de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú relacionados con los procedimientos de convocatoria, selección

y evaluación del desempeño de los docentes y sus consecuencias en la formación de los Oficiales de la PNP. La investigación fue de tipo descriptivo cualitativo basado en la observación, entrevistas a autoridades y algunas cifras estadísticas sobre aspectos administrativos del área académica. Se ofrece un marco teórico dentro del cual se compararán los actuales procedimientos con las buenas prácticas para identificar deficiencias y errores que pudieran tener consecuencias negativas sobre el profesional egresado después de cinco años de estudio en la escuela. Se concluyó que: existen errores, sesgos e insuficiencias en las etapas de convocatoria y elección del profesional docente en la EO-PNP que llevan a la contratación de docentes no idóneos para los puestos vacantes. La naturaleza jerárquica de la institución policial es un factor de sesgo considerable, por cuanto perjudica el desarrollo normal del proceso de selección docente.

Marcillo (2014) en su tesis doctoral titulada: "Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí" en la Universidad Privada Antenor Orrego. Tuvo como finalidad común: Plantear un Esquema de Gestión por Competencias de Talento Humano a fin de optimizar el desempeño laboral en los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. El diseño de investigación empleada fue la documental, descriptiva y explicativa. La población, objeto del estudio se conformó por directores, jefes departamentales, y otros servidores públicos información de la comunidad con un total de 260 informantes, población o universo que corresponde al 100%. Se concluyó que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los Servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr el propósito de una organización, así mismo tener conocimiento sobre las conclusiones de la valoración del desempeño.

Quispitupac y Mateo (2014) en su tesis de maestría titulada: “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes” en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tuvieron como objetivo general: diseñar un plan de negocio que se pretendió implementar un Modelo de Gestión del Talento, es un sistema automatizado, dinámico, de indicadores, y ROI de la Gestión del Talento, que permita a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la información en el área de Recursos Humanos hasta el seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas para la consecución de los propósitos institucionales. Se concluyó que en la actualidad, la información llega a los clientes a través de la conectividad, en donde éste es dueño del manejo de la información. La tecnología obliga a que la información sea más transparente y fácil de entender. El desarrollo tecnológico en las áreas de Recursos Humanos ha ido ganando mayor acogida por parte de las empresas, a tal punto que existen herramientas tecnológicas para distintas necesidades, en especial en temas de administración de personal y gestión del talento.

Alfaro (2013) en su tesis doctoral titulada: “Influencia de la selección de recurso humano en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño – Periodo 2012”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – Perú. Tuvo como objetivo determinar la influencia de la selección de recursos humanos en el rendimiento laboral del personal bajo la modalidad CAS en el Departamento de Enfermería INSN. El tipo de investigación fue básico, de nivel descriptivo-correlacional, tomó como muestra 88 trabajadoras del INSN, utilizando el cuestionario como instrumento de trabajo. Concluyó que existe influencia de la selección de recursos en el rendimiento laboral del personal bajo modalidad CAS, no hay procedimiento de reclutamiento, que pone en peligro la calidad del recurso humano, así como la calidad del servicio que se presta.

De la Torre (2013) en su tesis de titulada “Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería” en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tuvo como objetivo general elaborar una propuesta de mejora del proceso de selección y reclutamiento en una

empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú. La investigación es básica de nivel descriptivo, no experimental y de corte transversal. Posteriormente se describe el proceso de análisis del proceso y de las causas encontradas del problema principal del incumplimiento con sus estándares en el tiempo de servicio. Finalmente, el estudio propone mejoras al proceso, concluyendo en los beneficios encontrados al utilizar las diferentes herramientas en la investigación y recomendaciones a seguir para el desarrollo a futuro del proceso.

Aquiño (2010) en su tesis de maestría titulada: “Sistema de gestión tecnológica educativa en los centros de formación tecnológica, modelo de centro y estructura organizativa” en la Universidad Nacional de Ingeniería. Tuvo como objetivo general: Desarrollar un diagnóstico estratégico de la Educación Técnica en el Perú, así como de los Institutos Tecnológicos Públicos (ISTP). Se concluyó que: De acuerdo al estudio realizado en 13 IST estatales, sólo el 35,5% de los egresados trabaja en su especialidad mientras que un 19,2% labora fuera de ella. Las especialidades que más destacan por su mejor ubicación en el mercado laboral -donde se sopesa primero la importancia de su empleo ajustado y luego el empleo desajustado son en primer lugar Construcción Civil y Guía de Turismo, pues ambas tienen el primer lugar en empleo ajustado y además el segundo lugar en población empleada (es decir sumando empleo ajustado y desajustado). La tercera carrera que destaca es la de Mecánica de Producción, cuyos egresados registran el segundo mejor lugar en el mercado laboral, sobresalen por tener la mayor proporción de población ocupada: 73,9% (sumando empleo ajustado y desajustado), pareciendo ser la profesión técnica con mayor facilidad para conseguir trabajo fuera de su especialidad.

1.2. Fundamentación científica, técnica y/o humanística

Estudio de la variable 1: Selección de personal.

León (2004) afirmó “que la etapa de selección radica en una serie de pasos específicos que se utilizan para determinar qué postulantes deben ser contratados”. (p.26). El autor precisa que la etapa se inicia cuando una persona

requiere una ocupación y finaliza cuando se produce la decisión de contratar a uno de los postulantes.

Chiavenato (1988) afirmó que la selección de personal es el procedimiento, técnico, mediante el cual se pretenden descubrir y medir atributos personales, con el fin de determinar que postulantes se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades, y lograr, conservar o incrementar el desempeño eficiente del personal (Citado por Soto & Rebuffo, 2007, p.33).

Chiavenato (1988) afirmó que si todos los sujetos serían iguales y tuvieran condiciones iguales para aprender y trabajar, la selección podría desecharse, sin embargo, hay una gran gama de diferencias individuales, tanto físicas (estatura, peso, sexo, contextura, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga, etc.) como características psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, Inteligencia, etcétera), lo cual genera en las personas diferentes formas de comportamiento, diferentes formas de percibir las situaciones, un desempeño de modo distinto, con mejor éxito en las labores propias de la organización (Citado por Soto & Rebuffo, 2007, p.35).

Andrew & McKena (1989) afirmaron que “la selección de personal es un proceso para encontrar a la persona que cubra el puesto adecuado, a un costo apropiado” (citado por López, 2004, p. 24), lo dicho permitirá la efectivización del trabajador en el desempeño de su cargo asignado y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades a fin de lograr un nivel satisfactorio para contribuir a los propósitos de la organización

Puchol (1994) planteó que en la selección de personal:

Esta función de empleo tiene como objetivo proporcionar a la empresa en cada instante el personal necesario (en calidad y cantidad) comparando entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo para desarrollar perfectamente los procesos de

comercialización, producción y/o servicios y esto con un juicio de utilidad económica (Citado por Mallqui, 2015, p.21).

De Ansorena (1996, citado por Rodríguez & Valera, 2016, p.16) afirmó que en el proceso de selección de personal se resuelve contar con los candidatos con las exigencias del cargo, comparados en el requerimiento realizado adelantadamente. Hay que tener en consideración la cualificación personal, dada por el conjunto de competencias profesionales. Por ello una persona cualificada es preparada y tiene las capacidades para efectuar una labor específica.

Chiavenato (1999) definió la selección de personal como la elección del personal idóneo para el puesto apropiado, o más ampliamente, entre los postulantes requeridos, los más convenientes a los puestos existentes en la organización, con la finalidad de lograr las metas propuestas con eficiencia y eficacia y mejorar el desempeño del trabajador. (p.185)

Chiavenato (2000, citado por Castellano, 2013, p. 23) expresó que existen dos procesos que permiten la decisión de la selección, la recolección de información acerca del cargo y las técnicas de selección. Lo que da unos sistemas de comparar el perfil deseado mediante una ficha de especificaciones del cargo y la técnica más adecuada de selección que predice el desempeño en el cargo.

Álvarez (2003) afirmó que hay diferentes formas para encontrar un empleo, las organizaciones tienden a dar mayor importancia a las personas que poseen más experiencia, provocando también un problema a la misma cuando se pierde a un empleado con experiencia, ya que genera una pérdida por la inversión de tiempo, capacitación y experiencia laboral, así como el mismo proceso de la personas que llegará a cubrir la vacante. (Citado por Donis, 2016, p.18)

Dolan (2003) señaló que la selección entiende una serie de pasos específicos, empezando con la información de los postulantes a un puesto laboral como la audacia de elegir personal a contratar. La ubicación del trabajador tienen que ver con el hecho de aseverar el perfil del lugar de trabajo y de la empresa, se ajusten a los conocimientos, habilidades y aptitudes del candidato, desarrollando así, la posibilidad de que el prospecto esté orgulloso a fin de que a largo plazo el trabajador se convierta en un trabajador lucrativo (Citado por Muñoz, 2009, p.15).

Santiago (2008) expresó que “para poder tener el personal adecuado se requiere la aplicación de políticas de recursos humanos, tales como reclutamiento y selección de personal, formación, evaluación, retribución, entre otros. Políticas que deben ser coherentes con los objetivos estratégicos”. (p.104)

El modelo de Werther y Davis (2008) ofrece una vasta orientación sobre las actividades claves que hoy son trascendentes en la Gestión de Recursos Humanos, las mismas son planteadas a través de diferentes tipos de objetivos entre los que se encuentran: objetivos sociales, corporativos, funcionales y personales y los agrupan en procesos tales como: fundamentos y desafíos, preparación y selección, desarrollo y evaluación, compensación y protección, las relaciones con el personal y evaluación de la vida laboral (Citado por Negrón, Fleitas, Vela y González, 2014, p.105).

Boxall y Purcell (2008) señalaron que la convocatoria es el proceso de atraer y alentar a los potenciales empleados a postular a un cargo. Al respecto, añaden que la imagen de la institución es de vital importancia para atraer a los profesionales idóneos y para lograr que se identifiquen con la institución y sus objetivos. En la convocatoria se debe dejar claro qué es lo que se espera del profesional requerido y cuáles serán sus obligaciones. Es decir, se debe tener claramente definido cuál es el perfil del profesional convocado para cubrir determinada vacante.

Con respecto al proceso de selección de personal, los mismos autores lo definen como “el proceso de llevar a cabo evaluaciones justas y significativas de las fortalezas y debilidades de los candidatos, con finalidad de contratarlos” (Boxall y Purcell, 2008, p. 23). La percepción que tenga el personal contratado sobre la transparencia con que se realiza el proceso es sumamente importante para la permanencia e identificación del profesional seleccionado con los valores de la institución. Asimismo, un trato justo y equitativo fomentará la buena disposición para el trabajo así como la sujeción a las normas establecidas en la institución.

Sutherland y Wöcke (2011) recomendaron que las organizaciones revisen continuamente sus métodos de selección para mejorar sus prácticas e incluir enfoques de mejores prácticas. Concluyen aseverando que las repercusiones de los errores en la contratación de personal son amplias y se traducen en toda la organización.

García (2008) afirmó que la evaluación puede tener dos fines básicos: uno formativo, para proveer de retroalimentación al profesor sobre su desempeño; y otro, sumativo. Este segundo fin requiere especial cuidado por cuanto no bastan los resultados de los cuestionarios para tomar decisiones definitivas sobre la permanencia o no de un docente en la institución.

Dimensiones de la variable 1: Selección de personal

En el estudio de las variables investigadas fue necesario llevar a cabo la descomposición de la variable selección de personal para una mejor comprensión de la realidad estudiada.

Dimensión 1: Reclutamiento de personal

Chiavenato (2002) manifestó que el reclutamiento es el proceso por medio del cual consiguen postulantes idóneos para cubrir vacantes en la organización. En particular, es un medio de comunicación por la cual la organización divulga y

oferta a los candidatos las ocasiones de trabajo que pretende integrar. El reclutamiento para ser eficaz, debe conquistar suficiente número de candidatos para aprovisionar de forma adecuada el proceso de selección. El reclutamiento llevado a cabo tomando como base los datos sobre necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes competentes de proporcionar a la empresa el número necesario de individuos para lograr los objetivos propuestos por cada institución.

Mundy (2005) expresó que el reclutamiento es el paso de tomar candidatos de modo oportuno, en cantidad necesaria y con el perfil adecuado, motivándolos a que soliciten los puestos disponibles en una empresa. Los medios para conquistar a los postulantes posibles a la organización son las técnicas de reclutamiento. Cuando se han identificado las fuentes de empleados potenciales, se emplean métodos apropiados de reclutamiento interno o externo que permitan alcanzar los objetivos del reclutamiento.

Robbins (2000) expresó que el tipo o nivel de la posición influye en los métodos de reclutamiento. Cuanto mayores sean las habilidades necesarias para desempeñar el puesto o más alta sea la posición del mismo en la jerarquía de la organización, tanto más deberá ampliarse el proceso de reclutamiento hasta que llega a constituir una búsqueda regional o nacional. El alcance del reclutamiento y la cantidad de esfuerzo que se le dedique dependerán también del tamaño de la organización. En general, cuanto más grande sea la organización, tanto más sencillo es reclutar solicitantes de empleo. Las grandes organizaciones tienen una mayor reserva de candidatos internos entre los cuales pueden elegir para llenar las posiciones superiores al nivel más bajo. Las organizaciones grandes tienen también un mayor grado de visibilidad y, habitualmente, más prestigio.

Dimensión 2: Procesos seleccionadores

Atalaya (2001) señaló “el proceso de selección de personal del futuro debe considerar el entorno que rodea a las organizaciones lo que implica las

tendencias mundiales, su impacto en los diferentes tipos de organizaciones y efecto en el proceso de selección de personal". (p.136)

Para llevar a cabo esta de alta responsabilidad en la selección de personal es importante que las disposiciones estén basadas en técnicas bien diseñadas y organizadas recorriendo un proceso científico que posibilite la búsqueda de postulantes, en la cual se debe medir sus competencias y capacidades manuales e intelectuales y así como sus actitudes para el trabajo que desempeñará. En esta etapa se emplean pruebas médicas, entrevistas, evaluaciones psicotécnicas, examen de conocimiento e investigación socioeconómica.

Dimensión 3: Evaluación de personal

Atalaya (2001) indicó que la evaluación de personal requiere la aplicación de instrumentos que sean válidos y confiables para la selección de personal, estas incluyen la evaluación del perfil psicológico y la evaluación de conocimientos al mismo tiempo su calificación e interpretación de pruebas para acercarnos a la configuración que posee el postulante, los cuales están estrechamente vinculados a las características críticas de éxito del puesto de trabajo a cubrir. Hay que tener en cuenta que las tendencias actuales se orientan a relieves las técnicas interactivas que tengan que ver con la observación de los aspirantes con competencias requeridas para el desempeño eficiente del puesto de trabajo.

El personal docente.

Lemus (1995) expresó que existen muchas razones respecto de investigar y analizar las condiciones de los docentes que trabajan en las instituciones educativas. Es indispensable que los supervisores y directores conozcan a su personal, pues este aspecto de la administración escolar juega un papel muy importante en los resultados de la educación. Sería inútil tener un magnífico programa de estudios y nobles objetivos educacionales, sin poseer un personal entusiasta y competente que pudiera llevarlos a cabo. Resultaría de poco provecho la existencia de un edificio escolar apropiado si no se dispusiese de un

personal que pudiera sacar de ello las ventajas pertinentes, y sería inútil la existencia de un abundante y eficiente material didáctico si no hubiera personas capaces de usarlo convenientemente.

El principio fundamental de la gestión de calidad son las personas y la satisfacción de las necesidades de los clientes externos (alumnos, padres, la economía y sociedad). Pero el modelo asume que las necesidades de los clientes externos no pueden ser satisfechas a menos que los clientes internos (docentes, administradores y personal de instituciones educativas) sientan que la institución satisface sus necesidades. Dada la naturaleza humana, es improbable que una persona pueda satisfacer las necesidades de otras personas, si sus propias necesidades están insatisfechas y son causa de preocupación, malestar o angustia. Ésta área se basa en la gestión relacionada con el desarrollo del personal que trabajan en la institución, examina los mecanismos, métodos, instrumentos e instancias que utiliza la institución para crear un clima organizacional dirigido a mejorar el adelanto integral del personal, la colaboración y el trabajo en equipo, la creatividad, premiando el buen desempeño y las iniciativas innovadoras que mejoran los programas educativos y optimizan el aprendizaje de los alumnos. También se refiere a la importancia del compromiso de las personas con la institución, y a la responsabilidad que tienen los docentes y administradores en avanzar la misión institucional tanto a través de esfuerzos personales y como integrantes de equipos de trabajo.

Estudio de la variable 2: Gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) definió la gestión del talento humano como “el conjunto de normas y experiencias importantes orientadas a administrar los aspectos de las funciones gerenciales afines con el personal o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (p.19)

Eslava (2004) refirió que en la gestión del talento humano, se asevera que es una estrategia de gestión cuyo propósito es alcanzar la máxima creación de valor para la empresa, mediante un conjunto de actividades orientadas a ubicar

en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque presente y futuro.

Aguilera (2007) expresó que es necesario de resaltar la gestión que desarrolla el área de recursos humanos en el establecimiento de metas y estrategias organizacionales, definiendo al área como un aliado fundamental para el desarrollo organizacional. Las políticas y los lineamientos de la organización están supeditados a la administración del personal de la organización para lograr sinergias organizacionales en la implementación efectiva de las estrategias propuestas por la gerencia, existe un hilo conductor de las actividades a desarrollar en el área de recursos humanos con el objetivo de culminar con éxito los planes y proyectos determinados por la gerencia para lograr mejoras en la calidad y servicio entregados al cliente.

Delgado de Smith (2007) llevó a cabo una investigación donde se plantea como objetivo reconstruir los enfoques de gestión de recursos humanos (...) en el cual considera a la tecnología como factor clave del desarrollo de la producción y se expresa como elemento transversal de las cinco dimensiones que tomó en cuenta para el análisis de la gestión de recursos humanos: provisión, aplicación, conservación, desarrollo, seguimiento, evaluación y control de los recursos humanos. Se denota la existencia de prácticas donde el uso de la tecnologías de información, conducen a una concepción más dinámica del uso de los recursos humanos, bajo contenidos flexibles organizacionales, donde se tiende a calificar y valorar las competencias, donde tiende a restituirse el contenido de las tareas, por acciones globales y complejas, donde se incentiva la creatividad y la innovación. (p.116)

Chiavenato (2002) señaló que la gestión del talento humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las

organizaciones para funcionar, brindar servicios, producir bienes, atender a los clientes, disputar en los mercados y lograr los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las empresas en las que laboran para lograr sus objetivos personales e individuales. Esta personalización que ha traído la Gestión del Talento, ha implicado la sensibilización hacia los distintos actores de la organización, desde los trabajadores, proveedores, clientes hasta la competencia, buscando principalmente un enfoque de “socios” (no solo de recursos como anteriormente se hacía) para así formar parte de una visión de actuación estratégica. El hecho es que los procesos productivos se efectúa con la participación de los diversos socios y cada uno interviene con recursos o forma parte de una alianza estratégica, esperando a cambio algún tipo de beneficio (económico, social, personal, etc.).

Jericó (2001) definió el talento de una forma tal, aunque más breve, como aquel personal con capacidades comprometidas a realizar cosas con mejores logros en la institución. Además, definió al talento con capacidad como un profesional arduo que coloca en funcionamiento sus habilidades para lograr resultados efectivos según el cargo que desempeña dentro de la empresa en la cual labora. (p.8)

Marina (2003) afirmó que en un mundo cambiante, en la cual adaptarse al mercado, innovar, aprender va a ser continuo y vital, es necesario que las organizaciones sean competitivas y sepan aprovechar las habilidades de sus trabajadores, las posibilidades de la organización, la creatividad que surja de los esfuerzos compartidos. No se trata de seleccionar y acumular genios, lo importante es que el grupo sea inteligente. De esta manera, lo que se pretende y aspira es lograr que el conjunto de personas no extraordinarias produzcan de manera eficientemente. (p.42)

Soto-Dolan (2004) afirmó que la gestión de los recursos humanos se ha transformado en base estratégica de la gestión empresarial moderna. Día a día

los individuos forman una ventaja de competencia para la empresa, y es por eso ha crecido el cambio en procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y compensación en los últimos años. Con frecuencia se atribuye a la pequeña y mediana empresa una cierta actitud de rechazo hacia nuevas metodologías y sistemas de gestión de recursos humanos; instrumentos que han mostrado ser eficientes en las grandes organizaciones como respuesta a las actuales exigencias del entorno sociocultural, tecnológico y económico.

Gallego (2010) en relación a la gestión del talento humano, afirmó que los proyectos, el conocimiento y las relaciones son hechos y expectativas de las empresas, significa conocer y asumir que el ser humano cumple un papel importante dentro de toda organización, pues sólo ellos logran, preservan e informan, a través de lenguajes, conocimientos, experiencias y más aún consiguen evocarlos y articularlos de acuerdo a las necesidades de nuevas situaciones. Por lo expuesto es un reto para las organizaciones para concretar con quiénes se cuentan, conocer sus virtudes, y conocer sus cambios y sus inquietudes y estrategias.

Dimensiones de la variable 2: Gestión del talento humano.

En el estudio de las variables investigadas fue necesario llevar a cabo la descomposición de la variable gestión del talento humano para un mejor análisis de estudio y a la vez una mejor comprensión de la realidad estudiada según los resultados obtenidos.

Dimensión 1: Clima organizacional

Ramos (2012) señaló que el clima empresarial es un factor fundamental para obtener las metas en toda institución, ya que se requiere de la participación y compromiso de sus miembros. Así como Litwin y Stringer (1968) refirieron que el clima empresarial “afecta a los bienes personales vistos del método formal y del estilo de los gerentes, así como de otros elementos ambientales importantes

sobre los valores, las actitudes, motivaciones, creencias y valores del personal que labora en una determinada empresa”. (p.15)

Del mismo modo Brunet (2011) refirió según la percepción, las particularidades personales define el clima como elemento personal, relacionados con los principios, necesidades, inclusive con el nivel de satisfacción del trabajador, es decir, el trabajador observa el clima organizacional en función de las necesidades que la organización le puede brindar.

Dimensión 2: Capacitación laboral

Guglielmetti (1998) definió que la capacitación es uno de los oficios más importantes de la gestión y progreso del personal en las empresas y, por lo tanto se debe utilizar de modo integrado, articulado con las demás funciones de este sistema. Lo antepuesto significa que la gestión y el progreso del trabajador deben pensar como un todo, en que las diferentes ocupaciones - incluso la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de los individuos y la eficiencia de la empresa (Citado en Guía MINSA, 1998, p.9).

Dimensión 3: Comunicación asertiva

La comunicación asertiva deviene como uno de los factores determinante para la inteligencia emocional, pues representa el escalón culminante hacia la socialización de las habilidades emocionales. La comunicación representa la capacidad para establecer un canal adecuado en donde el mensaje emocional llegue en forma correcta y sea percibido por la otra persona de manera que surta efecto. La comunicación tiene entonces dos formas de establecerse: a través de lo verbal y a través de lo no verbal (o corporal). Esta capacidad comunicativa es muy compleja pues involucra no sólo la forma en la que se expresan los mensajes, sino también la intuición del

momento adecuado para hacerlo. (Aguirre, Mesa, Morales y Saldarriaga, 2008, p.50)

Objetivos de la Gestión de Talento Humano.

Las empresa para lograr sus objetivos requiere una serie de recursos, como la gestión del talento humano la cual tiene que ver con la definición y la importancia de dicha área en la organización: Apoyar a la empresa a lograr sus metas y cumplir su misión, que sea competitiva, proporcionarle trabajadores capacitados, motivados, aceptar el crecimiento de la formación y el bienestar de los trabajadores en su puesto, mantener y mejorar la calidad de vida en el empresa, dirigir el cambio, constituir normas y suscitar un conjunto de conductas socialmente responsables.

Siendo el personal el principal dinámico de las organizaciones, la filosofía general y la cultura organizacional estarán orientadas hacia este enfoque. Las empresas exitosas saben que sólo se puede progresar, mejorar y mantener la continuación si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. Este pensamiento se centra en que las personas pueden disminuir o aumentar las debilidades y fortalezas de la organización obedeciendo esto a la manera en que se les trate, siendo primordial considerarlos como elementos básicos de la eficiencia organizacional. Para conseguir una máxima eficiencia organizacional se requiere desarrollar dos tipos de compromiso en el trabajador: el racional y el emocional. La obtención de ambos generará el compromiso profundo y la motivación total (que es la suma de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente), los cuales servirán como medios para: (a) Apoyar a la empresa a lograr sus objetivos trazados y realizar su misión; (b) ser competitivos para la organización; (c) Suministrar a la institución trabajadores capacitados y motivados; (d) Aprobar el incremento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en el empresa; (e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; (f) Gestionar el cambio, y (g) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la empresa frente a la competencia en el mercado se centra actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que los individuos saben efectuar la misión empresarial de la forma correcta.

Los procesos involucrados en la Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2002) expresó que el esquema de Gestión de Talento Humano, contiene seis procesos que permiten la gestión del talento Humano: (a) Recepción de trabajadores, que vienen a ser los métodos que se utilizan para incorporar nuevo personal en la organización. Comprende el reclutamiento y selección; (b) Aplicación de personas, consiste en la utilización de técnicas para diseñar las tareas que el personal ejecutará en la organización, orientarán y acompañarán su desempeño. Incluyen diseño empresarial y de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación de desempeño; (c) Compensación de personas: Está conformado por todos los procesos utilizados para incentivar al personal y satisfacer sus necesidades personales más sentidas. Comprende recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales; (d) Desarrollo de personas: vienen a ser los procesos utilizados para capacitar y aumentar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento, desarrollo de personas, desarrollo de carreras, programas de cambio, programas de comunicación e integración; (e) Mantenimiento de personas: Son los procesos utilizados para establecer contextos ambientales y condiciones psicológicas agradables para las actividades de las personas. Comprende administración de la disciplina, seguridad, higiene, y calidad de vida y sostenimiento de las relaciones sindicales; y (f) Monitoreo de personas: Vienen a ser los procesos utilizados para monitorear y vigilar las acciones de los individuos y comprobar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerenciales.

Bohlander y Snell (2008) expresaron que la idea de que las organizaciones compiten mediante las personas, destaca el hecho de que el éxito depende cada vez más de la capacidad de una organización para administrar el talento o capital humano por tal razón, se puntualiza que la capacidad de las personas es el ente más importante para el desarrollo de una gestión empresarial, además de que las organizaciones se desarrollan en un ambiente muy competitivo, con un mercado muy globalizado donde se compite de manera desigual, para lograr el éxito en estas empresas se hace necesario la gestión eficaz del capital humano.

La selección de personas actúa como un proceso que admite que sólo algunos candidatos se integren en la empresa: las que presentan cualidades requeridas por la empresa. La selección explora los postulantes dentro de un grupo de diferentes reclutados, el más adecuado para los puestos de la empresa, con el propósito de conservar o desarrollar la eficiencia, el desempeño del personal y la eficiencia de la empresa.

Hirschfeld (2006) sustentó que las organizaciones requieren saber rotundamente cuáles son las experiencias necesarias y los medios para el puesto a desempeñar, lo que permitirá solicitar capacitaciones forzosas que deban tener los solicitantes de un cargo. Las instituciones están obligadas a ser específicas como sea posible en la definición de las condiciones que necesitan, puesto que debe guardar concordancia con los exigencias del puesto y con la dirección de mercado de la organización filtrando claramente las condiciones fundamentales que son dificultosos de variar mediante la formación ya que la gestión de la retención se inicia incluso antes de la llegada del nuevo trabajador. La organización no solo incorporará a trabajadores cuyo perfil pertenece a su conocimiento y a los participantes del equipo existente, sino que comunicará al postulante sobre lo que pretende esperar de manera objetiva de su nuevo empleador. (p.20)

Fernández (2004) manifestó que para motivar a los profesionales laboren a pleno rendimiento, es requisito que se consideren confortables, en un buen sentido más amplio de la palabra, en su lugar de labor. También, la motivación y lo contrario, la no motivación, son emociones que se transmiten, ayudando a mejorar un clima laboral que involucra potencialmente en la producción total de la organización. (p.15)

1.3 Justificación.

El presente trabajo de investigación tiene carácter científico, dado que se propone establecer la relación entre la Gestión del talento humano y selección de personal docente en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016, con el cual se busca un nuevo conocimiento empírico que aporte desde una perspectiva distinta a la problemática de la Gestión del talento humano y selección de personal docente en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Justificación teórica

Con este trabajo se aspira contribuir a la comprensión entre lo personal y lo organizacional de la I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao. A partir de esta intencionalidad, el trabajo de investigación que se muestra es una base teórica que prueba analizar las variaciones que se dan a consecuencia de factores de la Gestión del Talento Humano y la Formación profesional.

Justificación práctica

Es necesario contar con esquemas de trabajo que permitan comprender de una manera racional la Gestión del talento humano y su relación con la selección de personal docente en el I.S.T.P. “Simón Bolívar” del Callao. Para ello se requiere obtener pautas eficientes que permitan sistematizar los esfuerzos personales impidiendo ensayos empíricos esparcidos como los que se desarrollan en la mayoría de las investigaciones.

Justificación metodológica

Para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, se acudió a técnicas de investigación estadística que nos proporcionó las herramientas técnicas para el procesamiento de los datos y la obtención de la información sistematizada la misma que nos permitió la verificación de prueba de las hipótesis de investigación y que posteriormente nos ayudará a la toma de decisiones.

1.4. Problema.

A nivel internacional, la gestión del talento ha surgido como la nueva moda de los directivos; todo el mundo habla del talento. Antes se habló del conocimiento, las competencias, las capacidades, conceptos que parecen haber quedado atrás frente a la irrupción del nuevo paradigma. La gestión del talento es clave para apoyar las estrategias de negocio en el medio y el largo plazo, también esto es especialmente crítico en entornos muy competitivos, en los que el control de costes y la calidad o la relación con el cliente requieren equipos competentes y capaces de obtener resultados con márgenes de actuación pequeños. Las dificultades para gestionar bien el talento estriban muchas veces en que se tiende a tomar la parte por el todo y se cataloga como gestión del talento.

A nivel nacional, la adaptación al puesto es un factor clave dentro de la Gestión del Talento, por lo que las características que evalúan actualmente los encargados del reclutamiento, con esta visión, es que el ingresante comparta los valores y esté comprometido con los objetivos de la empresa, no solo que tenga las capacidades técnicas, la experiencia o las competencias necesarias. De esta manera se busca asegurar la adaptación a corto plazo al puesto, la permanencia en el puesto de trabajo y se proyecta como una inversión que generará retorno a la empresa, debido a que no se realizarán procesos recurrentes para la misma posición, minimizando costos de inducción al puesto, optimizando tiempos de ejecución de tareas pendientes o inicio de proyectos.

A nivel local, se considera que elaborar una gestión basada en indicadores afecta la conducta del talento evaluado, puesto que sus resultados serán medidos abiertamente, esto puede implicar el uso de sus competencias para mejorar y “reciclar” el estrés en forma de productividad o proactividad, pero también podría generar altos niveles de estrés cuando no se llegue a la meta, en todo caso dependerá del talento y su líder, ser capaces de crear un ambiente donde la exigencia no sea un límite para el desarrollo de sus competencias y su acción proactiva, con un nivel de manejo de estrés adecuado fomentando un clima organizacional adecuado para el desarrollo de competencias y habilidades.

A nivel del Instituto Superior Tecnológico Público “Simón Bolívar” del Callao, se desempeña una función importante en el área educativa ya que el logro de la entidad obedece en gran parte a lo que todo el personal hace y cómo lo hace, pues invertir en el personal generaría grandes utilidades. Es donde el departamento de recursos humanos, se convierte en un elemento estratégico para toda las áreas encargadas de desarrollar el trabajo en equipo y transformar la institución educativa. Cuya finalidad es: Que el personal se forme integralmente en forma personal y grupal, estar preparados al cambio y así hacer desarrollar a la Institución.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Gestión de las personas, pues está orientada a la gestión del recurso humano. Este es el reto: conseguir que el personal se sientan y actúen como miembros de la institución, actúen activamente en un proceso de mejoramiento continuo a nivel individual, empresarial y participen en la transformación y avances.

Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

Problemas específicos.**Problema específico 1.**

¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

1.5. Hipótesis.**Hipótesis general.**

La selección del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P Simón Bolívar, Callao-2016.

Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 1.**

El reclutamiento de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

Hipótesis específica 2.

Los procesos seleccionadores de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Hipótesis específica 3.

La evaluación del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

1.6. Objetivos.

Objetivo general.

Determinar la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Objetivoo específico 2.

Determinar la relación entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Objetivoo específico 3.

Determinar la relación entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables.

Las variables que se emplearon en el estudio fueron la planificación estratégica y la gestión por procesos. De tal modo que Arias (2006) señaló que una variable es una cualidad, dimensión o cantidad susceptible de cambiarse y es objeto de estudio, aproximación, manejo o inspección en una investigación.

Definición conceptual de las variables.

En ese sentido es necesario definir conceptualmente a las variables en estudio. De este modo Tamayo y Tamayo (2003) afirmó que la enunciación conceptual de las variables descritas en el trabajo formula la expresión del significado o plano teórico que el estudioso le atribuye a cada variable para fines de efectuar con los objetivos específicos proyectados.

Variable 1: Selección de personal.

De Ansorena (2005) expresó que la selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permitirá traer, calificar y conocer con carácter predictivo las particularidades propias de un grupo de individuos a quienes se denominaran postulantes, que les diferencia de otros , y les hace más aptos, más capaces o más inmediatos a características y capacidades explícitas previamente como obligaciones examinadoras para la ocupación eficaz y eficiente de un cierto trabajo competitivo. (p.19)

Variable 2: Gestión del talento humano.

La Gestión del Talento Humano es un espacio sensible al conocimiento que predomina en las todas las instituciones, sean estas públicas o privadas. Es casual y situacional, por tanto pende de aspectos como la sabiduría de cada empresa, la organización adoptada, las particularidades del ambiente, la acción de la institución, la

tecnología manejada, los métodos internos y otras variables importantes. (Chiavenato, 2002)

Definición operacional de las variables.

Tamayo y Tamayo (2003) explicaron que los conceptos estratégicos son básicos para realizar cualquier indagación, ya que los datos deben ser acumulados por hechos visibles. La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan en dimensiones e indicadores.

Variable 1: Selección de personal.

Andrew y McKena (1989) afirmaron que “la selección de personal es una táctica para atinar al individuo que cubra el puesto y a un costo adecuado”, de lo dicho permitirá la efectivización del empleado en el ejercicio de su cargo asignado y el progreso de sus habilidades y potencialidades con el propósito de lograr un nivel satisfactorio para contribuir a los objetivos de la organización (López, 2004, p. 24).

Variable 2: Gestión del talento humano.

Chiavenato (2002) manifestó que la gestión del talento humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para manipular, producir bienes y servicios, la atención a clientes, disputar en los mercados y lograr los objetivos principales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, los trabajadores dependen de las empresas en las que laboran para lograr sus objetivos.

2.2. Operacionalización de variables.

La Operacionalización de las variables nos permite conceptualizar y descomponer en elementos más abstracto a la variable, hasta encontrar elementos concretos que se aproxime a la característica más adecuada y realista del conocimiento del elemento para que sea entendible y procesado. En ese sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmó que es: “el procedimiento que soporta una variable (o una noción en genérica) de manera que a esta se le hallan los correlatos prácticos que consienten valorar su actuación en la realidad”. (p. 77)

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Selección de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Reclutamiento de personal	Análisis de puesto	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert	Bajo [30-70]
	Aptitudes	4,5		
	Capacidades	6,7,8 9,10		
Procesos seleccionadores	Selección	11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [71-110] Bueno [111- 150]
	Técnicas	13,14,15		
	Fuentes	16,17		
	Medios de reclutamiento	18,19,20		
Evaluación de personal	Resolución de problemas	21,22		
	Habilidades	23,24		
	Destrezas	25,26		
	Conocimientos	27,28		
		29,30		

Fuente: Elaboración basada en el marco teórico.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valor	Niveles
Clima organizacional	Motivación	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert	Bajo [30-70]
	Liderazgo	4,5,6		
	Organización	7,8		
	Empatía	9,10		
Capacitación Laboral	Competencias	11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular [71-110] Bueno [111-150]
	Habilidades	13,14,15		
	Destrezas	16,17,18		
	Innovación	19,20		
	Responsabilidad			
Comunicación Asertiva	Sentimiento	21,22		
	Emociones	23,24		
	Estado de ánimo	25,26		
		27,28		
		29,30		

Fuente: Elaboración basada en el marco teórico.

2.3. Metodología.

Paradigma de la investigación: Positivista

La presente investigación estuvo basada en la corriente positivista. En este paradigma, Kerlinger (1985) manifestó que solo cuando el conocimiento se suele obtener de acuerdo a las reglas de método científico puede considerarse como tal, y sus leyes pueden usarse en la explicación y predicción de los fenómenos. La investigación llega a crear conocimientos y eventualmente su predicción. (p.18)

Enfoque investigativo: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifestaron que “con la finalidad de establecer modelos de comportamiento y probar teorías se utilizó la recolección de datos para comprobar hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico”. (p.4)

Método de investigación: Hipotético-deductivo

El método empleado en este estudio fue el hipotético-deductivo. Sánchez y Reyes (2015) afirmaron que “el método hipotético-deductivo parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus deducciones del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. (p.59)

2.4. Tipo de estudio.

En el momento actual del conocimiento, cualquier investigación es básica como aplicada, mientras que con la primera se busca generar conocimiento, con la segunda se resuelve problemas.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) respecto a la investigación refieren que “según el propósito fundamental de una investigación, puede ser básica cuando a partir de ella se genera un conocimiento o ser aplicada cuando con la investigación se resuelve un problema”. (p. xxiv)

Siguiendo a Sánchez y Reyes (2015) el nivel de medición y análisis de la información es descriptiva – correlacional.

Hernández et al. (2014) manifestaron que con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Se pretende describir los caracteres esenciales de la situación que se investiga. (p.92)

Hernández et al. (2014), manifestaron que este tipo de estudios tiene como propósito establecer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis

correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación entre las variables. (p.93)

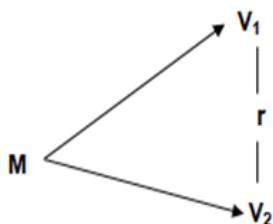
2.5. Diseño.

El diseño de estudio empleado fue de tipo transversal porque se recolectaron datos en un solo período de tiempo y no experimental, pues según las definiciones de Hernández y cols. (2003), no se realizó la manipulación de las variables.

Según Hernández et al. (2003) describen al diseño no experimental como “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Estos a su vez se clasifican en descriptivos, correlacionales o causales.

Según las descripciones anteriores, el diseño del estudio es no experimental de corte transversal.

Su esquema siguiente representa una investigación correlacional.



Donde:

M = Muestra

V₁ = Selección de personal

V₂ = Gestión del talento humano

r = Relación de las variables

2.6. Población, muestra y muestreo.

Población.

La población estuvo constituida por 40 profesores del Instituto Superior Tecnológico Público “Simón Bolívar”, docentes de las diferentes. En ese sentido Carrasco (2006) definió: la población como, “el conjunto de todos los elementos (unidad de estudio) que pertenecen al espacio donde se realiza la investigación”. (p. 237)

Muestra.

Para este estudio no se empleó ningún tipo de muestra ya que se empleó la totalidad de la población de estudio en la investigación.

Muestreo.

No se aplicó el muestreo dado que no se estudió una muestra.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Esta investigación utilizó técnicas e instrumentos que posibilitaron la medición del fenómeno de estudio a partir del análisis de las variables, dentro de las cuáles tenemos:

Técnica.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en este estudio fue la encuesta al respecto Díaz (2002) describió a la encuesta como el recojo sistemático de información en la que el investigador pregunta a los encuestados sobre los datos que quiere lograr; asimismo Mayntz y cols, (citados por Díaz de Rada, 2001, p. 133) describen que “la encuesta sirve como información en la que el investigador interroga a los encuestados sobre los datos que quiere encontrar, y luego recluta los datos personales para obtener durante la estimación datos agregados”. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos sobre las dos variables: Selección de personal y gestión del talento humano.

Instrumento.

El instrumento que se empleó en el estudio fue el cuestionario. En ese sentido Casas (2003) expresó que “el instrumento básico usado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un instrumento que colecciona en forma estructurada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. (p.528)

Para la investigación se ha utilizado dos tipos de instrumentos, el primero para la medir la variable selección de personal, el cual consta de 30 ítems, comprende tres dimensiones: reclutamiento de personal, procesos seleccionadores y evaluación de personal y un segundo instrumento un cuestionario para gestión del talento humano, que consta de 30 ítems y comprende tres dimensiones: clima organizacional, capacitación laboral, comunicación asertiva. Ambos instrumentos cuentan con la confiabilidad y validación de expertos. Se empleó la escala de Likert. Ambos cuestionarios con 5 opciones de respuesta.

Ficha técnica del Instrumento: Selección de personal

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo	Determinar el nivel de selección de personal docente.
Contenido	Se aplicó un cuestionario de que consta de 30 ítems y comprende tres dimensiones: reclutamiento de personal, procesos seleccionadores y evaluación de personal.
Autor	Neptalì Zegarra Salazar
Año	2016
Tiempo de duración	25 minutos
Lugar de Aplicación	ISTP “Simón Bolívar” - Callao
Administración	Individual – Colectivo

Dimensiones	3 dimensiones y 30 ítems de respuestas múltiples
Escalas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles y rangos	30-70 bajo 71-110 regular 111-150 bueno
Escala de medición	Escala de Likert

Ficha técnica del Instrumento: Gestión del Talento Humano

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo	Determinar el nivel de gestión del talento humano
Contenido	Se aplicó un cuestionario de que consta de 30 ítems y comprende tres dimensiones: clima organizacional, capacitación laboral, comunicación asertiva.
Autor	Neptalí Zegarra Salazar
Año	2016
Tiempo de duración	25 minutos
Lugar de Aplicación	ISTP "Simón Bolívar" - Callao
Administración	Individual – Colectivo
Dimensiones	3 dimensiones y 30 ítems de respuestas múltiples
Escalas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Niveles y rangos	30-70 bajo 71-110 regular 111-150 bueno
Escala de medición	Escala de Likert

Validez.

Cabe precisar que el instrumento fue sometido a juicios de expertos para determinar su validez. La participación de expertos en la evaluación de los instrumentos correspondió a magísteres y doctores de modo intencional, por sus conocimientos y experiencia en investigación científica para que juzgaran en forma independientemente la bondad de los ítems del instrumento, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo.

De este mismo modo Sabino (1992) con respecto a la validez, sostiene: “Para que una escala logre considerarse como capaz de contribuir información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad”. (p.154)

A los expertos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información.

Confiabilidad

El instrumento que se empleó fue sometido al criterio de consistencia interna Alfa de Cronbach de la variable de estudio.

Hernández et al. (2003) señalaron que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Esta requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. (p.243)

Tabla 3.

Valores obtenidos por el coeficiente de Alfa de Cronbach

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Selección de personal	0,877	30
Gestión del talento humano	0,838	30

Fuente: Base de datos

En la tabla 3, se observa que se obtiene para la variable Selección de personal se obtiene un valor de 0,877 que se interpreta como fuerte confiabilidad y para la variable Gestión del talento humano se obtiene un valor de 0,838 que se interpreta de fuerte confiabilidad para el instrumento del cuestionario.

Tabla 4.

Rango de valor de Alfa de Cronbach

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.70
Fuerte confiabilidad	0.71 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Fuente: Autores: George y Mallery (2003, p. 231)

2.8. Método de análisis de datos.

Método estadístico

En el estudio realizado fue necesario el empleo de métodos estadísticos para la verificación de las hipótesis de investigación. Así pues Reynaga (2015) afirmó que “el método estadístico consiste en una sucesión de procedimientos para la conducción de datos cualitativos y cuantitativos del estudio”. (p. 17). En ese

sentido, para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22, con el cual se realizaron los siguientes análisis: (a) Estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras, y (b) Estadística inferencial, para realizar la prueba de hipótesis estadística y determinar la correlación de variables.

Bisquerra (2004) estableció valores para efectos puramente prácticos, basado en lo que es habitual en los estudios correlacionales en ciencias sociales. Estos valores nos van a permitir determinar el nivel de correlación de las variables de estudio de manera coherente acerca del grado de correlación, para lo cual nos apoyaremos en la tabla de interpretación de coeficientes de correlación. (p. 212)

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0,20	correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	correlación baja
De 0,41 a 0,70	correlación moderada
De 0,71 a 0,90	correlación alta
De 0,91 a 1	correlación muy alta

2.9. Aspectos éticos.

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajó con el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Público Simón Bolívar". Primero se pidió autorización respectiva a la autoridad competente de la institución y segundo todos los miembros de la población, fueron informados sobre la aplicación del instrumento para el recojo de la información respectiva.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de las variables.

Descripción de resultados de la variable selección de personal.

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación de la variable selección de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	37	92,5	92,5	95,0
Bueno	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Figura 1. Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal

Interpretación

De la tabla 5 y figura 1 se muestra que la variable selección de personal se obtuvo que un 2,50% considera que la selección de personal es bajo, el 92,50% es regular y el 5,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la selección de personal en el ISTP “Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión de reclutamiento de personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	25	62,5	62,5	65,0
Bueno	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

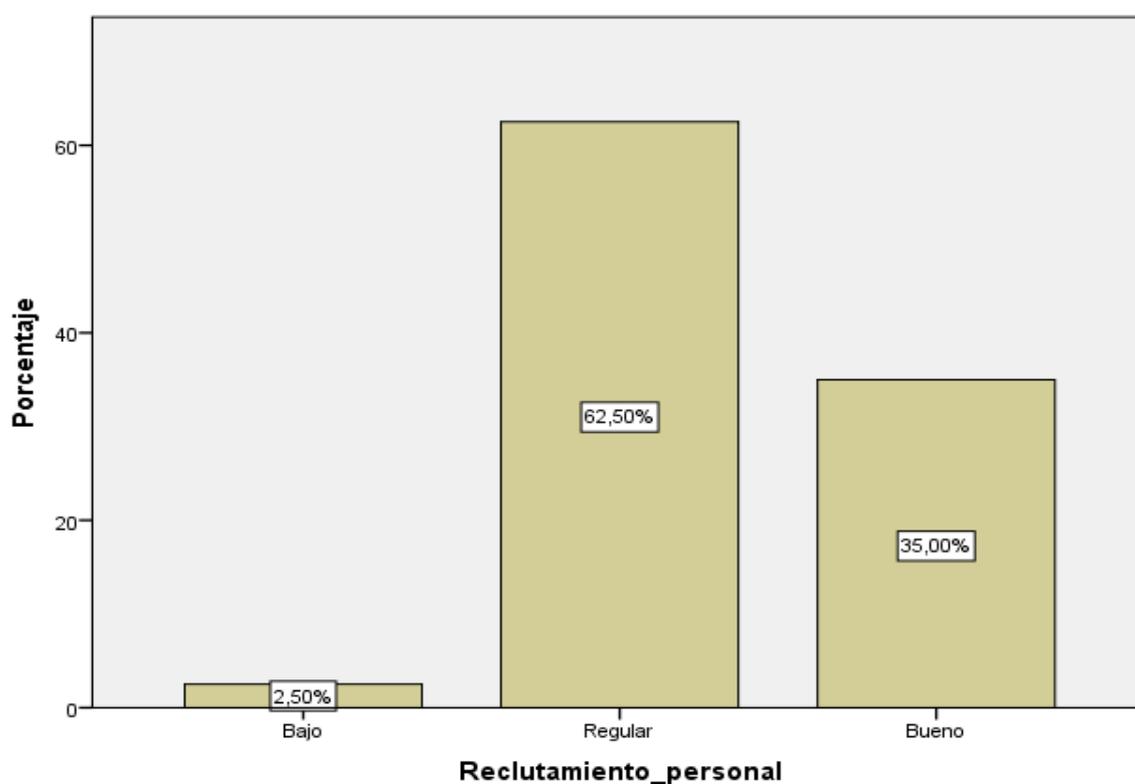


Figura 2. Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión reclutamiento de personal.

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 2 se muestra que la variable selección de personal en su dimensión reclutamiento de personal se obtuvo que un 2,50% considera que es bajo y que el 62,50% indica que es regular y un 35,00% bueno. De los resultados obtenidos se concluye que el reclutamiento de personal en el ISTP “Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión procesos seleccionadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	5,0	5,0
Regular	30	75,0	75,0	80,0
Bueno	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

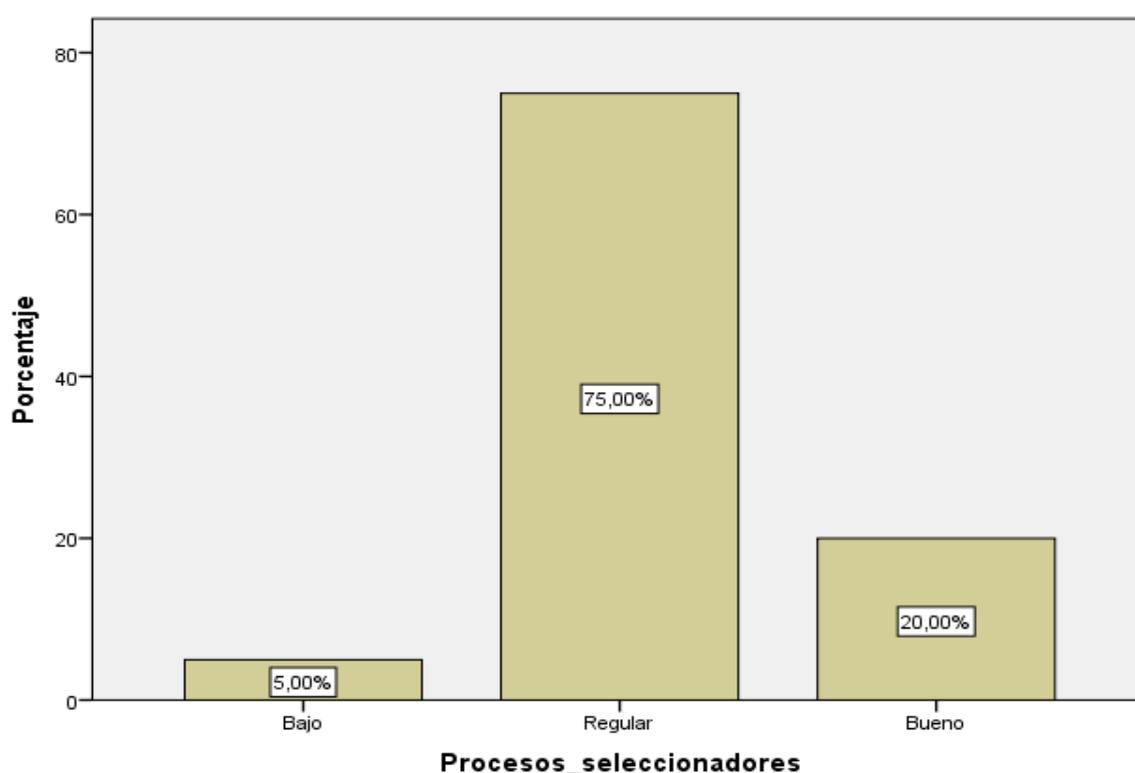


Figura 3. Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión procesos seleccionadores

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 3 se muestra que la variable selección de personal en su dimensión procesos seleccionadores se obtuvo que un 5,00% considera que es bajo, el 75,00% es regular y el 20,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que los procesos seleccionadores en el ISTP “Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión evaluación de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	5,0	5,0
Regular	26	65,0	65,0	70,0
Bueno	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

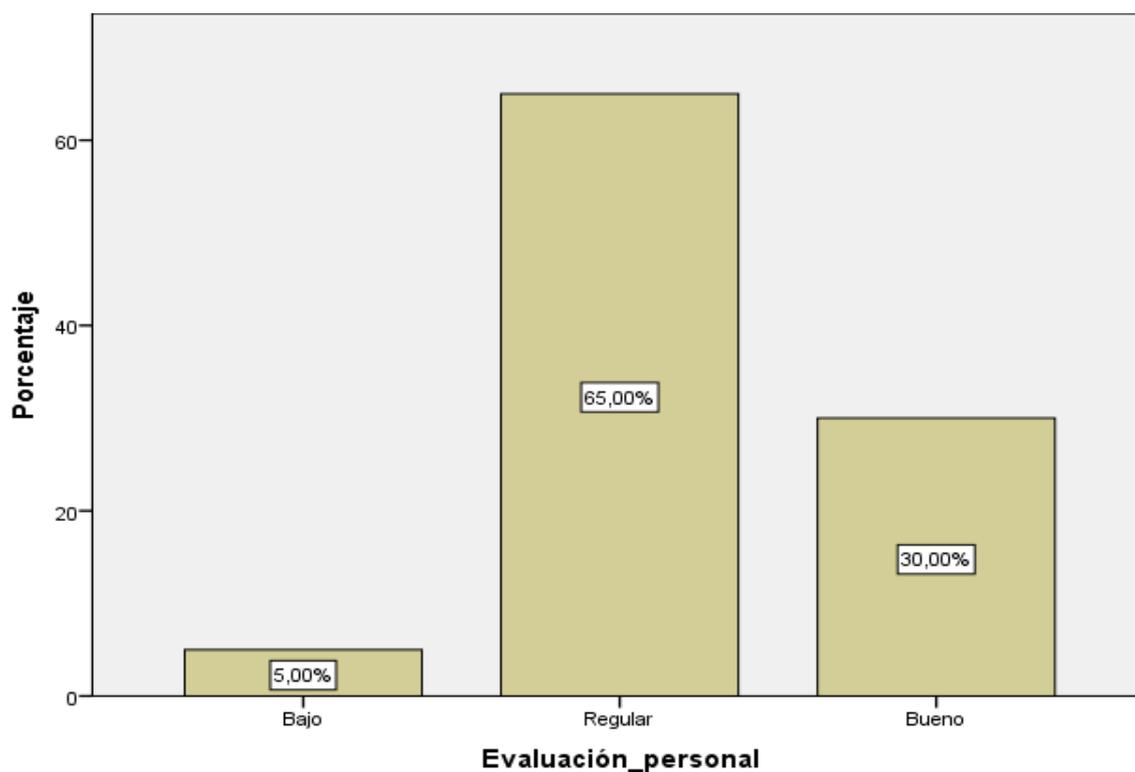


Figura 4. Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal en su dimensión evaluación de personal

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 4 se muestra que la variable selección de personal en su dimensión evaluación de personal se obtuvo que un 5,00% que es bajo, el 65,00% es regular y el 30,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la evaluación de personal en el ISTP “Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Descripción de resultados de la variable gestión del talento humano.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,00	0,00	0,00
Regular	40	100,0	100,0	100,0
Bueno	0	0,00	0,00	100,0
Total	40	100,0	100,0	

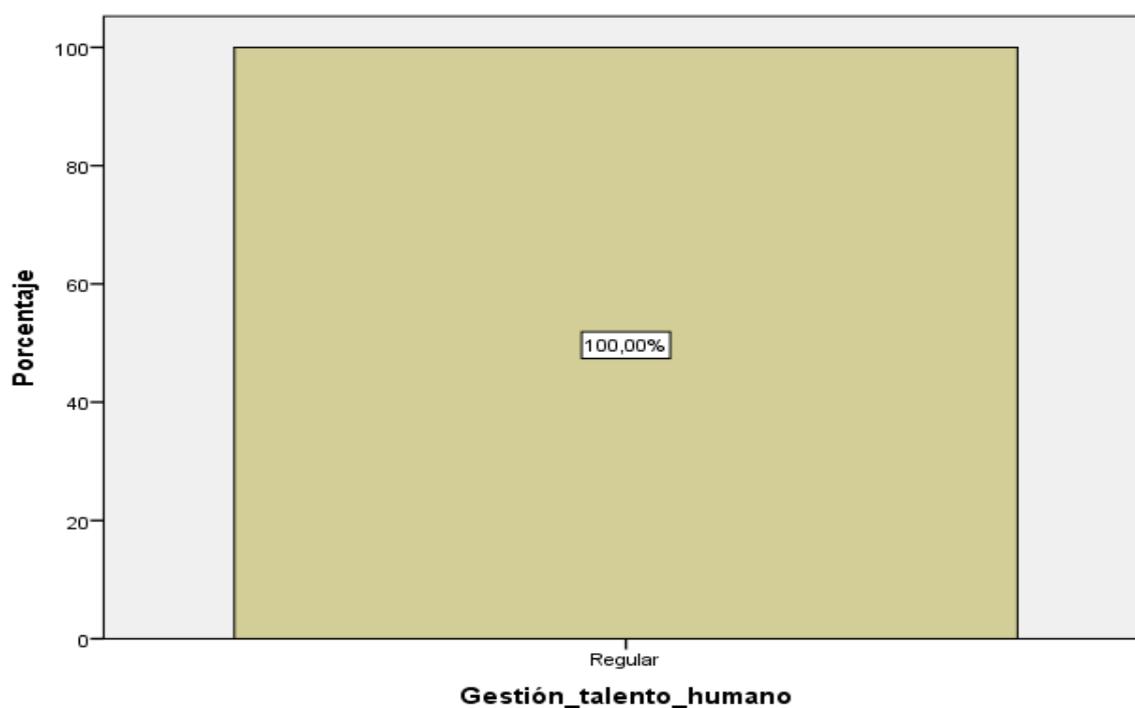


Figura 5. Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 5 se muestra que la variable gestión por procesos del talento humano se obtuvo que un 100,00% es regular y el 0,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la gestión del talento humano, tiene una tendencia a regular.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	28	70,0	70,0	72,5
Bueno	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

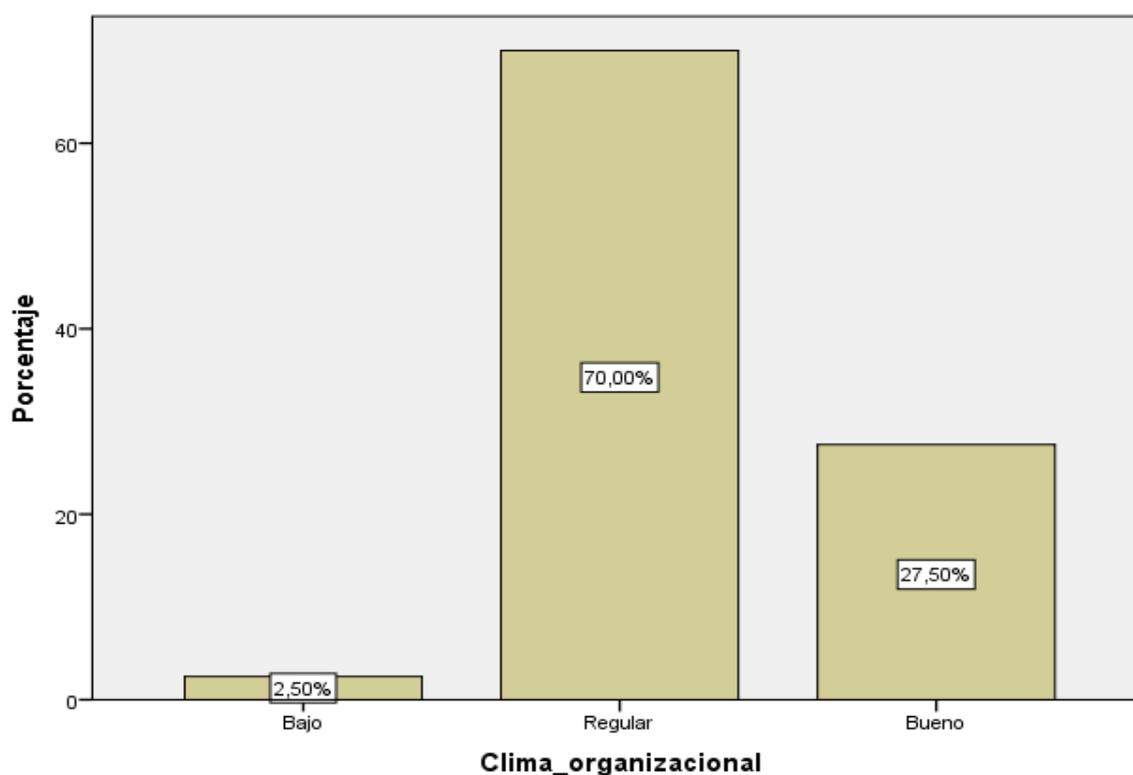


Figura 6. Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional.

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 6 se muestra que la variable gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional se obtuvo que un 2,50% considera que es bajo, el 70,00% es regular y el 27,50% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que el clima organizacional en el ISTP Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión capacitación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	35	87,5	87,5	90,0
Bueno	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

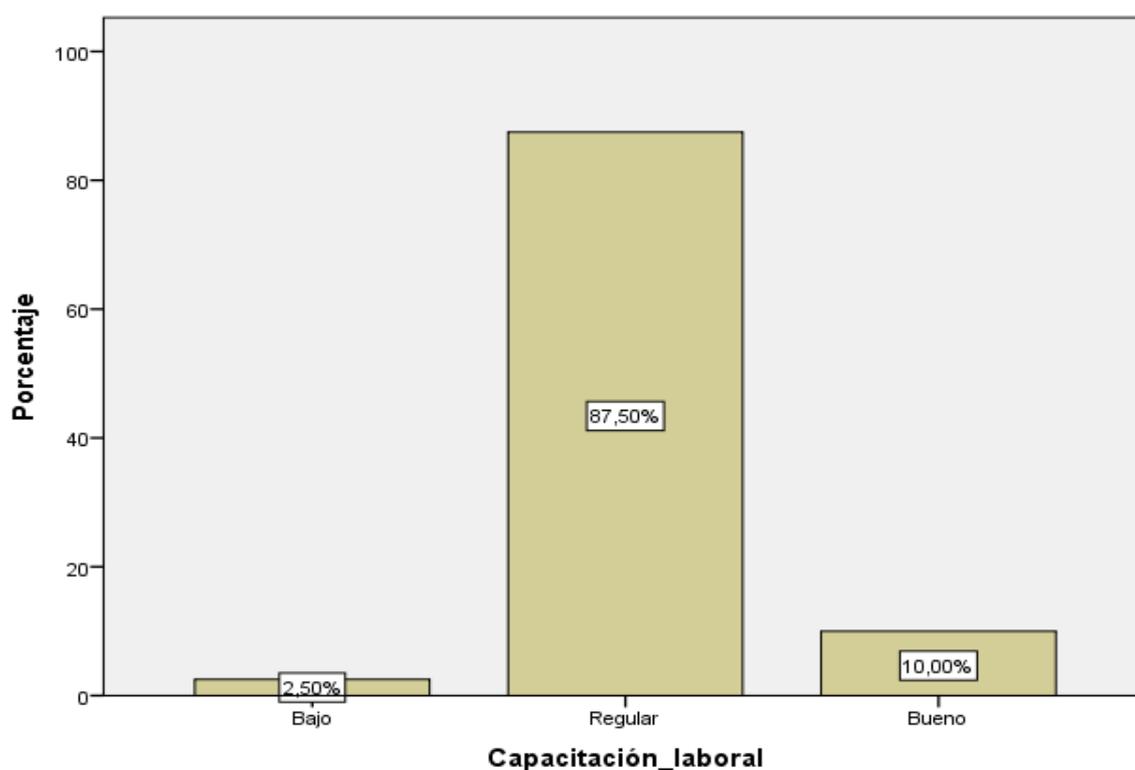


Figura 7. Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión capacitación laboral

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 7 se muestra que la variable gestión del talento humano en su dimensión capacitación laboral se obtuvo que un 2,50% considera que es bajo, el 87,50% es regular y el 10,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la capacitación laboral en el ISTP Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del ISTP “Simón Bolívar” según su apreciación con respecto a la dimensión comunicación asertiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	5,0	5,0	5,0
Regular	20	50,0	50,0	55,0
Bueno	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

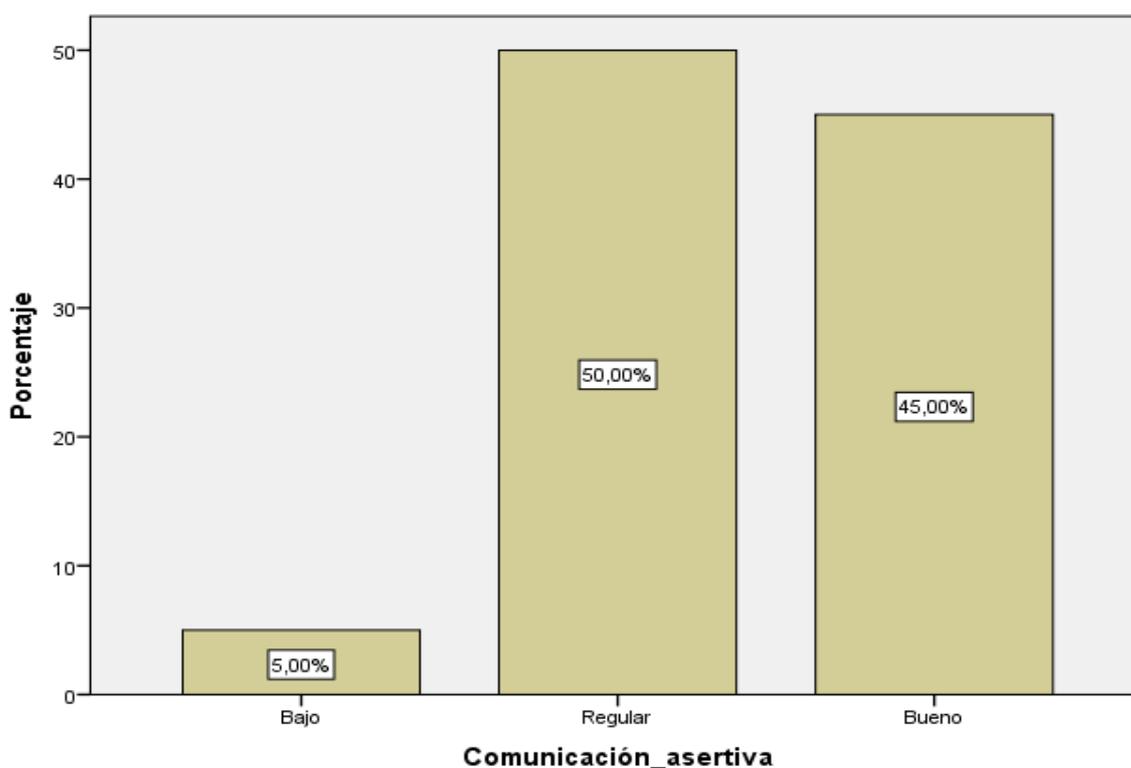


Figura 8. Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano en su dimensión comunicación asertiva

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 8 se muestra que la variable gestión del talento humano en su dimensión comunicación asertiva se obtuvo que un 5,00% considera que es bajo, el 50,00% es regular y el 45,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la capacitación laboral en el ISTP Simón Bolívar”, tiene una tendencia a regular.

Niveles comparativos de las variables selección de personal y gestión del talento humano

Tabla 13.

Niveles comparativos entre los valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano

Nivel		Selección de personal			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Gestión del talento humano	Regular	Recuento	1	37	2	40
		% del total	2,5%	92,5%	5,0%	100,0%
Total		Recuento	1	37	2	40
		% del total	2,5%	92,5%	5,0%	100,0%

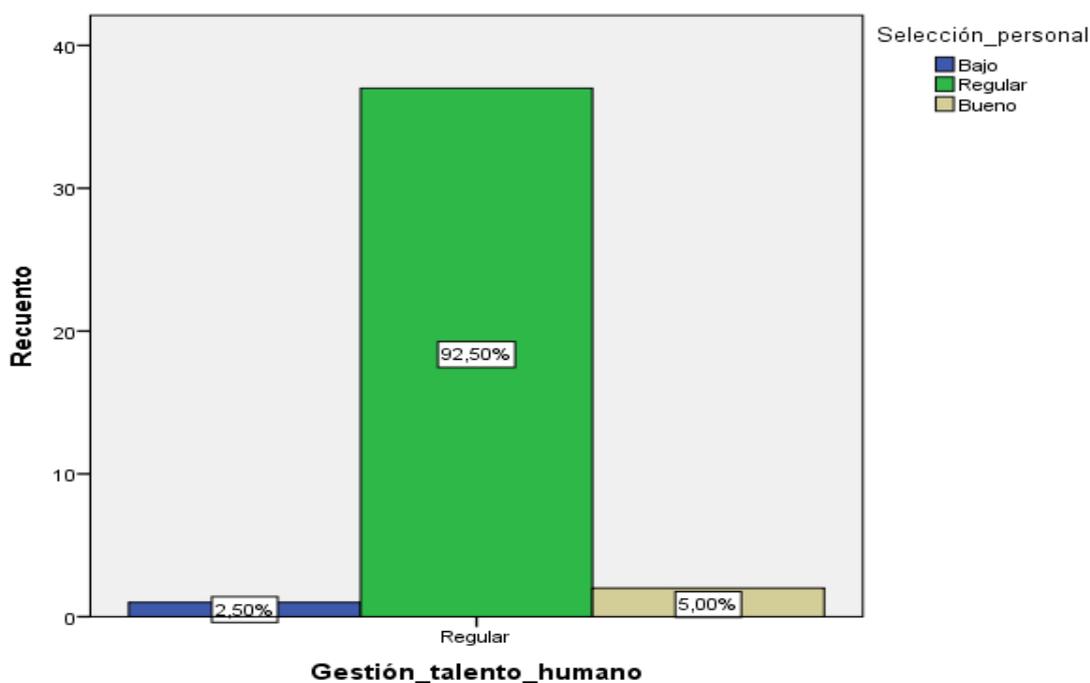


Figura 9. Niveles comparativos entre los valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 9, se muestra que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano, de los cuales un 92,50% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel regular.

Tabla 14.

Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.

Nivel		Reclutamiento de personal				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Gestión del talento humano	Regular	Recuento	1	25	14	40
		% del total	2,5%	62,5%	35,0%	100,0%
Total		Recuento	1	25	14	40
		% del total	2,5%	62,5%	35,0%	100%

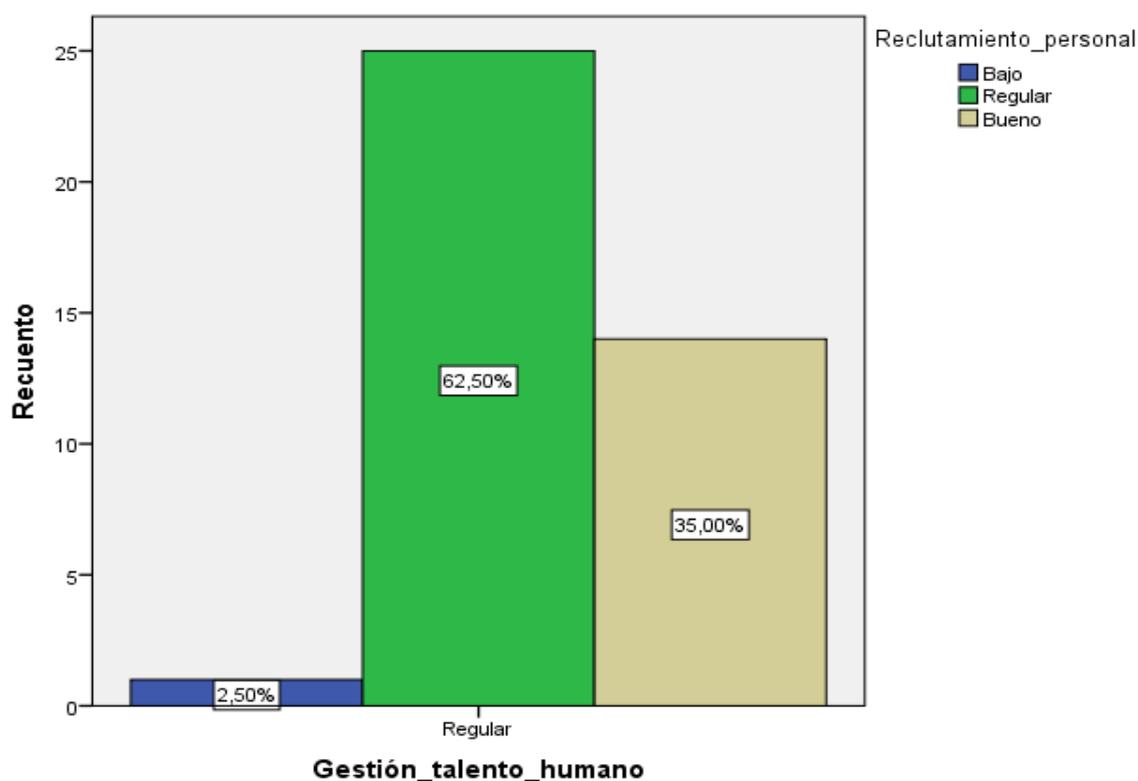


Figura 10. Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 10, se muestra que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal, se encuentra en un 62,50% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel regular y un 35,00% en el nivel bueno.

Tabla 15.

Niveles comparativos entre los valores de las variables gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores

Nivel		Gestión del talento humano				
		Bajo	Regular	Bueno	Total	
Procesos seleccionadores	Regular	Recuento	2	30	8	40
		% del total	5,0%	75,0%	20,0%	100,0%
Total		Recuento	2	30	8	40
		% del total	5,0%	75,0%	20,0%	100,0%

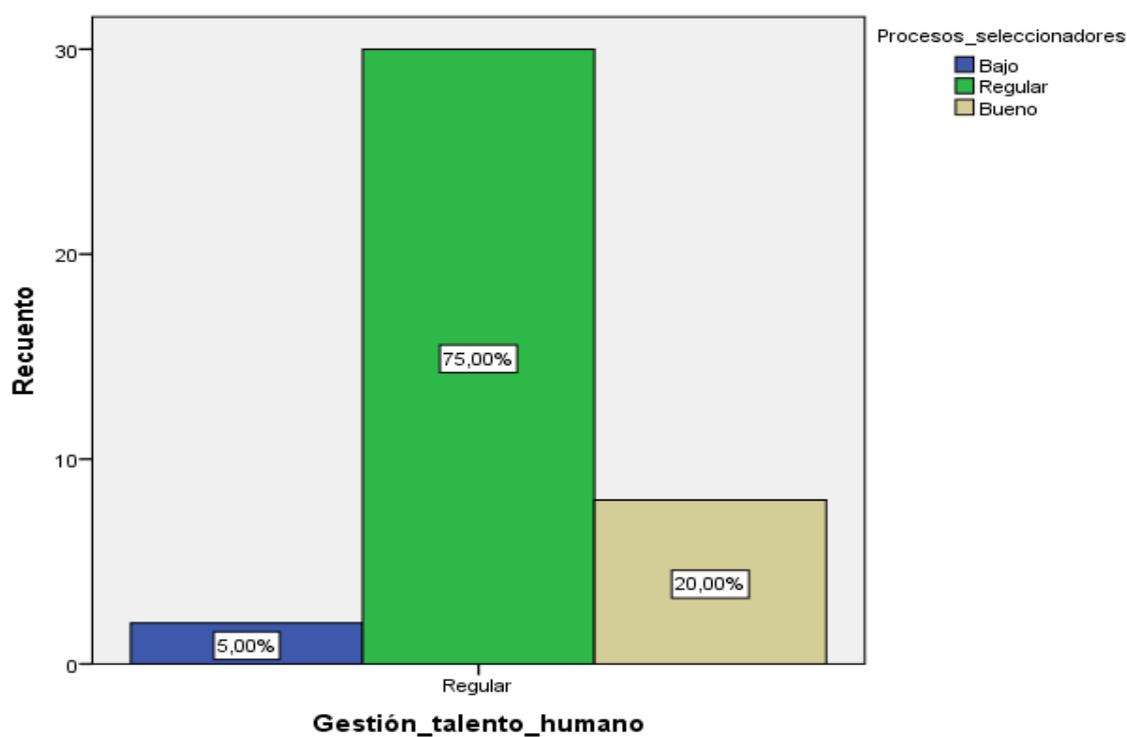


Figura 11. Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 11, se muestra que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores, se encuentra en un 75,00% y en el nivel de

regular en un 20,00% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 16.

Niveles comparativos entre los valores de las variables gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal

Nivel		Gestión del talento humano			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
	Recuento	2	26	12	40	
Evaluación de personal	Regular	% del total	5,0%	65,0%	30,0%	100,0%
	Total	Recuento	7	2	26	12
	% del total	17,5%	5,0%	65,0%	30,0%	

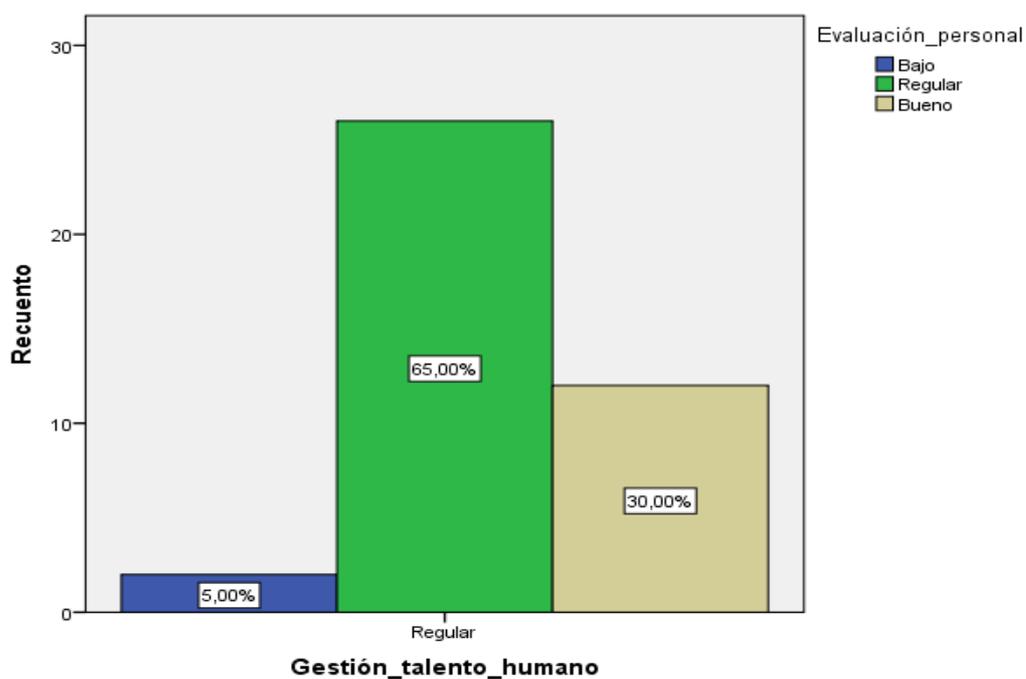


Figura 12. Niveles comparativos entre los valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal

Interpretación:

De la tabla 16 y figura 12, se muestra que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de valores de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal, se encuentra en un 65,00% en el nivel de

regular en un 30,00% de los encuestados manifiesta que se encuentra en un nivel bueno.

Prueba de la hipótesis general.

H₀: La selección del personal docente no se correlaciona ni directa ni significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P Simón Bolívar, Callao-2016.

H_a: La selección del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P Simón Bolívar, Callao-2016.

Tabla 17.

Correlación de las variables selección de personal y gestión del talento humano

Correlaciones		Selección de personal	Gestión del talento humano
Selección de personal	Correlación de Spearman	1,000	,536**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	40	40
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	,536**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	40	40

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

Interpretación:

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable selección de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP "Simón Bolívar" - Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,536^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente con la gestión del talento humano es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: El reclutamiento de personal docente no se correlaciona ni directa ni significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

H_a: El reclutamiento de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

Tabla 18.

Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento de personal.

Correlaciones		Reclutamiento de personal	Gestión del talento humano
Reclutamiento de personal	Correlación de Spearman	1,000	,281*
	Sig. (bilateral)	-	,039
	N	40	40
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	,281*	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	-
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Interpretación:

Como el p valor (sig. = 0,039) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión de reclutamiento de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP “Simón Bolívar” – Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,281^*$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente con la dimensión procesos clave es moderadamente bajo de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: Los procesos seleccionadores de personal docente no se correlaciona ni directa ni significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

H_a: Los procesos seleccionadores de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Tabla 19.

Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores.

Correlaciones		Gestión del talento humano	Procesos seleccionadores
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	1,000	,341*
	Sig. (bilateral)	-	,031
	N	40	40
Procesos seleccionadores	Correlación de Spearman	,341*	1,000
	Sig. (bilateral)	,031	-
	N	40	40

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

Interpretación:

Como el p valor (sig. = 0,031) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión procesos seleccionadores. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,341^*$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente con la dimensión procesos seleccionadores es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Prueba de Hipótesis Específica 3.

H₀: La evaluación del personal docente no se correlaciona ni directa ni significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

H_a: La evaluación del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Tabla 20.

Correlación de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal

	Correlaciones	Gestión del talento humano	Evaluación de personal
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	1,000	,631**
	Sig. (bilateral)	-	,000
	N	40	40
Evaluación de personal	Correlación de Spearman	,631**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	-
	N	40	40

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

Interpretación:

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión de evaluación de personal. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,631^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente con la dimensión evaluación de personal es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

IV. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulada: “Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao 2016, los resultados obtenidos guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados

En cuanto a la hipótesis general, se sostiene que la variable selección de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP “Simón Bolívar” – Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,536^{**}$ Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente con la gestión del talento humano es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman. Así mismo, Guerrero (2014) en su tesis “Gestión del talento basado en competencias”, concluyó que el contexto y las condiciones socioculturales muestran una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, específicamente en la gestión de los recursos humanos y el talento ya que para que haya crecimiento económico en un mundo globalizado, la competitividad tiene que mejorar permanentemente, estando de acuerdo con el autor debido a los factores estudiados en la tesis. De igual manera, Castilla (2013) en su tesis “Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas” en la Universidad Autónoma de Barcelona concluyó que la gestión del talento se integre en la estrategia de la empresa quedando patente en el estudio realizado, tanto a la hora de decidir como de priorizar no solo recursos sino acciones estratégicas como pueden ser un plan de comunicación de los cambios a efectuar o la responsabilidad de un proceso compartido, necesita de una integración clara y contundente en la estrategia de la empresa.

Del mismo modo De León (2013) en su tesis “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, basado en Torres, Alarcón y Serna (2010) que consiste en una herramienta con propiedades psicométricas de un instrumento para medir la gestión del talento humano en las empresas. Concluyó que: La calidad de gestión del talento humano, es aceptable para la mejora de los procesos en una organización. De la misma manera Ojeda (2011) en “Procedimiento para el reclutamiento, selección e

inducción de profesores en la Misión Sucre. Caso aldea universitaria Gustavo Herrera, Municipio Chacao” concluyó que, el diagnóstico de los elementos metodológicos necesarios para su realización, que se efectuó para constatar en la práctica la necesidad de desarrollar una propuesta sólida que permita mitigar las principales insuficiencias a la hora de llevar a cabo el proceso de reclutamiento, selección e inducción en la Misión Sucre, en especial en la aldea universitaria Gustavo Herrera del municipio Chacao. Las investigaciones referidas guardan relación estrecha con la presente investigación por la correlación de variables encontrada, dichos estudios son avalados por Chiavenato, quien considera al reclutamiento como parte del esquema fundamental en la gestión del talento humano.

Estos resultados son confirmados por López y Moreno (2011) en su tesis “Proceso de selección de personal docente basado en competencias laborales, en una institución educativa”, concluyó que el proceso de selección basado en competencias laborales permite que un candidato a un puesto de trabajo sea evaluado en base a sus aptitudes, conocimientos, habilidades, capacidades, valores y comportamientos que favorecen hacer frente a las situaciones que se le presentan en el ambiente laboral y lograr un desempeño exitoso. También Castillo (2015) en su tesis “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 – 2013”, manifestó que hay la naturaleza jerárquica de la institución policial es un factor de sesgo considerable, por cuanto perjudica el desarrollo normal del proceso de selección docente. El fundamento teórico de los resultados y los antecedentes se basa en la teoría de Ansorena, quien afirma que en el proceso de selección se debe tener en cuenta el conjunto de competencias profesionales.

De igual manera, la presente investigación concuerda con Marcillo (2014) quien en su tesis “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, sostuvo que entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades,

destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los servidores públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa. Entre tanto Quispitupac y Mateo (2014) en su tesis “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes” concluyeron que en la actualidad, la información llega a los clientes a través de la conectividad, en donde éste es dueño del manejo de la información. La tecnología obliga a que la información sea más transparente y fácil de entender. El desarrollo tecnológico en las áreas de Recursos Humanos ha ido ganando mayor acogida por parte de las empresas, a tal punto que existen herramientas tecnológicas para distintas necesidades, en especial en temas de administración de personal y gestión de talento.

V. CONCLUSIONES

A partir de la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre las variables selección de personal y gestión del talento humano, como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable selección de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP “Simón Bolívar” - Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,536^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Segunda: Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión de reclutamiento de personal y la variable gestión del talento humano, como el p valor (sig. = 0,039) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión de reclutamiento de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP “Simón Bolívar” – Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,281^*$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente es moderadamente bajo de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Tercera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores, como el p valor (sig. = 0,031) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión procesos seleccionadores. El coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,341^*$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal, como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión de evaluación de personal. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,631^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente, es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

VI. RECOMENDACIONES

A la luz de lo desarrollado en el presente trabajo se considera los siguientes aspectos a tomar en cuenta como aporte de la investigación realizada. A partir de esta investigación se brinda las siguientes recomendaciones:

Primera: Se sugiere el conocimiento de la selección de personal debido a su relevancia para la gestión por procesos de las organizaciones, ya que encaminan una buena gestión de los procesos técnico-administrativos en el continuo mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo y de las relaciones armoniosas entre los miembros de la institución, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio es primordial en el ISTP “Simón Bolívar” - Callao.

Segunda: Se sugiere la comprensión del reclutamiento de personal y su importancia en la planificación estratégica del ISTP “Simón Bolívar”, ya que contribuye al adecuado manejo de la información y la resolución de situaciones técnico-pedagógicas. Asimismo permite el mejoramiento continuo de los procesos para el desarrollo institucional del ISTP “Simón Bolívar” - Callao, por ello se considera que es un factor esencial y merece un estudio a cabalidad.

Tercera: Se sugiere la reflexión acerca de los procesos seleccionadores y la gestión del talento humano, porque encaminan la gestión de cambios en el continuo mejoramiento organizacional, por ello se considera que es un factor primordial en el desarrollo estratégico de las organizaciones.

Cuarta: Se sugiere la comprensión de la evaluación de personal docente es esencial debido a que el recurso humano es valioso en la gestión del recursos humano es esencial para el continuo mejoramiento del trabajo es fundamental, por ello se considera que es un factor básico en el mejoramiento continuo de las instituciones y su estudio en profundidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, A. (2007). *Gestión Humana y estrategia organizacional: estudio de caso*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Aguirre, M., Mesa, J., Morales, H. y Saldarriaga, E. (2008). *La comunicación asertiva: herramienta de la práctica pedagógica que permite mediar las dificultades en el aprendizaje*. Recuperado [Octubre 2016] de <http://ayura.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/814/1/D0207.pdf>
- Aquiño, G. (2010). *Sistema de gestión tecnológica educativa en los centros de formación tecnológica, modelo de centro y estructura organizativa* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Ingeniería.
- Atalaya, M. (diciembre, 2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(2), 144.
- Boxall, P. y Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management* (2nd ed.). Palgrave Macmillan, Basingstoke y Nueva York. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/45337850_Analisis_de_la_efectividad_de_las_practicas_de_trabajo_de_alta_implicacion_en_las_fabricas_espanolas
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1a ed.). México: Trillas Editorial.
- Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas*. (Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España).
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 – 2013*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).

- Chiavenato, I. (2002) *Gestión de Talento Humano*. (5a ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed). México: Mc Graw Hill.
- De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. (1a ed.).. Barcelona, España: Paidós Empresa.
- De León, E. (2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar).
- Delgado de Smith, Y. (2007). *Gestión de Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño*. (1a ed.). Valencia. Venezuela: Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.
- Eslava, E. (2004). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado [Noviembre 2016] de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/gestion-clima-laboral-mercado-global/gestion-clima-laboral-mercado-global.pdf>
- Fernández, G. (2004). Adaptación del puesto de trabajo. *Revista Capital Humano*. 181, 15. Madrid, España: Capital Humano.
- Flores, J. (2002). *Contabilidad gerencial*. Lima, Perú: Centro de Especialización en Contabilidad y Finanzas.
- Flores, J. (2001). *Derecho Financiero y Tributario Peruano*. Lima, Perú: Ediciones XXI.
- Gallego, C. (2010). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- García, J. (2000). ¿Qué factores extra clase o sesgos que afectan la evaluación docente en la educación superior?. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10, 303-325.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del talento basado en competencias*. (Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, México).
- Holly, M. (1989). *Teacher Professional Development. Perceptions and Practices in the USA and England, Perspectives on Teacher Professional Development*. Lewes, The Falmer Press.
- Imbernón, F. (1989). *La formación del profesorado*. Barcelona, España: Lata.
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expo pyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 18, 1657-6276.
- Jericó, P. (2008). Gestión del Talento humano. Recuperado [Diciembre 2016] de <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/>
- Lieberman, A. y Milier, L. (1990). Teacher development in professional practice schools. *Teachers College Record*, 92 (1) 105-122.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis Doctoral, Universidad Privada Antenor Orrego, Lima, Perú).
- Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. (Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional, México).

- MINSA (1998). *Guía: Gestión de la capacitación en las organizaciones*. Recuperado [Febrero 2017] de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Mondy, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9a ed.) México: Prentice Hall.
- Morales, J. y Velandia, N. (1999). *Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Moyolema, M. (2011). *La gestión financiera y su impacto en la rentabilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kuriñan de la Ciudad de Ambato, año 2010*. (Título de Ingeniero en Gestión Financiera, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).
- Oldroyd, D. y Hall, V. (1991). *Managing staff development: a balidbook for secondaty schools*. Londres, Inglaterra.
- Ojeda, E. (2011). *Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de profesores en la Misión Sucre. Caso aldea universitaria Gustavo Herrera, Municipio Chacao*. (Tesis de maestría, Universidad Central Marta Abreu, Cuba)
- Peña, A. (2006). *Definición y clasificación de un sistema de información*. Recuperado [Febrero 2017] de <http://sisinformacion.obolog.es/definicion-clasificacion-sistema-informacion-20113>.
- Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú).
- Ramos, D. (2012). *El Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Soto, E. y Dolan, S. (2004) *Las Pymes ante el desafío del siglo XXI: Los nuevos mercados globales*. México: Thomson.

Sutherland, M., y Wöcke A. (febrero, 2011). The symptoms of and consequences to selection errors in recruitment decision. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 23-32.

Villalobos, A. y Paredes, K. (2014). *Las Competencias en la Educación Técnico-Profesional*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.

VIII. ANEXOS

**ANEXO 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: “Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL				
				DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Problema General. ¿Qué relación existe entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016? Problema Específico 1. ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016? Problema Específico 2. ¿Qué relación existe entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016? Problema Específico 3. ¿Qué relación existe entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?	Objetivo General. Establecer la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016. Objetivo Específico 1. Establecer la relación entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016. Objetivo Específico 2. Establecer la relación entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016. Objetivo Específico 3. Establecer la relación entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.	Hipótesis General La selección del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P Simón Bolívar, Callao-2016. Hipótesis Específica 1. El reclutamiento de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016. Hipótesis Específica 2. Los procesos seleccionadores de personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016. Hipótesis Específica 3. La evaluación del personal docente se correlaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.	Reclutamiento de personal	Análisis de puesto Aptitudes Capacidades	Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]	
			Procesos seleccionadores	Selección Técnicas Fuentes Medios de reclutamiento			
			Evaluación de personal	Resolución de problemas Habilidades Destrezas Conocimientos			
				VARIABLE 2: GESTION DEL TALENTO HUMANO			
				DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
				Clima organizacional	Motivación Liderazgo Organización Empatía	Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]
				Capacitación Laboral	Competencias Habilidades Destrezas Innovación Responsabilidad		
				Comunicación Asertiva	Sentimiento Emociones Estado de ánimo		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica, está orientada, a describir, explicar y la realidad.</p> <p>DE NIVEL: descriptivo correlacionnal</p> <p>DISEÑO: no experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que se realiza sin manipular deliberadamente variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real (p.152) corte transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 60 trabajadores docentes del I.S.T.P. "Simón Bolívar"</p> <p>MUESTREO: El tipo de muestreo aplicado fue de tipo probabilístico por conveniencia</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Estuvo conformado por 53 trabajadores docentes del I.S.T.P. "Simón Bolívar"</p>	<p>Variable 1: Selección de personal Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de selección de personal. Duración: de 20 a 30 minutos. Variable 2: Gestión del talento humano Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Ficha técnica: Nombre original: cuestionario de selección de personal Duración: de 20 a 30 minutos.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se prevé</p> <p>DE PRUEBA: Spearman</p>

ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en el ISTP "Simón Bolívar". **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.** En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz "x" en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL						
Ítems		1	2	3	4	5
1	Has tenido que arrepentirte de actuar espontánea o intuitivamente					
2	Reaccionas cuando alguien se opone violentamente a tus ideas					
3	Planificas tu jornada de trabajo					
4	Crees que es importante las condiciones de trabajo					
5	Has tenido momentos de tensión que has tenido que soportar en tu trabajo					
6	Has tenido que dar la cara alguna vez por tu gente					
7	Actúas cuando tienes que tomar una decisión importante					
8	Cree usted que nos puede aportar en el trabajo de equipo					
9	Aceptaría condicionar su retribución a los progresos de su formación					
10	Piensa que su participación es importante en la selección					
11	Considera que la forma de selección para su cargo mejora el buen desempeño del mismo					
12	Cree que es demasiado joven/mayor para este puesto					
13	Piensa que está demasiado cualificado para desempeñar semejante trabajo					
14	Pondría objeciones si su jefe fuera una mujer					
15	Te aburres con facilidad en el puesto de trabajo					
16	Considera que está bien preparado para afrontar este reto					
17	Prefiere formar grupo con personas con los que previamente tiene amistad					
18	Cree que, salvo excepciones, la amistad profesional y particular no deben mezclarse					

19	Tiene tendencia a aceptar, discutir o poner sistemáticamente en duda las instrucciones de sus superiores						
20	Confía o duda en general de la eficacia de los demás compañeros						
21	La evaluación del desempeño es importante para permanecer en el cargo de carrera						
22	Evaluar mi desempeño con alguien que no sea mi supervisor inmediato es necesario						
23	La revisión de mi calificación en la evaluación de competencias me permite mejorar						
24	Participar en procesos de evaluación eleva mi nivel de competencias profesionales						
25	Participo en programas de formación, desarrollo y capacitación continua						
26	La entrevista es un mecanismo de seguimiento y retroalimentación constante						
27	La evaluación permite registrar las conductas tanto positivas como negativas que tenga cada empleado durante el desempeño						
28	Conocer las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de las personas en su trabajo es importante						
29	Creo que la evaluación de desempeño influye en las habilidades para el trabajo						
30	Pienso que los empleados aprenden sobre aquellas áreas en las cuales se destacan, y sobre otras áreas en las que podrían mejorar.						

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 3:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones sobre aspectos importantes del trabajo en el ISTP "Simón Bolívar". **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.** En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz "x" en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que tú piensas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Ítems	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

18	Cree que las capacitaciones se deben evaluar					
19	Considera que las capacitaciones benefician su desempeño laboral					
20	Cree que el ambiente donde se realizan las capacitaciones influyen en su aprendizaje					
21	Cuando una persona es abiertamente injusta, tiende usted a no decirle nada al respecto					
22	Hago lo posible por evitar problemas con otras personas					
23	Suelo evitar contactos sociales por temor a hacer o decir algo inadecuado					
24	Si un amigo le ha traicionado revelando algún secreto suyo, le dice lo que piensa realmente					
25	Si una persona se burla de usted constantemente, ¿tiene dificultad para expresarle su irritación o desagrado?					
26	¿Prefiere permanecer de pie al fondo de un salón de actos con tal de no buscar asiento adelante?					
27	Si alguien pateara continuamente el respaldo de su butaca en el cine, ¿le pediría que dejara de hacerlo?					
28	En una reunión difícil, cuando la tensión está muy alta, soy capaz de exponer mi punto de vista con seguridad en mí mismo.					
29	Si me siento inseguro de algo, pido ayuda sin ningún problema.					
30	Si alguien me trata de forma injusta y agresiva, sé controlar la situación con seguridad en mí mismo.					

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.	/		/		/		
2	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.	/		/		/		
3	La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio.	/		/		/		
4	En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo.	/		/		/		
5	El ambiente que se respira en esta organización es tenso.	/		/		/		
6	La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones.	/		/		/		
7	Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización.	/		/		/		
8	Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.	/		/		/		
9	9. Aquí las promociones carecen de objetividad.	/		/		/		
10	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN LABORAL								
11	Cree usted que las capacitaciones mejoran su desempeño laboral	/		/		/		
12	Le gustaría recibir capacitación de acuerdo a su cargo			/		/		
13	Le gustaría que la capacitación sea interna	/		/		/		
14	Cree que es satisfactorio recibir algún título o certificación, por las capacitaciones recibidas	/		/		/		

15	Cree usted que se debe realizar un sondeo para las capacitaciones	/		/		/	
16	Sería mejor para usted que las capacitaciones sean en horas laborales	/		/		/	
17	Le gustaría que las capacitaciones las realizaran una persona especializada	/		/		/	
18	Cree que las capacitaciones se deben evaluar	/		/		/	
19	Considera que las capacitaciones benefician su desempeño laboral	/		/		/	
20	Cree que el ambiente donde se realizan las capacitaciones influyen en su aprendizaje	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN ASERTIVA		Si	No	Si	No	Si	No
21	Cuando una persona es abiertamente injusta, tiende usted a no decirle nada al respecto	/		/		/	
22	Hago lo posible por evitar problemas con otras personas	/		/		/	
23	Suelo evitar contactos sociales por temor a hacer o decir algo inadecuado	/		/		/	
24	Si un amigo le ha traicionado revelando algún secreto suyo, le dice lo que piensa realmente	/		/		/	
25	Si una persona se burla de usted constantemente, ¿tiene dificultad para expresarle su irritación o desagrado?	/		/		/	
26	¿Prefiere permanecer de pie al fondo de un salón de actos con tal de no buscar asiento adelante?	/		/		/	
27	Si alguien pateara continuamente el respaldo de su butaca en el cine, ¿le pediría que dejara de hacerlo?	/		/		/	
28	En una reunión difícil, cuando la tensión está muy alta, soy capaz de exponer mi punto de vista con seguridad en mí mismo.	/		/		/	
29	Si me siento inseguro de algo, pido ayuda sin ningún problema.			/		/	
30	Si alguien me trata de forma injusta y agresiva, sé controlarla situación con seguridad en mí mismo.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Johnny Félix Farfán Pimentel DNI: 06269132
 Especialidad de validador: Metodólogo

Lima, 05 de mayo del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Has tenido que arrepentirte de actuar espontánea o intuitivamente	/		/		/		
2	Reaccionas cuando alguien se opone violentamente a tus ideas	/		/		/		
3	Planificas tu jornada de trabajo	/		/		/		
4	Crees que es importante las condiciones de trabajo	/		/		/		
5	Has tenido momentos de tensión que has tenido que soportar en tu trabajo	/		/		/		
6	Has tenido que dar la cara alguna vez por tu gente	/		/		/		
7	Actúas cuando tienes que tomar una decisión importante	/		/		/		
8	Cree usted que nos puede aportar en el trabajo de equipo	/		/		/		
9	Aceptaría condicionar su retribución a los progresos de su formación	/		/		/		
10	Piensa que su participación es importante en la selección	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS SELECCIONADORES							
11	Considera que la forma de selección para su cargo mejora el buen desempeño del mismo	/		/		/		
12	Cree que es demasiado joven/mayor para este puesto	/		/		/		
13	Piensa que está demasiado cualificado para desempeñar semejante trabajo	/		/		/		
14	Pondría objeciones si su jefe fuera una mujer	/		/		/		
15	Te aburres con facilidad en el puesto de trabajo	/		/		/		

16	Considera que está bien preparado para afrontar este reto	✓		✓		✓	
17	Prefiere formar grupo con personas con los que previamente tiene amistad	✓		✓		✓	
18	Cree que, salvo excepciones, la amistad profesional y particular no deben mezclarse	✓		✓		✓	
19	Tiene tendencia a aceptar, discutir o poner sistemáticamente en duda las instrucciones de sus superiores	✓		✓		✓	
20	Confía o duda en general de la eficacia de los demás compañeros	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
21	La evaluación del desempeño es importante para permanecer en el cargo de carrera	✓		✓		✓	
22	Evaluar mi desempeño con alguien que no sea mi supervisor inmediato es necesario	✓		✓		✓	
23	La revisión de mi calificación en la evaluación de competencias me permite mejorar	✓		✓		✓	
24	Participar en procesos de evaluación eleva mi nivel de competencias profesionales	✓		✓		✓	
25	Participo en programas de formación, desarrollo y capacitación continua	✓		✓		✓	
26	La entrevista es un mecanismo de seguimiento y retroalimentación constante	✓		✓		✓	
27	La evaluación permite registrar las conductas tanto positivas como negativas que tenga cada empleado durante el desempeño	✓		✓		✓	
28	Conocer las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de las personas en su trabajo es importante	✓		✓		✓	
29	Creo que la evaluación de desempeño influye en las habilidades para el trabajo	✓		✓		✓	
30	Pienso que los empleados aprenden sobre aquellas áreas en las cuales se destacan, y sobre otras áreas en las que podrían mejorar.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: * Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. PONCE YACIAYO DORA DNI: 09747014

Especialidad de validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Dora Ponce Yacilayo
 CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	Has tenido que arrepentirte de actuar espontánea o intuitivamente	/		/		/		
2	Reaccionas cuando alguien se opone violentamente a tus ideas	/		/		/		
3	Planificas tu jornada de trabajo	/		/		/		
4	Crees que es importante las condiciones de trabajo	/		/		/		
5	Has tenido momentos de tensión que has tenido que soportar en tu trabajo	/		/		/		
6	Has tenido que dar la cara alguna vez por tu gente	/		/		/		
7	Actúas cuando tienes que tomar una decisión importante	/		/		/		
8	Cree usted que nos puede aportar en el trabajo de equipo	/		/		/		
9	Aceptaría condicionar su retribución a los progresos de su formación	/		/		/		
10	Piensa que su participación es importante en la selección	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS SELECCIONADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la forma de selección para su cargo mejora el buen desempeño del mismo	/		/		/		
12	Cree que es demasiado joven/mayor para este puesto	/		/		/		
13	Piensa que está demasiado cualificado para desempeñar semejante trabajo	/		/		/		
14	Pondría objeciones si su jefe fuera una mujer	/		/		/		
15	Te aburres con facilidad en el puesto de trabajo	/		/		/		

16	Considera que está bien preparado para afrontar este reto	/		/		/	
17	Prefiere formar grupo con personas con los que previamente tiene amistad	/		/		/	
18	Cree que, salvo excepciones, la amistad profesional y particular no deben mezclarse *	/		/		/	
19	Tiene tendencia a aceptar, discutir o poner sistemáticamente en duda las instrucciones de sus superiores	/		/		/	
20	Confía o duda en general de la eficacia de los demás compañeros	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	La evaluación del desempeño es importante para permanecer en el cargo de carrera	/		/		/	
22	Evaluar mi desempeño con alguien que no sea mi supervisor inmediato es necesario	/		/		/	
23	La revisión de mi calificación en la evaluación de competencias me permite mejorar	/		/		/	
24	Participar en procesos de evaluación eleva mi nivel de competencias profesionales	/		/		/	
25	Participo en programas de formación, desarrollo y capacitación continua	/		/		/	
26	La entrevista es un mecanismo de seguimiento y retroalimentación constante	/		/		/	
27	La evaluación permite registrar las conductas tanto positivas como negativas que tenga cada empleado durante el desempeño	/		/		/	
28	Conocer las habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de las personas en su trabajo es importante	/		/		/	
29	Creo que la evaluación de desempeño influye en las habilidades para el trabajo	/		/		/	
30	Pienso que los empleados aprenden sobre aquellas áreas en las cuales se destacan, y sobre otras áreas en las que podrían mejorar.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPIN ROMEL DNI:.....

Especialidad de validador: Mg......

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. ROMMEL LIZANDRO CRISPIN
 DOCENTE POST GRADO


Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 5:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4
2	3	3	4	3	2	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	5	2	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	1	2	1	2	2	5
6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
7	2	3	2	4	4	5	3	4	1	4	5	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	1	4	2
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3
9	3	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	2	3
10	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3
11	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
12	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	1	4	3	3	2	2	5	1	2	5	3	3	4	5	3	4	5
13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3
14	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	5	4	5
15	2	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4
16	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	2	3	3	4	5	3	4	3	5
17	2	3	3	4	5	2	3	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
18	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
19	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5

20	1	2	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	2	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	1	2	2
21	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	3	4	2
22	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4
23	5	4	2	5	2	3	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4
24	1	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	1	3	4	4	3	4	4	3	3	5
25	2	2	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	1	4	4	4	3	4	3	4	3	1	2	2
26	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5
27	4	3	4	5	3	2	2	2	2	5	2	1	1	5	1	1	2	2	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
28	3	2	3	5	3	3	4	3	2	5	3	4	3	5	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
29	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
30	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
31	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4
32	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3
33	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
34	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
35	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	5
36	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3
37	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5
38	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
39	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3
40	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3

ANEXO N° 6:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	V27	V28	V29	V30	
1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
2	4	1	2	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	
5	1	2	4	1	3	4	1	3	1	5	2	1	4	2	2	3	2	2	2	4	4	5	4	5	4	5	5	2	4	3	
6	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
7	5	4	2	5	2	3	2	2	3	5	3	2	3	2	2	1	1	4	4	4	3	5	1	3	3	3	3	1	4	4	3
8	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
9	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	
10	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	1	
11	3	4	4	5	3	2	2	2	2	5	2	1	1	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	
12	3	3	3	5	3	3	4	3	2	5	3	4	3	3	1	2	1	4	4	1	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	
13	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	
14	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	4	4	5	
15	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	2	3	2	4	5	5	4	5	3	4	
16	5	1	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	1	3	4	5	3	2	4	2	
17	2	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	
18	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
19	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	

20	3	3	3	3	2	4	1	3	4	1	3	1	5	2	1	4	2	2	3	1	1	2	1	3	3	5	3	1	5	3	
21	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	
22	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	2	3	1	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
23	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
24	3	1	1	2	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	4	2	3	2	1	3	3	4	1	1	3	5	5	1	1	1	
25	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
26	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	
27	3	4	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	5	3	5	3	1	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	
28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	
29	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	
30	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	
31	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	
32	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	
33	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	
34	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	
35	2	4	1	3	1	1	2	3	4	5	2	2	3	4	2	3	3	4	4	1	2	2	3	1	4	3	1	2	2	3	
36	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	
37	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	
39	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	
40	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	

ANEXO N° 7:

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	D1	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	D2	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	D3	V1	
1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	14	1	5	4	3	1	3	4	5	5	5	36	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	17	67
2	1	1	3	1	1	1	1	2	4	3	18	2	3	1	2	1	4	1	1	5	1	21	1	4	5	1	1	3	1	1	1	3	21	60	
3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	12	1	3	3	2	5	5	5	5	1	1	31	5	5	1	5	5	3	1	1	5	5	36	79	
4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	1	39	1	5	5	4	2	5	5	5	5	1	38	1	2	3	5	5	2	3	4	5	5	35	112	
5	1	4	4	5	5	5	4	4	3	3	38	5	5	5	5	4	5	2	3	5	2	41	1	1	5	5	5	4	3	3	5	5	37	116	
6	5	5	4	5	4	3	4	5	5	2	42	1	5	5	5	5	5	5	5	2	1	39	4	5	5	3	2	4	4	5	5	5	42	123	
7	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	21	5	5	5	1	5	5	5	5	2	3	41	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	22	84	
8	2	5	4	5	5	4	5	4	3	4	41	1	5	5	5	5	5	5	1	5	3	40	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42	123	
9	5	5	3	3	3	5	5	5	1	5	40	5	5	1	4	5	5	4	3	5	3	40	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46	126	
10	5	5	3	5	3	5	3	4	4	2	39	5	1	5	1	5	5	5	2	5	5	39	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	44	122	
11	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40	3	5	5	5	5	3	3	2	2	5	38	5	1	3	5	4	4	4	4	4	5	39	117	
12	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	39	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	41	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	40	120	
13	4	5	5	5	1	3	5	5	5	3	41	4	5	3	4	1	5	1	5	5	5	38	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	40	119	
14	3	4	4	5	4	2	3	4	5	4	38	1	5	3	5	2	5	2	5	5	5	38	5	1	5	5	5	5	2	3	5	5	41	117	
15	5	5	2	4	5	5	2	5	1	5	39	3	5	3	2	2	5	5	5	4	4	38	2	3	3	5	1	5	5	5	5	5	39	116	
16	1	5	5	5	1	5	4	3	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	43	5	5	5	5	3	4	4	1	1	5	38	119	
17	5	4	5	2	5	4	3	5	5	4	42	5	2	5	5	5	1	5	4	2	5	39	5	3	2	4	5	5	5	4	2	4	39	120	
18	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	41	4	2	5	4	5	1	5	1	5	3	35	5	3	3	2	5	4	5	5	3	3	38	114	
19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	1	5	3	5	5	5	5	3	5	3	40	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46	126	
20	3	1	5	5	3	5	5	5	4	4	40	5	5	4	2	5	5	5	1	1	5	38	4	3	5	5	5	2	5	3	2	5	39	117	
21	5	4	4	4	5	3	4	3	5	1	38	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5	40	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	40	118	
22	4	5	5	5	5	3	4	3	1	3	38	2	5	3	5	5	5	5	4	2	5	41	5	5	5	3	3	5	5	1	1	38	117		
23	4	5	3	5	5	4	4	4	4	2	40	5	5	5	5	2	3	2	5	5	3	40	4	5	5	5	3	5	5	4	1	1	38	118	
24	5	5	5	5	2	2	3	4	4	5	40	4	5	2	5	5	5	2	5	5	3	41	5	2	3	5	3	5	5	5	3	4	40	121	
25	4	5	2	5	4	4	4	4	5	2	39	4	4	4	4	4	5	2	4	4	40	5	3	5	3	5	5	5	5	3	1	40	119		
26	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	43	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	3	5	3	5	4	3	5	5	2	3	38	124	
27	4	3	5	5	5	5	5	4	4	1	41	4	4	4	4	4	5	1	1	1	3	31	5	3	2	2	4	5	5	5	4	3	38	110	
28	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	41	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	39	5	3	2	3	5	5	3	5	4	4	39	119	
29	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	40	5	3	5	4	4	2	5	5	5	5	43	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	44	127	
30	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	39	5	5	2	5	5	5	3	2	2	5	39	5	1	3	5	4	5	5	5	4	4	41	119	
31	3	2	3	5	5	5	4	4	4	5	40	3	4	5	3	2	3	3	5	5	5	38	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	40	118	
32	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	40	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	45	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	40	125	
33	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	41	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	41	5	5	5	5	5	3	1	4	4	4	41	123	
34	5	5	4	4	5	1	4	4	5	3	40	1	5	5	5	2	3	5	2	5	2	35	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	41	116	
35	2	5	5	4	5	5	3	4	3	5	41	3	5	5	5	5	5	4	2	3	1	38	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	38	117	
36	4	4	5	5	4	2	5	4	3	5	41	5	4	5	5	3	5	5	5	3	1	41	5	3	5	4	5	5	5	5	1	2	40	122	
37	5	5	4	2	4	5	3	3	4	5	40	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	42	5	3	3	2	3	3	5	5	5	5	39	121	
38	4	2	5	5	5	5	2	4	5	4	41	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	41	5	5	5	1	5	1	5	3	4	38	120		
39	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	42	4	4	4	5	5	4	4	5	3	2	40	5	5	5	5	1	5	3	1	4	5	39	121	
40	3	3	4	4	5	5	2	5	4	3	38	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	39	1	5	4	5	5	3	1	5	5	5	39	116	

ANEXO N° 8:

BASE DE DATOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	P_01	P_02	P_03	P_04	P_05	P_06	P_07	P_08	P_09	P_10	D1	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	P_16	P_17	P_18	P_19	P_20	D2	P_21	P_22	P_23	P_24	P_25	P_26	P_27	P_28	P_29	P_30	D3	D3 CAT	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	40	126
2	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	39	4	5	5	4	1	4	5	1	5	4	38	5	4	4	1	4	5	5	4	5	3	40	117	
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	5	5	5	3	4	1	4	4	4	40	5	5	4	3	5	3	5	3	5	5	43	130	
4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	42	5	5	4	5	2	4	4	5	4	2	40	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	44	126	
5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	41	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	41	126	
6	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	39	4	5	5	3	1	4	5	1	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	4	2	3	41	118	
7	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	15	2	1	5	5	3	5	5	5	5	2	38	2	1	2	5	5	2	2	2	2	3	29	82	
8	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	14	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	15	2	3	2	1	2	1	4	2	2	2	2	21	50
9	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	13	2	1	2	2	1	1	1	5	5	5	25	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	15	53	
10	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	16	4	2	3	1	2	1	3	1	2	1	20	3	4	3	4	1	1	2	1	2	2	23	59	
11	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	22	4	2	1	1	1	3	1	2	3	2	20	4	2	3	3	1	2	2	1	2	2	22	64	
12	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	20	1	2	3	3	3	2	2	1	3	2	22	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	23	65	
13	3	4	2	3	2	1	1	1	1	3	21	3	1	1	1	3	1	3	2	5	2	22	5	4	1	1	1	1	1	3	4	22	65		
14	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	43	4	5	3	4	5	3	4	4	4	2	38	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	38	119	
15	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	43	5	5	5	4	5	5	1	2	4	4	40	5	4	5	2	5	5	4	5	1	2	38	121	
16	5	3	4	4	3	3	4	5	4	1	36	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	39	118	
17	5	4	3	3	1	3	1	1	1	1	23	1	5	5	3	1	1	2	2	3	3	26	2	1	1	1	1	3	3	5	1	1	19	68	
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	42	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	44	134	
19	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	46	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	39	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	45	130	
20	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	43	5	4	3	4	5	2	3	5	3	5	39	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	47	129	
21	4	4	3	4	1	2	4	4	3	5	34	4	5	2	4	5	5	4	3	4	5	41	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	39	114	
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	39	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	42	119	
23	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	43	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	44	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	134	
24	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	44	4	5	5	4	2	3	5	4	5	5	42	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	41	127	
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	4	5	5	1	4	2	5	5	2	38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	49	135
26	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	45	5	5	4	5	2	5	4	3	4	3	40	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45	130	
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	3	4	3	5	5	2	4	4	4	4	38	126	
28	3	3	5	4	5	2	5	4	4	4	39	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	42	5	5	4	5	4	4	5	3	1	3	39	120	
29	5	4	4	3	5	4	4	5	2	3	39	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	45	123
30	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	38	5	5	4	3	5	4	3	4	2	4	39	118	
31	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	43	5	5	5	4	2	4	1	4	4	4	38	5	4	4	1	5	5	5	5	2	2	38	119	
32	4	4	4	1	3	3	4	5	4	4	36	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44	4	4	3	5	4	5	4	3	2	4	38	118	
33	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	37	4	3	4	5	2	3	5	4	5	4	39	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39	115	
34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	3	5	3	4	4	5	4	2	40	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46	135	
35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	5	4	2	4	2	5	2	5	5	39	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	44	125	
36	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	41	128	
37	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	39	5	5	3	5	2	4	5	2	3	5	39	5	4	4	2	4	5	5	4	2	3	38	116	
38	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	5	4	5	3	4	1	4	4	4	39	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	42	128	
39	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	43	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	43	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	129	
40	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	39	126	

**Selección de personal docente y gestión del talento humano en el
I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016**

Br. Zegarra Salazar Neptali
neptalizegarra@hotmail.com

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE LIMA ESTE

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Selección de personal docente y gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016; tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016?, y como objetivo general: Establecer la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Público “Simón Bolívar”. La muestra fue de tipo probabilístico aleatorio simple que equivale a 53 personas.

La variable selección de personal, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variables, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio, asimismo para la variable gestión del talento humano.

Como conclusiones finales puedo afirmar que la correlación $r = 0,536^{**}$ que existe entre las variables selección de personal se relaciona significativamente con la Selección del personal y la gestión del talento humano en el Instituto Superior Tecnológico Público “Simón Bolívar”-2016.

Palabras clave: Selección de personal y gestión del talento humano.

ABSTRACT

This research work entitled: Selection of teaching staff and management of human talent in the I.S.T.P "Simon Bolívar", Callao - 2016; Had as a general problem the following question: What is the relationship between the selection of teaching staff and the management of human talent in the ISTP "Simon Bolívar", Callao - 2016 ?, and as a general objective: To establish the relationship between the selection of personnel Teacher and the management of human talent in the ISTP "Simón Bolívar", Callao – 2016

In the methodological aspect the research work is of basic type. The level is descriptive, correlational and the design is non-experimental cross-sectional. The teaching staff of the Superior Technological Institute "Simon Bolívar" delimited the population. The sample was of simple random probabilistic type that is equivalent to 53 people.

The variable selection of personnel, their quantification was carried out through the instrument of evaluation of said variables, after it was standardized and adapted for this study for the variable management of human talent.

As final conclusions, I can affirm that the correlation $r = 0.536^{**}$ that exists between the variables selection of personnel is significantly related to the selection of personnel and the management of human talent at the Simón Bolívar Public Technical Institute "-2016.

Keywords: Selection of personnel and management of human talent.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo fue determinar la relación entre 2017. Para ello se hizo revisión exhaustiva de antecedentes internacionales y nacionales sobre la problemática de estudio que a continuación detallamos las más relevantes:

Antecedentes del problema

López y Moreno (2011), en su tesis titulada: "Proceso de selección de personal docente basado en capacidades laborales, en una institución educativa" en la Universidad Autónoma de México. Tuvo como objetivo general: Diseñar un proceso de selección de personal docente basado en competencias laborales. Fue una investigación de tipo descriptivo y no experimental. Se concluyó que el proceso de selección basado en competencias laborales permite que un candidato a un puesto de trabajo sea evaluado en base a sus aptitudes, conocimientos, habilidades, capacidades, valores y comportamientos que favorecen adaptarse a lo contextos a los que se afronta en el ambiente laboral y lograr un desempeño exitoso.

Marcillo (2014), en su tesis doctoral titulada: "Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí" en la Universidad Privada Antenor Orrego. Tuvo como finalidad común: Plantear un Esquema de Gestión por Competencias de Talento Humano a fin de optimizar el desempeño laboral en los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí. El diseño de investigación

empleada fue documental, descriptiva y explicativa. La población, objeto del estudio se conformó de directores, jefes departamentales, y otros servidores públicos información de la comunidad con un total de 260 informantes, población o universo que corresponde al 100%. Se concluyó que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano. Entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo así como la normativa correspondiente a los Servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr el propósito de una organización, así mismo tener conocimiento sobre las conclusiones de la valoración del desempeño.

Revisión de la literatura

Selección de personal.

Andrew y McKena (1989), afirmó que “la selección de personal es una táctica para atinar al individuo que cubra el puesto y a un costo adecuado”, de lo dicho permitirá la documental, descriptiva y explicativa. La población, objeto del estudio se conformó por efectivización del empleado en el ejercicio de su cargo asignado y el progreso de sus habilidades y potencialidades con el propósito de lograr un nivel satisfactorio para contribuir a los objetivos de la organización (López, 2004, p. 24).

Gestión del talento humano.

Chiavenato (2002), manifestó que la gestión del talento humano es un enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para manipular, producir bienes y servicios, la atención a clientes, disputar en los mercados y lograr los objetivos principales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, los trabajadores dependen de las empresas en las que laboran para lograr sus objetivos.

Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

¿Qué relación existe entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

¿Qué relación existe entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016?

Objetivo general

Determinar la relación entre la selección de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao – 2016.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el reclutamiento de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Determinar la relación entre los procesos seleccionadores de personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

Determinar la relación entre la evaluación del personal docente y la gestión del talento humano en el I.S.T.P “Simón Bolívar”, Callao - 2016.

METODOLOGÍA

Esta investigación su diseño es de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La investigación fue de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. La población censal estuvo conformada por todo el personal docente del I.S.T.P “Simón Bolívar”– 2016, que fueron en total 40.

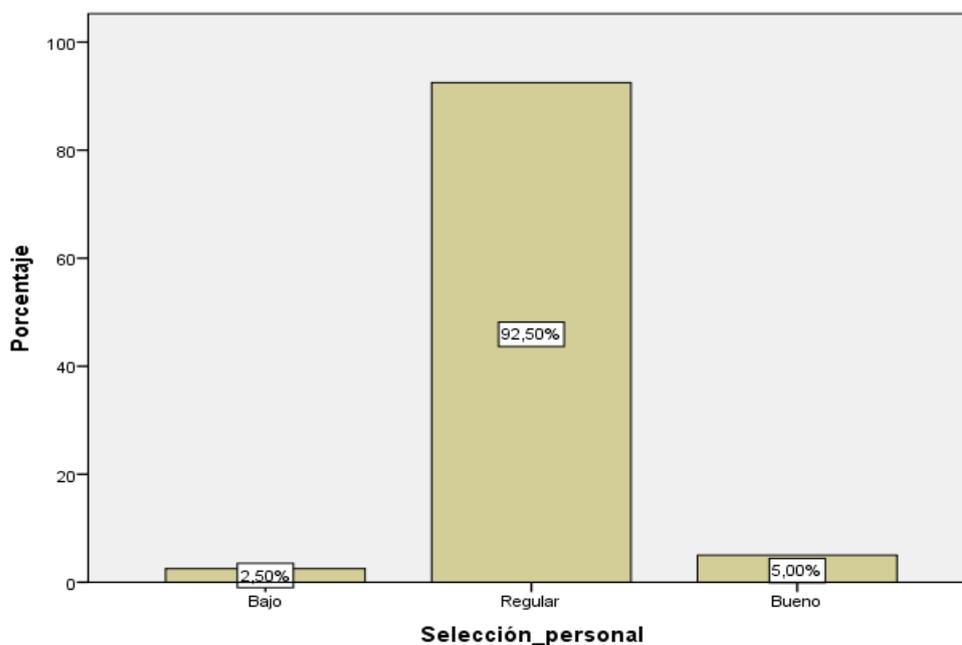
La técnica utilizada para ambas variables fue la encuesta .Para la investigación se ha utilizado dos tipos de cuestionario el primero para selección de personal, mediante un cuestionario 30 ítems, comprende tres dimensiones: reclutamiento de personal, procesos seleccionadores, evaluación de personal y el segundo cuestionario para gestión del talento humano, que consta de 30 ítems y comprende tres dimensiones: clima organizacional, capacitación laboral, comunicación asertiva. Se empleó la escala de Likert. Ambos cuestionarios con 5 opciones de respuesta. Para el proceso de la confiabilidad de los instrumento se ha utilizado la técnica de Alfa de Cronbach y para la validez se ha recurrido a juicio de expertos. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Packageforthe Social Sciences) Versión 22.

Los datos están tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

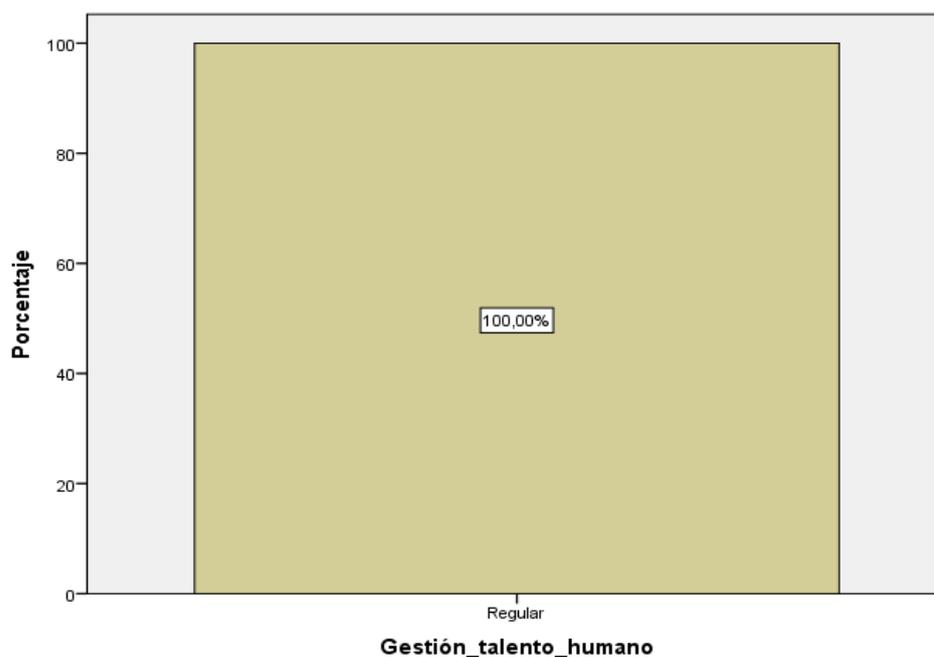
Figura 1. Distribución porcentual según niveles de la variable selección de personal



Interpretación:

De la figura 1 se muestra que la variable selección de personal se obtuvo que un 2,50% considera que la selección de personal es bajo, el 92,50% es regular y el 5,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la selección de personal en el ISTP "Simón Bolívar", tiene una tendencia a regular.

Figura 2. Distribución porcentual según niveles de la variable gestión del talento humano



Interpretación:

De la figura 2 se muestra que la variable gestión por procesos del talento humano se obtuvo que un 100,00% es regular y el 0,00% indica que es bueno. De los resultados obtenidos se concluye que la gestión del talento humano, tiene una tendencia a regular.

Tabla1.

Niveles comparativos entre los valores de las variables selección de personal y gestión del talento humano

Nivel		Selección de personal			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Gestión del talento humano	Regular	Recuento	1	37	2	40
		% del total	2,5%	92,5%	5,0%	100,0%
Total		Recuento	1	37	2	40
		% del total	2,5%	92,5%	5,0%	100,0%

DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, se sostiene que la variable selección de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP “Simón Bolívar” – Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un

valor de $r = 0,536^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente con la gestión del talento humano es moderada de acuerdo a los índices de correlación de

Spearman. Así mismo, Guerrero (2014), en su tesis "Gestión del talento basado en competencias", concluyó que el contexto y las condiciones socioculturales muestran una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, específicamente en la gestión de los recursos humanos y el talento ya que para que haya crecimiento económico en un mundo globalizado, la competitividad tiene que mejorar permanentemente, estando de acuerdo con el autor debido a los factores estudiados en la tesis. De igual manera, Castilla (2013), en su tesis "Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas" en la Universidad Autónoma de Barcelona. Concluyó que la gestión del talento se integre en la estrategia de la empresa quedando patente en el estudio realizado, tanto a la hora de decidir como de priorizar no solo recursos sino acciones estratégicas como pueden ser un plan de comunicación de los cambios a efectuar o la responsabilidad de un proceso compartido, necesita de una integración clara y contundente en la estrategia de la empresa.

CONCLUSIONES

Primera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre las variables selección de personal y gestión del talento humano, como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable selección de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP "Simón Bolívar" - Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,536^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Segunda: Existen evidencias suficientes para concluir que manifiestan el grado de correlación entre la dimensión de reclutamiento de personal y la variable gestión del talento humano, como el p valor (sig. = 0,039) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la dimensión de reclutamiento de personal si se correlaciona con la variable gestión del talento humano del ISTP "Simón Bolívar" – Callao. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,281^*$. Entonces el grado de correlación es directa, positiva y significativamente es moderadamente bajo de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Tercera: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión procesos seleccionadores, como el p valor (sig. = 0,031) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión procesos seleccionadores. El coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,341^*$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente es moderadamente baja de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para concluir que el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación de personal, como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la variable gestión del talento humano si se correlaciona con la dimensión de evaluación de personal. De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de $r = 0,631^{**}$. Entonces el grado de correlación es directa positiva y significativamente, es moderada de acuerdo a los índices de correlación de Spearman.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas*. (Tesis de Doctorado) Universidad Autónoma de Barcelona. titulada: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del talento basado en competencias*. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado el 19 de mayo del año 2016. <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>.
- Hernández, S. Fernández y Baptista. (2014). *“Metodología de la Investigación”*- (6ta Ed). México.
- López y Moreno (2011). *“Proceso de selección de personal docente basado en capacidades laborales, en una institución educativa”* en la Universidad Autónoma de México.
- Marcillo, N. (2014). *“Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”*. (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego, (Perú). Recupera en mayo del año 2016 <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep>.