



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño laboral en los
servidores del instituto superior pedagógico público
Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br: José Jaime Gil Alvitez

ASESOR:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCION

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

PERÚ – 2018

PAGINAS DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
Presidente

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña.
Vocal

DEDICATORIA

Con mucho cariño y respeto a mis
Padres que siempre estuvieron conmigo
en los momentos más importantes de mi
formación profesional.

José Jaime

AGRADECIMIENTO

- A cada uno de los profesores del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos sus conocimientos para ser buenos profesionales.

- A mis colegas del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán, Santiago de Chuco, por ser parte de este trabajo de Investigación.

José Jaime

DECLARATORÍA DE AUTENTICIDAD

Yo, Gil Alvitez José Jaime, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificado con DNI N° 27965513 con la Tesis titulada, "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017" Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo 2018.


.....
José Jaime Gil Alvitez
DNI: 27965513

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Se presenta la tesis titulada, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. Santiago de Chuco-2017” para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La investigación consta de 7 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, los cuales muestran la relación entre las 2 variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral, expresados en los resultados de manera estadística.

En tal sentido se espera que la presente investigación, cumpla las exigencias y expectativas requeridas, y que además sirva de aporte a futuras investigaciones en educación y otras áreas, por lo que dejo esta tesis a criterio de evaluación.

El Autor.

INDICE

Caratula.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5 Justificación del estudio.....	24
1.6 Hipótesis.....	25
1.7 Objetivos.....	26
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	27
2.2 Variables, operacionalización	27
2.3 Población y muestra	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	33
2.6 Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	45

VI. RECOMENDACIONES.....	47
---------------------------------	-----------

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	48
---	-----------

ANEXOS

➤ Instrumentos	51
➤ Base de Datos.....	62
➤ Validez de los instrumentos	58
➤ Validez de Aiken	83
➤ Matriz de consistencia	88
➤ Constancia emitida por la institución.....	95

RESUMEN

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

El estudio realizado presenta un método hipotético deductivo, y un diseño correlacional, en una muestra de 20 personas, que fueron docentes y personal administrativo del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Se les aplicó un instrumento para medir cada variable, gestión del talento humano y desempeño laboral, ambos cuestionarios adaptados por el investigador según la naturaleza del estudio y las características del contexto, los cuales se sometieron a pruebas de validez de constructo basado en el contenido También se determinó el nivel de confiabilidad mediante el valor de 0.974 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad para el desempeño laboral y Se obtuvo un valor de 0.968 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad

En base a los resultados obtenidos se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman $R = 0.905$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto *menor al 5%* ($p < 0.05$), comprobándose de esta manera la hipótesis general.

Palabras Claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, planificación, integración y desarrollo personal.

ABSTRACT

The present study was carried out in order to determine the relationship between Human talent management and job performance in the servers of the Cachicadán public pedagogical institute. Santiago de Chuco-2017.

The study presents a hypothetical deductive method, and a correlational design, in a sample of 20 people, who were teachers and administrative staff of the Cachicadán public pedagogical institute. An instrument was applied to measure each variable, human talent management and job performance, both questionnaires adapted by the researcher according to the nature of the study and the characteristics of the context, which were subjected to construct validity tests based on the content. the level of reliability was determined by the value of 0.974 of the Cronbach's Alpha, establishing its great reliability, by approaching the unit for work performance and a value of 0.968 was obtained from Cronbach's Alpha, establishing its great reliability, by approaching unit.

Based on the results obtained, it is stated that the management of human talent is significantly related to the work performance of the servers of the public higher pedagogical institute, Cachicadán, according to the correlation coefficient of spearman $R = 0.905$ (there is a very high ratio) with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$), thus proving the general hypothesis.

Key words: human talent management, job performance, planning, integration and personal development.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

La gestión del talento humano es una nueva configuración de lo que antiguamente era el recurso humano, que se basaba en la persona pero como un elemento más en el rubro de los materiales y recursos que conforman una empresa. Actualmente este término contempla las habilidades, virtudes con que cuenta la persona, es decir si es capaz o no para desempeñarse en el cargo o puesto de trabajo que se le asigne en la empresa (Rosales, 2007).

El avance de la tecnología y el mundo globalizado obliga a las empresas a nivel mundial, a cambiar las perspectivas en la gestión del talento humano, buscando cada vez que este sea más competitivo (Oscoco, 2015). De ahí que se torna un gran desafío para los que dirigen una organización, porque son ellos quienes tienen la tarea de buscar estrategias más pertinentes para mantener a su personal satisfecho con el trabajo que desempeña, agenciarse muchas veces de planes de estimulación, que hagan sentir al talento humano, como el factor más importante de la organización.

Según Bedoya (2003) en la realidad no solo internacional, sino nacional y hasta regional, no se cuenta con estos planes, solo se sigue lo tradicional, es decir se cubre los puestos de trabajo, por recomendación, por simpatía hacia alguien, pero no se toma cuenta las capacidades del personal, si reúne o no los requisitos para desempeñarse en el cargo, así mismo que tan satisfecho se encontrara el personal con lo que la organización le ofrece respecto a la remuneración , beneficios, estímulos, etc. Toda esta situación le resta importancia a la gestión del personal, o del talento humano, el cual es un recurso interno valioso que marcará la diferencia entre una institución y otra.

Por ello las empresas públicas o privadas requieren que su personal sea idóneo, competitivo, se identifiquen con su institución a la cual pertenecen, y con su buen desempeño aporten para que las metas y objetivos puedan cumplirse. De ahí que se debe tener en cuenta ciertos aspectos en la gestión del talento humano, como la selección adecuada del personal, aplicar estrategias para que se integre al grupo de trabajo, así mismo capacitarlo para que se desarrolle eficientemente, garantizando de esta manera personas que puedan desempeñar bien sus funciones, permitiendo así que las empresas

brinden un mejor servicio de calidad, mostrando así un crecimiento y desarrollo dentro y fuera de la organización (Oscoco, 2015).

Hasta el año 2016, según el INEI en el Perú, la informalidad en los empleos alcanzó un 73%, siendo un puente para la explotación laboral, atravesando esta situación en algunas pequeñas empresas.

En base a esta realidad, la gestión humana eleva su importancia al estar relacionada con la ética empresarial y el conocimiento que los trabajadores deben tener de sus derechos, orientando sus logros a partir de la ética responsable y el talento. Pero solo será posible si los que dirigen las organizaciones, vea a las personas, no como entes pasivos, sino como agentes activos, que al ser seleccionadas como parte de la organización, esta garantice que se le brinde todo el apoyo para el desarrollo de sus capacidades y por consecuencia tenga un buen desempeño laboral, esto es lo que Castillo (2017) denomina llevar una gestión adecuada del talento humano.

Cuando la selección del talento humano se lleva a cabo de manera correcta, se garantiza el buen desempeño laboral en el trabajo asignado, de manera que el personal no se siente insatisfecho ni desmotivado, por el contrario, se siente valorado, porque se le encomienda tareas que están acorde con su capacidad y destreza. Así lo demuestran diversos estudios, los cuales revaloran la gestión del talento humano, porque busca promover la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores (Oscoco, 2015).

Debido a ello el desempeño laboral está considerada como una de las variables del presente estudio, porque tanto las empresas nacionales como internacionales coinciden que el talento humano tiene una implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que esta es una herramienta que mide su aporte para lograr las metas y objetivos de la institución. (Chiavenato, 2009).

Sin embargo la problemática que se vive hoy en día, respecto al desempeño es que este se da de manera deficiente en las empresas, según los diagnósticos realizados por la revista Territorio Marketing (2017), por diversos factores, tales como la falta de interés o motivación, el poco esfuerzo y compromiso que muchas veces hay en los trabajadores de una empresa.

En el ámbito educativo, se vive un panorama similar, ya que se ha podido observar que en las instituciones educativas hace falta la planificación del talento humano, porque solo se realiza siguiendo un cumplimiento de normas legales emitidos por el Ministerio de educación para el proceso de contratación (rsg-346-2016-Minedu). Cada año salen directivas que tratan de cumplir al pie de la letra, aunque muchas veces no se ajuste al contexto, porque estas directivas son generales, emitidas para todo el Perú.

Por lo que se puede observar que los que están a cargo del personal, no centran su interés en desarrollar el talento humano en la empresa, ni establecen planes de incentivo para apoyar a los docentes y trabajadores en general, en su capacitación y desarrollo de manera que cada día se conviertan en idóneos y talentosos.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán, no escapa a esta realidad, complicándose aún más debido a que todos los trabajadores no son de esa zona, por lo que cada año llegan nuevos contratos que tardan en adaptarse a su nuevo trabajo, generando un desempeño deficiente en sus funciones, esto no siempre es tomado en cuenta de la manera correcta por quienes lideran las organizaciones, en tal sentido se planteó realizar el presente estudio con el objeto de determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.

1.2. Trabajos Previos:

A Nivel Internacional:

Después de hacer las indagaciones respecto a estudios que se relacionen con las variables de estudio, entre las cuales tenemos:

Llusga (2014) realizaron un estudio en la provincia de Tungurahua, donde uno de los objetivos es conocer la relación entre el sistema de gestión del talento humano y el desempeño laboral. Su muestra de estudio fue 36 personas de la Empresa Tierra Linda y 60 clientes externos se los aplicó un cuestionario para cada variable de estudio.

También tenemos a Chiang y Nadia (2015) realizaron un estudio cuyo objetivo fue medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios, empleando un estudio no experimental, tipo descriptivo y correlacional. Para la recolección de datos se aplicó como instrumento un cuestionario a 259 funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. Se concluye que ambas variables se correlacionan significativamente, destacando de manera positiva el desempeño y satisfacción en relación al jefe.

A Nivel Nacional: Se encontró las siguientes investigaciones:

Nolberto (2017), en Huánuco, se propuso determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Se trabajó 145 empleadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, para recoger su opinión respecto a la gestión del Talento Humano; así mismo se evaluó la primera variable para medir su nivel. Luego de analizar los resultados mediante el aplicativo Spss, se llega a la siguiente conclusión: Entre la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral hay una correlación altamente positiva en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui hay relación altamente positiva, según el coeficiente de spearman cuyo valor es de 0.819, quedando así demostrado que la gestión del talento humano en la muestra de estudio se da de manera adecuada.

Así también Carbajal (2016) desarrolla una investigación para determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur de Lima. La población estuvo conformada por 275 licenciadas de enfermería y obstetricia, de las cuales se extrajo una muestra 200 licenciadas. Se aplicó como instrumento el cuestionario de 30 preguntas. En base a los resultados, se concluye que el personal de la muestra, perciben que la gestión del talento humano es regular, la selección del personal es buena y la capacitación de personal y desarrollo personal es regular.

Inka (2015) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. El diseño utilizado fue transeccional – correlacional. La muestra estaba conformada por 104 trabajadores, quienes respondieron a

un cuestionario para cada variable. Dentro de sus conclusiones tenemos: entre gestión y desempeño laboral hay una correlación positiva alta, quedando así demostrado que si se quiere obtener un desempeño laboral bueno, la gestión del talento humano, también debe ser buena.

Otro estudio sobre desempeño laboral es de Casa (2015) relacionándolo con gestión por competencias, la metodología que se utilizó es del modelo cuantitativo, de tipo descriptiva, con diseño de la no experimental siendo así transeccional – correlacional. Para el recojo de datos se realizó mediante una encuesta a 42 personas que conformaban la muestra de estudio. Se concluye que el valor “sig.” es de 0.000, es menor al nivel de significancia de 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); y se afirma que una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral con un nivel de confianza de 95%. Del mismo modo mediante el coeficiente de Pearson, es de 0,555 se puede determinar que entre estas dos variables de estudio hay correlación positiva moderada.

A nivel Regional y local

Se encontró el estudio de Castro (2016) quien se plantea, determinar de qué manera la gestión del talento humano mejora el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio PRODES La Libertad. Se utilizó una metodología cualitativa con un paradigma crítico, para analizar cada uno de los aspectos que se relacionan con la gestión del talento humano. Se concluye que es necesario estructurar un plan de capacitación en función a los requerimientos de la institución para mejorar el desempeño laboral.

También Arana y Vásquez (2015), se propusieron ver la incidencia de una buena gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal del área Administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego. Utilizaron una metodología descriptiva aplicando como instrumento un cuestionario a 59 personas que constituían la muestra. Las conclusiones de este estudio fueron: El personal de la Universidad Privada Antenor Orrego si pone de conocimiento a los empleados sus respectivas funciones. El jefe de personal no se reúne con los empleados periódicamente, sino esporádicamente lo que limita evaluar su desempeño en el trabajo.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Definición

Es la función que cumplen los empleadores y los que están a cargo de los recursos humanos de velar por una eficiente colaboración e identificación de las personas con la institución a la que pertenece, que incluye además seleccionar individuos con competentes, hábiles y capaces de contribuir con los objetivos de la organización.

De acuerdo con ello, Conde (2010) manifiesta la gestión del talento humano hoy está ligada a la Administración de los recursos humanos, pero con nuevas concepciones basadas en métodos y conceptos que buscan una calidad por medio del capital humano con miras a un nivel de competitividad.

Respecto a ello Chiavenato (2009) presenta un nuevo enfoque de este capital o recurso humano: la Gestión del Talento humano (GTH) Desde esta perspectiva las personas ya no son vistas como material o simple recurso, sino que se les considera como socios de la organización que posee capacidades, destrezas habilidades y aspiraciones lo cual lo hace más competente.

De ahí que Mora (2012) resalta al talento humano como una herramienta imprescindible para enfrentar a los desafíos que impone el mundo actual poniendo en práctica su nivel de competencia de cada individuo.

La gestión del talento humano debe ser entendida como el compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa, y viceversa, es decir no basta con asignarles tareas sino que hay que garantizar un justo trato, apoyo a su desarrollo, todo ello en función de su rendimiento (Vásquez, 2008).

Hoy en día en toda la organización en especial del sector público deben preocuparse por la gestión del talento humano, ya que legalmente se encuentra amparada por la Constitución Política del Perú, las leyes laborales como: el Régimen Laboral Público (Decreto Legislativo N° 276), El Decreto Supremo 1057, sus respectivas reglamentaciones, la nueva Ley N°30057 que es la Ley de Servicio Civil, publicado en el diario el Peruano el 04 de julio de 2013 y demás leyes.

Importancia de la Gestión del Talento Humano

En los últimos años, se está dando mayor realce a la gestión del talento humano, debido a que se ha tomado conciencia que el recurso humano en la empresa es de vital importancia y de él depende el éxito o fracaso de la organización.

Aunque todavía hay algunas que funcionan de manera tradicional, porque solo centran su trabajo en administrar un cumplimiento de horarios, velar por las relaciones de manera colectiva, dejando de lado el desarrollo integral tanto de los trabajadores como de la empresa, el cual se obtiene aprendiendo cosas nuevas, como habilidades y destrezas de diversa naturaleza.

Es en función a estos beneficios que la gestión del talento humano, cobra gran importancia en las organizaciones, por lo que el área encargada del personal debería invertir capacitando y potenciando el equipo de trabajo, incentivando a sus trabajadores, a partir del cual lograra grandes beneficios.

¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano? Porque no se trata de recursos materiales, sino de personas con mayores ventajas a nivel de competencia para la empresa, en este estudio la empresa es la institución educativa y los docentes y todo personal que labora ahí, conforma el talento humano.

De acuerdo a numerosos estudios, la mayoría de investigadores coinciden que para que una institución alcance el éxito debe tener como base el desarrollo de competencias y habilidades que poseen los integrantes de la organización, para lo cual se necesitara trabajar arduamente, innovar periódicamente y apuntar así juntos al crecimiento de la institución. Para lograr esas competencias, se debe realizar una buena gestión del talento, por ello los que dirigen al personal, deben tener en cuenta lo siguiente:

Se debe procurar que el trabajo de los empleados sea eficiente y eficaz, es decir tener una mayor producción a un menor costo, las capacidades y habilidades que posee los trabajadores deben de estar de acorde al nivel de competitividad de la empresa, las contribuciones y capacidades que los trabajadores muestran en la empresa son únicos y no pueden ser imitado por otros y se les debe asignar nuevas tareas a los trabajadores en función a su talento.

Cuando se evidencia un cumplimiento de la misión y visión en una organización, es porque se ha realizado adecuadamente el proceso de gestión del talento humano, por lo que es vista como un organismo competente.

Como este estudio está enfocado en el sector educativo de un instituto superior, el panorama sería diferente si durante el proceso de captación del personal, los que dirigen la institución tendrían en cuenta estos criterios.

En la actualidad la gestión del talento humano no solo implica administrar a las personas, sino administrar o gestionar con las personas, es decir involucrarlas en las actividades de la organización, durante el proceso, en innovaciones que se realice y en las diferentes decisiones que se tome, de modo que el personal se sienta parte de la organización, en calidad de socio, permitiendo de esta manera desarrollar sus competencias y por ende lograr el desarrollo de la organización.

Estas competencias son:

Conocer mejor la organización, poner en práctica la administración con recursos humanos, realizar una gestión de la cultura de la organización, gestionar el cambio y promover una credibilidad a nivel personal (Castillo, 2010)

Teorías de Gestión del Talento Humano

Teoría del Comportamiento.

Es una de las teorías basadas en la conducta de la personas en la organización, siendo necesario para ello la motivación. Dentro de los fundadores de esta teoría tenemos a Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. Destacando la pirámide de Maslow, con su jerarquía de necesidades humanas, aportando de esta manera al mundo de la administración, la premisa que las personas tienen como una de las necesidades básicas de interrelacionarse, para poder interactuar, de manera que es en los puestos de trabajo la oportunidad de relacionarse con los demás, la misma que va influenciar para que desempeñe un buen trabajo.

Más adelante Elton Mayo, desligó algunas ideas y presenta su teoría de las relaciones Humanas, la cual apoya esta investigación y se describe a continuación.

Teoría de las Relaciones Humanas

Es una de las teorías que respaldan la gestión del talento humano, sustentada por Elton Mayo como fundador, apoyado por otros colaboradores en Estados Unidos, después de analizar los resultados del experimento de Hawthorne (1927), corriente que surge como protesta a la tradicional concepción de la administración, apoyándose con los avances de la tecnología.

Aunque la teoría clásica sobre los recursos humanos ha venido dominando por generaciones, no siendo objetada por otra teoría, ya no es del todo aceptada por los trabajadores, especialmente de Norteamérica, ya que por ser un país, democrático, ellos percibieron que esas leyes no le favorecían porque les hacía sentir como esclavos, esto de acuerdo a lo observado por Hoxie, (1927) que comprueba lo inadecuada que era la administración de ese tiempo.

Más adelante surgen otros estudios que respaldan la teoría de las relaciones humanas, tales como la filosofía pragmática de Dewey y la psicología de Lewin, las cuales fueron esenciales para fundamentar esta teoría.

Ahora se presenta el estudio de la segunda variable con la cual se está relacionando a la gestión del talento humano, el desempeño laboral.

Dimensiones de la Gestión Del Talento Humano

Para que se lleve a cabo una buena gestión se debe agenciarse de ciertos procesos, entre los que figura la planificación de personal, la integración que abarca las fases de reclutamiento, selección y la inducción de personal y el desarrollo que incluye la capacitación y formación de personal. A continuación, se hará una breve descripción de cada uno de estos procesos considerados para la presente investigación, como las dimensiones para la gestión del talento humano (Chiavenato, 2009):

La planificación. Es prever las necesidades de personal de una organización con el personal adecuado, con capacidad necesaria en un tiempo determinado y en función a las necesidades de la empresa, buscando su máximo beneficio. Para una buena planeación es necesario contar con planes que planteen soluciones de manera adelantada basada en las necesidades del talento humano.

Fines de la Planificación

Los fines de la planificación de la gestión del talento humano son: identificar oportunamente las carencias o excesos y desequilibrio para evitar algún costo innecesario, valorar las actitudes positivas de los trabajadores, constituyéndola como base para su desarrollo, reforzar el plan general de la empresa, concientizar la importancia de contar con talento humano eficiente y dotar de herramientas para hacer un seguimiento de las políticas del talento humano (Guth, 2001).

Etapas del Proceso de Planeación de la Gestión del Talento Humano

- Recopilar los datos y hacer un análisis de ellos, para de esta manera preveer la oferta y la demanda del talento humana
- Determinar los objetivos, metas y políticas del talento humano.
- Gestionar la aceptación y autorización de la gerencia.

La integración. Es el proceso por el cual se integra o se abastece a la empresa de los talentos requerido en función a su necesidad “, lo cual requiere de una cuidadosa y rigurosa selección. (Chiavenato, 2007). Esta selección implica un reclutamiento mediante el cual se va a tener un considerable número de candidatos en potencia que pueden reunir requisitos para cubrir una vacante o puesto de trabajo en la empresa.

Este proceso cobra importancia porque hay un plan bien implementado que estimula al trabajador, donde nada es improvisado de manera que el trabajador se sienta satisfecho con su nuevo puesto y puede mantener buenas relaciones sociales con los demás compañeros. (Guth, 2001).

El desarrollo de personal. Está referido al conjunto de estrategias de apoyo al personal, lo cual incluye capacitación, desarrollo tanto personal como el de la organización; es decir aquí se contempla todo lo que la empresa va invertir en apoyo a su personal, logrando que este sea cada vez más competitivo y así pueda desempeñarse mejor al interior y exterior de la empresa (Chiavenato, 2007).

Cuando se capacita al personal, los beneficios que se obtiene son muchos, entre los cuales podemos citar a los siguientes:

Se adquiere mayores ganancias, se tiene un mejor conocimiento en los puestos de trabajo., el personal se siente identificado con los objetivos, dándole una buena imagen a su organización, la relación entre jefes y empleados se solidifican; aperturando confianza entre ellos y evitando así los conflictos. Lo que nos permite un alto nivel autoestima de los trabajadores porque se sienten preparados para todo trabajo.

1.3.2. Desempeño Laboral

Definición

Para Tejedor y García (2010) es cumplir responsablemente sus obligaciones, haciéndolo de la mejor manera logrando un nivel alto que evidencia capacidad, habilidad, actitud y valor en el trabajo realizado.

El desempeño laboral según Araujo y Leal (2007) va a ser medido en función a ciertos factores como: elementos, habilidades, características o competencias que se desprenden de los conocimientos, y competencias que ha ido adquiriendo el trabajador en su ámbito laboral.

Para Chiavenato (2000) es el conjunto de actitudes o la conducta que muestran los trabajadores y que es muy importante que esta sea buena para poder alcanzar los objetivos de toda organización.

Por su parte, Bittel (2000), aduce que el desempeño está en función de los intereses del trabajador sobre su empleo, de manera que tendrá una conducta emprendedora si realmente está de acorde a su capacidad y competencia, y contribuirá al cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa.

De ahí deducimos que hay una relación muy cercana entre las habilidades y capacidades que poseen los individuos con el desempeño que demuestren a favor de la empresa.

Importancia del Desempeño Laboral

La importancia del desempeño laboral es muy relevante, no solo para la empresa sino para el empleado, y esto será posible si se evalúa el desempeño, esto va a permitir tener un panorama de las debilidades y fortalezas del trabajador, saber si está satisfecho o no en el puesto, así como también definir estrategias para mejorar y lograr la eficiencia y la productividad de la empresa (Guevara ,2017).

En este caso en las instituciones educativas, la evaluación del desempeño de los docentes y personal está a cargo de los directores y coordinadores, quienes velaran que el talento humano que tiene en la institución cumpla cabalmente con su responsabilidad y desde luego también desarrolle su trabajo en función de las expectativas personales y de la organización.

Este estudio se centra en lo dicho por Robbins y Judge (2013, p. 555) quienes definen “A través del tiempo se sabe que las organizaciones solo se preocupaban por evaluar el cumplimiento de su trabajo en su determinado puesto, sin mirar más allá de su responsabilidad encomendada; sin embargo, las compañías actuales, orientadas más a servir que al cumplimiento de trabajo, incluyen otros requisitos en el desempeño laboral, los cuales se han tomado como dimensiones para el presente estudio.

Objetivos de la Evaluación de Desempeño

Es muy necesario evaluar el desempeño, especialmente para los que dirigen la organización porque esto permitirá tomar acciones en favor respecto al talento humano para generar asensos, transferencias y despidos. También se podrá visualizar las necesidades para el desarrollo y capacitación de los trabajadores, en función a sus habilidades y competencias.

¿Qué se evalúa?

La dirección evalúa el desempeño teniendo en cuenta algunos criterios que modifican la conducta de los trabajadores para mejorar los resultados en las tareas encomendadas.

Resultados de las tareas individuales

Hay que tener en cuenta los resultados finales y no los medios, por ello los administradores tendrán en cuenta la producción, los desperdicios, los gastos generados, es decir la eficacia de los resultados.

Conductas

Las conductas a ser evaluadas tienen que ver con el desempeño de los empleados, por ello también hay que verificar la conducta de los asesores y de los jefes de grupo.

Rasgos

Uno de los rasgos más importante para el desempeño laboral es la buena actitud del trabajador, de manera que inspire confianza.

Elementos Fundamentales para lograr el Desempeño Laboral (Schermerhorn ,2006)

La Capacidad: Hoy en día la capacidad se ha convertido en un elemento fundamental para un buen desempeño, esto debe ser tomado en cuenta al momento de seleccionar el personal, porque cuando se hace de manera adecuada, se podrá contar con personas que constantemente están actualizándose, de manera que su trabajo lo realicen de manera eficiente. Por ello en relación a la gestión del talento humano, la capacidad debe ser considerada como un elemento primordial en las políticas organizacionales (Chiavenato, 2009)

El Desempeño Requiere Apoyo: Todo trabajador requiere de apoyo, este apoyo consiste en recursos, oportunidades laborales, buen clima, sin presión, sin límites para su desarrollo, esto le permitirá lograr buen nivel de desempeño.

El Desempeño Implica Esfuerzo: Para lograr altos niveles de desempeño se requiere de mucho esfuerzo por parte de los trabajadores, pero este se verá reforzado cuando por parte del empleador haya un acompañamiento y estímulo a ese esfuerzo, por ejemplo si el trabajador realiza horas extras para llegar a su meta en determinada empresa, estas debe ser consideradas para un día libre que el trabajador pueda necesitar de su jornada laboral.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño de la tarea. Es cumplir responsablemente su deber y contribuir a la producción de bienes o servicios y a la labor administrativa.

Civismo. Está referido a las actividades que el trabajador realiza por voluntad propia, en calidad de apoyo y beneficio de la organización, con la finalidad de buscar mejoras en el ámbito laboral.

Si en estas dos dimensiones los resultados son favorables, el trabajador va a tener un buen desempeño laboral no obstante está en relación con la buena conducta que este pueda presentar en la organización, porque si cumple su trabajo, pero está en querellas con los compañeros, no va ser considerado como buen trabajador, por el contrario si es amigable y simpático en sus relaciones con los demás, pero no cumple su responsabilidad tampoco será considerado buen empleado.

El desempeño debe administrarse según Snell y Bohlander (2013, p. 344), porque solo a través de este proceso se podrá conocer cuál es el talento con que se cuenta en la organización, y si los trabajadores están desempeñando puestos en función de sus capacidades y si estas ayudan a cumplir los objetivos y metas de la empresa.

Administrar desempeño, es evaluar el desempeño tarea que los gerentes deben considerar como una acción importante para la organización, porque a partir de ello se podrá visualizar las necesidades de cada puesto de trabajo, así como también en que aspectos hay que mejorar y porque, es por ello que la evaluación del desempeño laboral se constituye en una herramienta importante que todo gerente debe tener presente (Werther y Davis, 2008, p. 302.)

Esta acción contribuye en la toma de decisiones de quienes dirigen las organizaciones, de esto dependerá seleccionar al personal y ver su permanencia en su puesto de trabajo, acciones que son parte del proceso de la gestión del talento humano, y que debe ser asumida como pieza clave para el desarrollo de toda organización.

1.4. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017?

1.5. Justificación de Estudio

La presente investigación se justifica bajo los siguientes aspectos:

Conveniencia: Es conveniente porque va a permitir conocer y valorar el talento humano que se tiene dentro de las organizaciones educativas.

Relevancia social: Porque al conocer la relación de estas dos variables va a contribuir a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa, elevando su nivel de aceptación en la comunidad.

Implicancia práctica: Los resultados que se tengan de este estudio servirán de referencia para posteriores investigaciones en el ámbito educativo.

Valor teórico: Porque basados en teorías de Chiavenato (2009) para la primera variable y Tejedor y García (2010) para la segunda variable, permitirá llenar algunos vacíos con respecto a las variables gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Utilidad metodológica: Porque utiliza paso a paso la metodología científica de tipo cuantitativa, con un diseño correlacional, de manera que otros investigadores podrán seguir como un patrón.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadan-2017.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadan-2017.

Hipótesis Específicas

- a. Existe relación significativa entre la Planificación del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- b. Existe relación significativa entre la Integración del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- c. Existe relación significativa entre el Desarrollo del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017

Objetivos Específicos:

- a. Diagnosticar el nivel de desempeño en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- b. Diagnosticar la gestión del talento humano en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- c. Establecer la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- d. Determinar la relación que existe entre la planificación del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- e. Determinar la relación que existe entre la Integración del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.
- f. Determinar la relación que existe entre el Desarrollo del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.

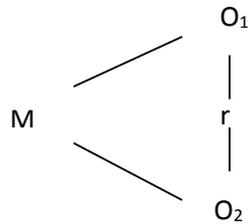
II. MÉTODO :

El método utilizado en la presente investigación es el Método hipotético deductivo que se basa en formular hipótesis, sobre el fenómeno existente y en base a la teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El enfoque es cuantitativo donde se miden las variables en forma numérica, según el análisis estadístico (Hernández et al., 2010).

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó el estudio con diseño correlacional, porque permite medir la relación de la variable 1 y la variable 2., cuyo esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O₁= Variable1: Gestión del talento humano

O₂= Variable 2: Desempeño laboral de los trabajadores

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables: Operacionalización

Las variables del presente estudio fueron:

- a. **Primera variable:** Gestión del talento Humano.
- b. **Segunda Variable:** Desempeño laboral de los servidores.

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Esta referido a las personas vistas como material o simple recurso, sino que se les considera como socios de la organización que posee capacidades, destrezas habilidades y aspiraciones lo cual lo hace más competente. (Chiavenato 2009)	Cuestionario para medir el Gestión de Talento Humano, Adaptado por Gil Alvitez José Jaime , basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2009), cuyas dimensiones son: Planificación, Integridad y Desarrollo del talento humano. Que consta de 36 items	Planificación del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución. • Siente que las condiciones laborales son adecuadas. • Cumple su labor responsablemente. • Contrata al personal en función de las necesidades institucionales. • Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF. 	Escala ordinal
			Integración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y docente estudiante. • Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y docentes –estudiantes. • Establece acuerdos en consenso. • Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes. • Se reconoce los logros de cada uno de los miembros. 	

			Desarrollo del talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes. • Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente. • Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes. • Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres. • Se promueve el liderazgo mediante, charlas de conferencia y viajes de estudio. 	
DESEMPEÑO LABORAL	Es cumplir responsablemente sus obligaciones, haciéndolo de la mejor manera logrando un nivel alto que evidencia capacidad, habilidad actitud y valor en el trabajo realizado, Tejedor y García (2010).	Cuestionario para medir el Desempeño laboral Adaptado por Gil Alvitez, José Jaime basado en la teoría de Robbins y Judge (2013) cuya dimensiones son: Desempeño de la tarea y Civismo constan de 24 ítems., a los cuales se medirá con escala ordinal. Con valoraciones, 4 Muy Bueno ,3 Bueno, 2 Regular y 1 Malo.	Desempeño de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad. • Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas. • Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo. • Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás. 	Escala ordinal
			Civismo	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución. • Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral. • Transmite con fianza y conocimiento con sus compañeros. • Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución. 	

2.3. Población Muestral

La población objeto de estudio está constituido en un número de 20, conformado por directora, docentes y personal de servicio del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadan-2017, la misma que será tomada como población muestral.

TABLA N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION MUESTRAL DE ESTUDIO

N°			TOTAL
Personal directivo	Docente	y	16
Administrativos			04
Total			20

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2017.

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de datos, validez y confiabilidad

La Encuesta: Se ha utilizado esta técnica porque permitió, recopilar de la opinión de los docentes sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral, para concretar esta técnica se ha adaptado dos cuestionarios uno para medir la Gestión del Talento Humano, y otro para para medir el desempeño laboral

Instrumentos:

Cuestionario para medir gestión del talento:

Tiene un total de 36 ítems, los cuales están divididos en 3 dimensiones que son: Planificación, Integridad y Desarrollo del talento humano) cada uno consta de 12 ítems con un valor mínimo de 1 y un valor máximo de 4 donde 1 es Malo, 2 Regular, 3 Bueno, 4 Muy bueno.

Cuestionario para medir Desempeño laboral,

Adaptado por el investigador Gil Alvitez, José Jaime con 2 dimensiones Desempeño de la tarea y Civismo. Consta de 24 ítems, a los cuales se medirá con escala ordinal, con las valoraciones, 4 Muy Bueno, 3 Bueno, 2 Regular, 1 Malo.

Validación y Confiabilidad del Instrumento del Cuestionario Gestión de Talento Humano

Validez: El instrumento para medir la gestión de talento humano utilizado es la encuesta (cuestionario) fue elaborado por Idalberto Chiavenato, 2009 y adaptado por el investigador, siendo sometido a validez de constructo. Para esto se entregó a cinco expertos los instrumentos con sus respectiva ficha técnica para el análisis correspondiente en base a los criterios de claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, obteniendo un valor de 1 estadísticamente significativo como se observa a continuación

Validez de Aiken

CRITERIOS	V DE AIKEN
claridad	1
coherencia	1
relevancia	1
Promedio	1

Confiabilidad: Se obtuvo la confiabilidad del instrumento mediante alfa de cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	36

Se obtuvo un valor de 0.968 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad

Validación y Confiabilidad del Instrumento del Desempeño Laboral:

Validez: El instrumento para medir el Desempeño Laboral fue utilizado la encuesta (cuestionario) fue elaborado por Robbins y Judge (2013) y adaptado por el investigador, siendo sometido a validez de constructo. Para esto se entregó a cinco expertos los instrumentos con sus respectiva ficha técnica para el análisis correspondiente en base a los criterios de claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, obteniendo un valor estadísticamente significativo como se observa a continuación

Validez de Aiken

CRITERIOS	V DE AIKEN
claridad	1
coherencia	1
relevancia	1
Promedio	1

Confiabilidad

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	24

2.5. Método de Análisis de Datos

Se utilizara el programa Microsoft Excel y el programa estadístico Spss 22 para realizar el procedimiento cuantitativo así como el Microsoft Excel con los cuales se podrán elaborar lo siguiente:

Tablas de frecuencia: permiten distribuir los datos de manera ordenada en categoría y frecuencias, correspondiente a las variables y a sus dimensiones.

Gráficos Estadísticos: Permite evidenciar los datos de manera gráfica, para lo cual se emplearan gráficos de barra correspondiente a las variables y a sus dimensiones.

Comprobación de la hipótesis: donde se determinara la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de la institución, realizándose la comprobación de la hipótesis a través de rbo spearman

2.6. Aspectos Éticos:

Se ha considerado los aspectos éticos segu corresponda como es la confiabilidad, el consentimiento informado, la libre participación en anónimo los nombres de los encuestados para proteger su identidad y valorar su aporte a esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados

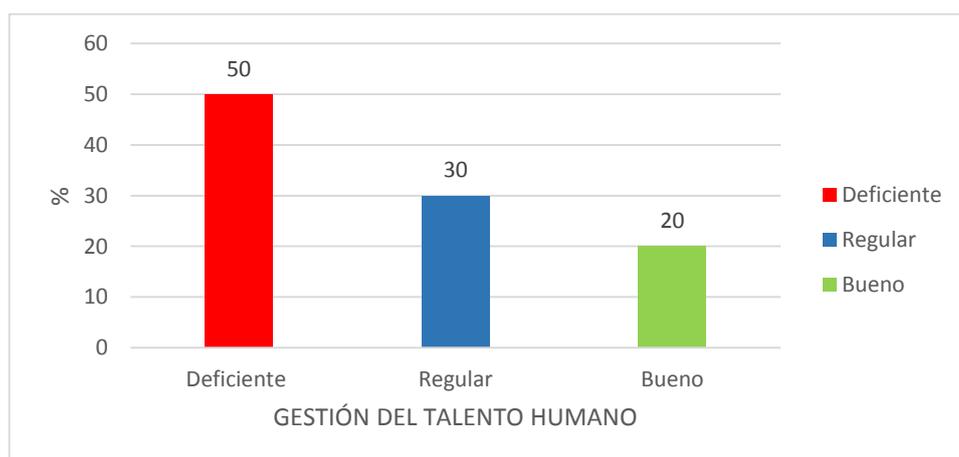
TABLA 1: La Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán-2017

VARIABLE 1	ESCALA	N°	%
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	36-87	10	50
Regular	84-132	6	30
Bueno	133-180	4	20
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano, Cachicadán, 2017

Comentario: En la Tabla 1 se observa que el 20.0% de los servidores obtienen nivel bueno de la gestión del talento humano, el 30.0% tienen nivel regular y el 50.0% obtienen nivel deficiente de la gestión del talento humano. Determinándose que, respecto a la gestión del talento humano de los servidores de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán, se encuentran en un nivel deficiente (50.0%)

FIGURA 1: La Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán-2017.



Fuente: Figura 1.

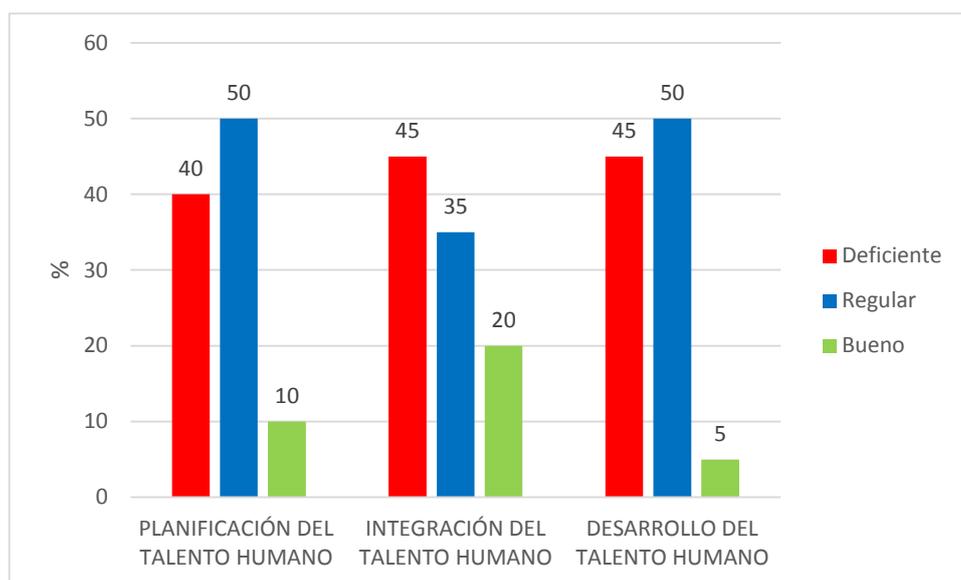
TABLA 2: Dimensiones de la Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	12 - 27	8	40
Regular	28 - 44	10	50
Bueno	45 - 60	2	10
INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	12 - 27	9	45
Regular	28 - 44	7	35
Bueno	45 - 60	4	20
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
Deficiente	12 - 27	9	45
Regular	28 - 44	10	50
Bueno	45 - 60	1	5
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano Cachicadán, 2017.

Comentario: En la Tabla 2 se observa que el 10.0% de los servidores obtienen nivel bueno en la dimensión planificación del talento humano, el 50.0% en el nivel regular, y el 40.0% de los servidores obtienen nivel deficiente. En la segunda dimensión integración del talento humano el 20.0% de los servidores obtienen nivel bueno, el 35.0% y el 45.0% de los trabajadores obtienen nivel deficiente. En la última dimensión desarrollo del talento humano el 5.0% de los servidores obtienen nivel bueno el 50.0% en el nivel regular, y el 45.0% de los servidores obtienen nivel deficiente. Determinándose que las dimensiones de la Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017 es promedio de nivel deficiente (43.0%).

FIGURA 2: Dimensiones de la Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017



Fuente: Figura 2.

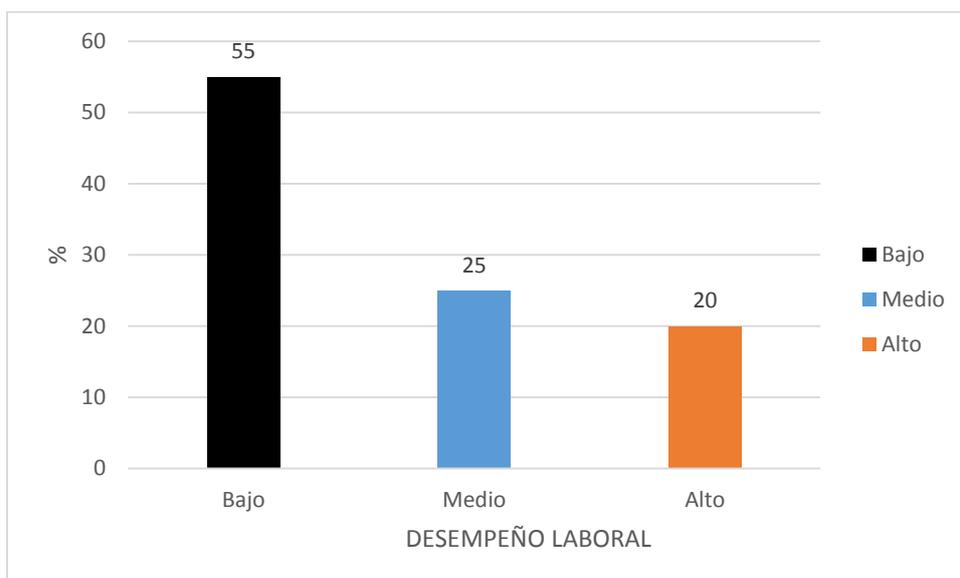
TABLA 3: Desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017.

VARIABLE 2	ESCALA	Nº	%
DESEMPEÑO LABORAL			
Bajo	24-55	11	55
Medio	56-88	5	25
Alto	89-120	4	20
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral, Cachicadán, 2017.

Comentario: En la Tabla 3 se observa que el 20.0% de los servidores obtienen nivel alto de desempeño laboral, el 25.0% tienen nivel medio, y que el 55% de los servidores obtienen nivel bajo de desempeño laboral. Determinándose que el desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017 es de nivel bajo (55.0%).

FIGURA 3: Desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán-2017



Fuente: Figura 3.

TABLA 4: Dimensiones del Desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017.

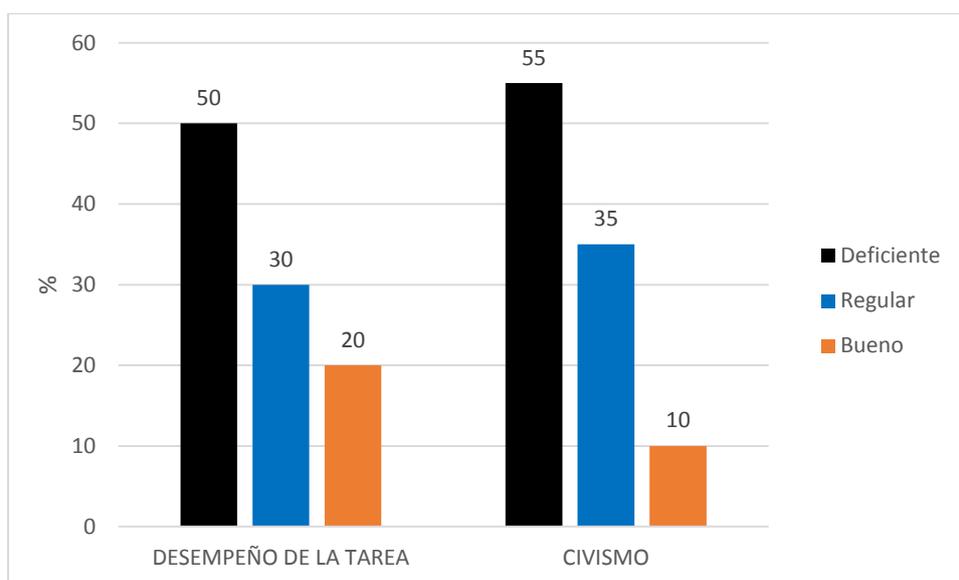
DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
DESEMPEÑO DE LA TAREA			
Bajo	12 - 27	10	50
Medio	28 - 44	6	30
Alto	45 - 60	4	20
CIVISMO			
Bajo	12 - 27	11	55
Medio	28 - 44	7	35
Alto	45 - 60	2	10
TOTAL		20	100

Fuente: Cuestionario para medir el desempeño laboral, Cachicadán, 2017

Comentario: En la Tabla 4 se observa que el 20.0% de los servidores obtienen nivel alto en la dimensión desempeño de la tarea, así mismo el 30.0% tienen nivel medio y el 50.0% de los servidores obtiene un nivel bajo. Para la dimensión

civismo el 10.0% de los trabajadores obtienen nivel alto, el 35.0% de los servidores obtienen medio y en el nivel bajo el 55.0%. Determinándose que en las dimensiones del desempeño laboral de los servidores de un Instituto Superior Pedagógico, Cachicadán es promedio de nivel bajo (52.5%).

FIGURA 4: Dimensiones del Desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017.



Fuente: Figura 4.

Pruebas de normalidad

VARIABLES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión.Talento	0,858	20	0,007
Desempeño.Laboral	0,862	20	0,009

De acuerdo a la prueba de normalidad aplicada, se obtuvo en la prueba de Shapiro-Wilk que $p < 0.05$, por lo tanto tiene una distribución o normal por lo cual se aplicara la prueba no paramétrica de Spearman.

TABLA 5: Gestión del talento humano y relación con el desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017.

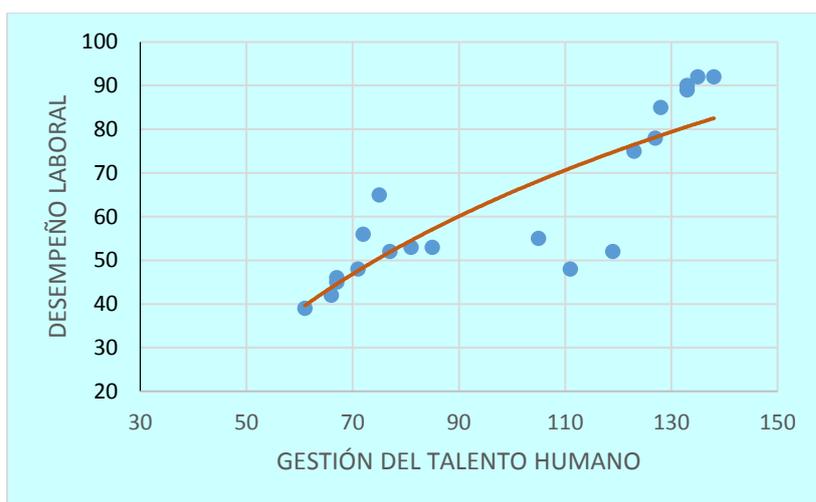
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DESEMPEÑO LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	,889**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario *para medir la Gestión del Talento Humano Cachicadán y desempeño laboral*, Cachicadán-2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán.

FIGURA 5: Gestión del talento humano y relación con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017



Fuente: Tabla 5.

TABLA 6: La planificación del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017

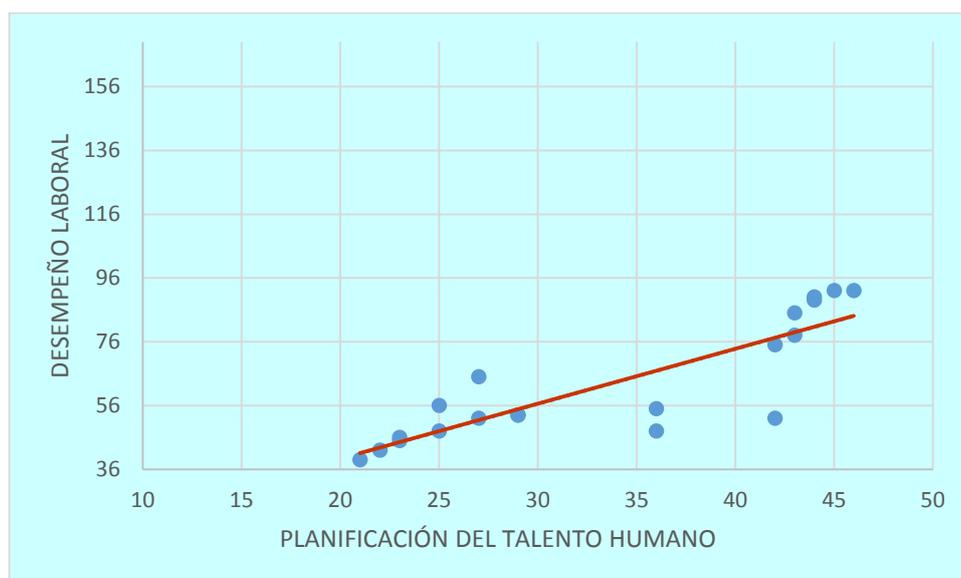
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO
DESEMPEÑO LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	,889**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario *para medir la Gestión del Talento Humano Cachicadán* y desempeño laboral, Cachicadán-2017.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión planificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral os servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán.

FIGURA 6: La planificación del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017.



Fuente: Tabla 6.

TABLA 7: La integración del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017

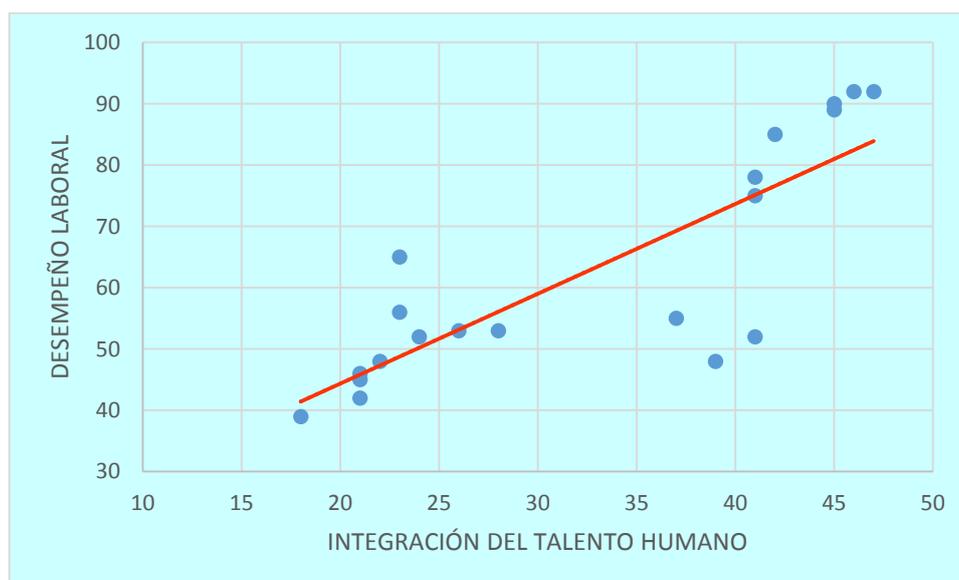
CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	LA INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
DESEMPEÑO LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	,878**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario *para medir la Gestión del Talento Humano Cachicadán* y desempeño laboral, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.878$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la integración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán.

Tabla 7: La integración del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017



Fuente: Tabla 7.

TABLA 8: El desarrollo del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017

CORRELACIÓN R DE SPEARMAN	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
DESEMPEÑO LABORAL	
Coef. de Correlación (R)	,879**
Significancia	,000
N	20

Fuente: Cuestionario *para medir la Gestión del Talento Humano Cachicadán* y desempeño laboral, Cachicadán-2017

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.879$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán.

FIGURA 8: El desarrollo del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán-2017.



Fuente: Tabla 8.

IV. DISCUSION: Luego de la recolección de los datos se tiene la siguiente discusión:

En base al objetivo general, los resultados determinan que la gestión del talento humano tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017, basados en los datos de la Tabla 5, donde se observa que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). De acuerdo con Chiavenato(2009) para que se lleve a cabo una buena gestión se debe agenciarse de ciertos procesos, entre los que figura la planificación de personal, la integración que abarca las fases de reclutamiento, selección y la inducción de personal y el desarrollo que incluye la capacitación y formación de personal ,basado en estos procesos, se los consideró como dimensiones de la gestión del talento humano, para este estudio , evidenciándose así que en la tabla 2 que el 10.0% de los servidores obtienen nivel bueno en la dimensión planificación del talento humano, el 50.0% en el nivel regular, y el 40.0% de los servidores obtienen nivel deficiente. En la segunda dimensión integración del talento humano el 20.0% de los servidores obtienen nivel bueno, el 35.0% y el 45.0% de los trabajadores obtienen nivel deficiente. En la última dimensión desarrollo del talento humano el 5.0% de los servidores obtienen nivel bueno el 50.0% en el nivel regular, y el 45.0% de los servidores obtienen nivel deficiente. Determinándose así que las dimensiones de la Gestión del talento humano de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017 es promedio de nivel deficiente (43.0%).

La Tabla 3 muestra que el 20.0% de los servidores obtienen nivel alto de desempeño laboral, el 25.0% tienen nivel medio, y que el 55% de los servidores obtienen nivel bajo de desempeño laboral. Determinándose que el desempeño laboral de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, Cachicadán-2017 es de nivel bajo (55.0%).

Según estos datos vemos que el desempeño es importante en toda empresa y es el motor de la organización, en concordancia con lo que aduce

Schermerhorn (2006) en relación al desempeño laboral es la realización del trabajo con eficiencia y eficacia a nivel individual o grupal, siendo considerado como base fundamental para el logro de las metas de la organización. Este desempeño se ve influenciado por el apoyo que la empresa brinde a sus servidores, por su esfuerzo y dedicación en el trabajo, este unido a la capacidad, y a la disposición de la persona, constituyen los tres factores imprescindibles para tener un buen desempeño laboral.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un Instituto Superior Pedagógico, Cachicadán, según lo presentado en la Tabla 4 se observa que el 20.0% de los servidores obtienen nivel alto en la dimensión desempeño de la tarea, así mismo el 30.0% tienen nivel medio y el 50.0% de los servidores obtiene un nivel bajo. Para la dimensión civismo el 10.0% de los trabajadores obtienen nivel alto, el 35.0% de los servidores obtienen medio y en el nivel bajo el 55.0%. Determinándose que en las dimensiones del desempeño laboral de los servidores de un Instituto Superior Pedagógico, Cachicadán es promedio de nivel bajo (52.5%).

La Tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión planificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral os servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán. La Tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.878$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la integración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán. La Tabla 8 muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.879$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán.

Estos resultados de las variables se apoyan en lo sustentado por Snell y Bohlander (2013, p. 344), respecto al desempeño, aduce que debe administrarse, porque solo a través de este proceso se podrá conocer cuál es el talento con que se cuenta en la organización, y si los servidores están desempeñando puestos en función de sus capacidades y si estas ayudan a cumplir los objetivos y metas de la empresa y en este contexto del instituto de educación superior.

Administrar desempeño, es evaluar el desempeño tarea que los gerentes deben considerar como una acción importante para la organización, porque a partir de ello se podrá visualizar las necesidades de cada puesto de trabajo, así como también en que aspectos hay que mejorar y porque, es por ello que la evaluación del desempeño laboral se constituye en una herramienta importante que todo gerente debe tener presente (Werther y Davis, 2008, p. 302.)

V. CONCLUSIONES

- 5.1** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.2** Las dimensiones de la Gestión del talento humano de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán-2017, es promedio de nivel deficiente (43.0%).
- 5.3** La dimensión planificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. con un coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

- 5.4** La integración del talento humano tiene relación significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán. según coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.878$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.5** El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del instituto superior pedagógico, Cachicadán., según el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.879$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).
- 5.6** En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán, el 20.0% de los servidores obtuvo nivel alto en la dimensión desempeño de la tarea, así mismo el 30.0% tienen nivel medio y el 50.0% de los servidores obtiene un nivel bajo. Para la dimensión civismo el 10.0% de los trabajadores obtienen nivel alto, el 35.0% de los servidores obtienen medio y en el nivel bajo el 55.0%. Determinándose que en las dimensiones del desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público, Cachicadán es promedio de nivel bajo (52.5%).
- 5.7** Como conclusión final, considero a mejor calidad del talento humano mejor calidad de atención al cliente y mejor calidad del desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Recomendamos a todos los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán, considerar los resultados de esta investigación para los documentos de gestión o planes de trabajo en pro del desarrollo de la institución.

- 6.2** Los directores de las instituciones educativas del nivel superior y otros niveles, se le sugiere tener en cuenta los procesos para la gestión del talento humano en sus organizaciones.

- 6.3** A las instancias superiores como UGELs, DREL, implementar en sus planes de trabajo talleres para capacitar al personal directivo y así se pueda mejorar muchas falencias en la administración educativa.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA:

- 7.1 Arana y Vásquez (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa*. Trujillo- 2014.
- 7.2 Batallas,G.(2007)repositorio. Obtenido de repositorio.iaen.edu.ec: <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/87>
- 7.3 Bedoya, E (2003) Tesis “*La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en Empresas competitivas*”. Lima-Perú: UNMSM.
- 7.4 Casa, M (2015) *Gestión por competencia y desempeño laboral del personal Administrativo - Municipalidad Distrital San Jerónimo*.
- 7.5 Carbajal, G (2016) *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur*, 2016.UCV –Perú.
- 7.6 Castillo, W (2011) *Importancia de la Gestión del Talento Humano* Universidad Católica del Perú.
- 7.7 Castro, R (2014) *Gestión del Talento humano y su influencia en la mejora de desempeño laboral de los colaboradores* Consorcio PRODES La Libertad.
- 7.8 Conde, Pedraza y otros (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela.
- 7.9 Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos* 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- 7.10 Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- 7.11 De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú*.
- 7.12 García, C (2013) *Análisis de la gestión del recurso humano por competencia y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de Servicio del Instituto Superior Pedagógico de Ecuador*.

- 7.13** Gómez y Mendoza (2013) *Modelo de Gestión por competencias para la empresa ACMED-SAS*.
- 7.14** Guth (2001) *Reclutamiento, Selección e implementación de Recursos Humanos*. México.: <http://www.monografias.com/trabajos87/proceso-reclutamiento-seleccion-personal-empresa/proceso-reclutamiento-seleccion-personal-empresa2.shtml#ixzz53RhXrHxZ>.
- 7.15** Inka, K (2015) *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*, 2015.
- 7.16** Llugsha, L (2012). *Sistema de Gestión del Talento Humano y su incidencia en el nivel de Desempeño Laboral del personal de la empresa Tierra Linda del cantón Pillaro*.
- 7.17** Nolberto, M (2017) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad de Pichanaqui - Huanuco*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.
- 7.18** Oscoco, H (2015) *Tesis Gestión del talento humano y sus relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Pacucha-Andahuaylas*.
- 7.19** Rosales, G (2007) *Ética y valores profesionales*. Universidad Autónoma de México.
- 7.20** Rojo, G (2012) *Gestión del talento humano en los Docentes en un Centro De Formación Técnica*. Santiago de Chile.
- 7.21** Vásquez, Y (2013) *La gestión del talento humano, estrategia clave para la organización*.
- 7.22** Schermerhorn, 2006 *Comportamiento organizacional* .Mexico.
- 7.23** Werther, Williams y Davis, Keith. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. 6ta. Edición. Editorial Mc.Graw Hill Interamericana. México.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado colega agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio denominado: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017”, marcar con una (x) la opción que usted considere adecuada.

N°	Dimensiones	Valores				
		1	2	3	4	5
	Planificación del Talento humano					
1	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.					
2	Las condiciones laborales son las adecuadas.					
3	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución.					
5	Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la institución.					
6	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.					
7	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.					
8	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado					
9	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.					
10	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado					
11	La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.					
12	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado					
	Integración del Talento humano	1	2	3	4	5
13	La socialización entre docentes es la adecuada.					
14	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada					
15	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada					
16	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.					
17	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.					
18	La comunicación entre colegas es la adecuada					
19	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.					
20	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes					
21	Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes					
22	Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes					
23	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.					

24	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.					
Desarrollo del Talento humano		1	2	3	4	5
25	Se da cumplimento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
26	Se da cumplimento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.					
27	Se da cumplimento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.					
28	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.					
29	Los directivos se capacitan constantemente					
30	Se brinda constante capacitación a los docentes.					
31	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.					
32	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.					
33	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, por medio de talleres.					
34	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.					
35	Se promueve la charla- conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.					
36	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.					

VALORACION:

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

ESCALA:

Deficiente	Regular	Bueno
36 a 83	84 a 132	133 a 180

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para medir la gestión de talento humano

Autor: Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación: José Jaime, Gil Alvitez

Aplicación: Individual, colectivo y autoaplicable

Ámbito de aplicación: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Cachicadán.

Duración: 40 minutos

Objetivo: Determinar la gestión del talento humano en el I.E.S.P.P “Cachicadán” Santiago de Chuco, 2017.

Este cuestionario recoge los aportes de (Chiavenato, 2009) quien refiere que para llevar a cabo una buena gestión de talento humano se debe agenciar de tres Dimensiones:

- 1. La planificación:** Es prever las necesidades de personal de una organización con el personal adecuado, con capacidad necesaria en un tiempo determinado y en función a las necesidades de la empresa, buscando su máximo beneficio.
- 2. La integración:** Es el proceso por el cual se integra o se abastece a la empresa de los talentos requerido en función a su necesidad, lo cual requiere de una cuidadosa y rigurosa selección. (Chiavenato, 2007). Esta selección implica un reclutamiento mediante el cual se va a tener un considerable número de candidatos en potencia que pueden reunir requisitos para cubrir una vacante como objetivo puesto de trabajo en la empresa.
- 3. El desarrollo del talento humano:** Esta referido al conjunto de estrategias de apoyo al personal, lo cual incluye capacitación, desarrollo tanto personal como el de la organización; es decir aquí se contempla todo lo que la empresa va invertir en apoyo a su personal, logrando que este sea cada vez más competitivo y así pueda desempeñarse mejor al interior y exterior de la empresa.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:

Validez y confiabilidad del instrumento de Gestión del talento Humano

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 18 docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Ciro Alegría Bazán de la provincia de Chepén, obteniéndose lo siguiente:

	Planificación del talento humano.	Integración del talento humano	Desarrollo del talento humano.
1	0,62		
2	0,59		
3	0,69		
4	0,54		
5	0,64		
6	0,37		
7	0,55		
8	0,56		
9	0,60		
10	0,53		
11	0,40		
12	0,48		
13		0,62	
14		0,59	
15		0,66	
16		0,54	
17		0,65	
18		0,33	
19		0,56	
20		0,57	
21		0,62	
22		0,50	
23		0,41	
24		0,54	

25			0,64
26			0,60
27			0,61
28			0,49
29			0,65
30			0,33
31			0,67
32			0,57
33			0,62
34			0,50
35			0,38
36			0,55

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,968	36

Se obtuvo un valor de 0.968 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido de la gestión del talento humanos donde 5 expertos

emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento de la gestión del talento humano, lo que permitió aceptar las tres dimensiones, con sus 36 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo. (Anexo N° 04)

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colega agradecemos tu apoyo desarrollo del estudio denominado: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017", marcar con una (x) la opción que usted consideres adecuada.

N°	Dimensiones	Valores				
		1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE LA TAREA		1	2	3	4	5
1	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.					
2	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.					
3	Considera usted que la calidad de su trabaja se debe al acompañamiento recibido.					
4	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.					
5	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.					
6	Se considera coparticipe de los éxitos de la institución					
7	Se considera coparticipe de los fracasos de la institución					
8	las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrollo					
9	considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
10	considera usted que organiza adecuadamente su tiempo					
11	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.					
12	Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
CIVISMO		1	2	3	4	5
13	Considera usted que su trabajo está de acorde con la misión institucional					
14	Considera usted que su trabajo está de acorde con la visión institucional					
15	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.					
16	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales					
17	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.					
18	considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
19	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente					
20	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral					
21	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral					
22	considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes					

23	Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo					
24	considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas					

VALORACIÓN:

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 a 55	56 a 88	89 a 120

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Autor: Robbins y Judge (2013)

Adaptación: José Jaime Gil Alvitez

Aplicación: Individual, colectivo y autoaplicable

Ámbito de aplicación: Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán.

Duración: 40 minutos

Objetivo: Evaluar el desempeño Laboral.

Este cuestionario recoge los aportes de Robbins y Judge (2013) quienes describen al desempeño laboral basándose en dos dimensiones:

- **Desempeño de la tarea:** Es cumplir responsablemente su deber y contribuir a la producción de bienes o servicios y a la labor administrativa.
- **Civismo:** Está referido a las actividades que el trabajador realiza por voluntad propia, en calidad de apoyo y beneficio de la organización, con la finalidad de buscar mejoras en el ámbito laboral.

Validez y confiabilidad del instrumento de Desempeño Laboral

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 18 docentes de del Instituto Superior Pedagógico Público Ciro Alegría Bazán de la provincia de Chepén, obteniéndose lo siguiente:

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde se obtuvo lo siguiente:

	Desempeño de la Tarea	Civismo
1	0,57	
2	0,98	
3	0,97	
4	0,69	
5	0,97	

6	0,74	
7	0,97	
8	0,86	
9	0,97	
10	0,74	
11	0,94	
12	0,57	
13		0,58
14		0,98
15		0,97
16		0,64
17		0,97
18		0,73
19		0,97
20		0,86
21		0,97
22		0,73
23		0,94
24		0,57

Confiabilidad:

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,974	24

Se obtuvo un valor de 0.974 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.

También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido del desempeño laboral donde 5 expertos emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento del desempeño laboral, lo que permitió aceptar las dos dimensiones , con sus 24 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo.

ANEXO 2: BASE DE DATOS EXCEL DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

ID	D1												Ptje	Nivel	D2												Ptje	Nivel	D3												Ptje
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	4	2	3	4	5	2	4	4	3	4	4	42	Regular	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	41	Regula	3	4	3	4	4	5	1	4	4	3	4	1	40		
2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	1	25	Deficient	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	23	Deficie	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	24	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44	Regular	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45	Bueno	4	4	3	4	4	5	1	4	4	5	1	5	44		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Regular	3	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	37	Regula	4	1	2	5	3	3	2	1	4	2	2	3	32		
5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43	Regular	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42	Regula	3	4	4	1	4	5	4	3	4	5	2	4	43		
6	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	21	Deficient	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	18	Deficie	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	22		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	44	Regular	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	45	Bueno	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	44	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42	Regular	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41	Regula	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	45	Bueno	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	46	Bueno	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	44		
10	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	46	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Bueno	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	45	
11	1	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	27	Deficient	3	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	24	Deficie	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	26	
12	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	25	Deficient	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	22	Deficie	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	24	
13	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	2	22	Deficient	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	21	Deficie	2	1	3	2	3	1	1	3	1	3	1	2	23		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Regular	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	39	Regula	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		
15	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	29	Regular	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	28	Regula	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	28	
16	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	23	Deficient	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	21	Deficie	3	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	23	
17	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	23	Deficient	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	21	Deficie	3	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	23
18	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	29	Regular	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	26	Deficie	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	2	26		
19	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	27	Deficient	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	3	23	Deficie	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	25	
20	4	4	1	2	4	5	4	3	4	5	2	5	43	Regular	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	41	Regula	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43		

0.856

0.829

Nivel	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Regular	123	Regular
Deficient	72	Deficiente
Regular	133	Bueno
Regular	105	Regular
Regular	128	Regular
Deficient	61	Deficiente
Regular	133	Bueno
Regular	119	Regular
Regular	135	Bueno
Bueno	138	Bueno
Deficient	77	Deficiente
Deficient	71	Deficiente
Deficient	66	Deficiente
Regular	111	Regular
Regular	85	Regular
Deficient	67	Deficiente
Deficient	67	Deficiente
Deficient	81	Deficiente
Deficient	75	Deficiente
Regular	127	Regular

0.890

0.861

ID	D1												Ptje	Nivel	D2												Ptje	Nivel	DESCRIPCIÓN LABORAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			Total	Nivel
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Medi	5	4	1	5	3	3	1	4	4	2	4	3	39	Medio	75	Medio	
2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1	2	28	Medi	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	28	Medio	56	Medio	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	47	Alto	5	5	4	5	2	2	3	5	4	2	2	3	42	Medio	89	Alto	
4	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	28	Medi	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	27	Bajo	55	Bajo	
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	44	Medi	5	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	41	Medio	85	Medio
6	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	17	Bajo	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	22	Bajo	39	Bajo	
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	47	Alto	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43	Medio	90	Alto	
8	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	26	Bajo	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	26	Bajo	52	Bajo
9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	47	Alto	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	Alto	92	Alto	
10	4	4	4	1	4	5	4	3	4	5	4	5	47	Alto	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	45	Alto	92	Alto	
11	1	2	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	26	Bajo	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	26	Bajo	52	Bajo
12	3	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	24	Bajo	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2	1	3	24	Bajo	48	Bajo
13	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	20	Bajo	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	22	Bajo	42	Bajo	
14	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	2	24	Bajo	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	24	Bajo	48	Bajo
15	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	26	Bajo	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	27	Bajo	53	Bajo
16	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	23	Bajo	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	22	Bajo	45	Bajo
17	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3	1	23	Bajo	1	3	1	2	3	3	1	1	3	1	1	2	23	Bajo	46	Bajo
18	3	1	3	1	2	2	3	3	3	1	2	26	Bajo	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	1	27	Bajo	53	Bajo	
19	4	2	2	3	5	1	3	5	1	2	1	5	34	Medi	2	2	5	3	2	2	3	2	1	2	2	5	31	Medio	65	Medio
20	4	5	5	2	4	3	3	4	1	1	4	1	37	Medi	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	41	Medio	78	Medio

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ENRIQUE ADAMIS ALBITRES MENDOZA
Profesión: Prof. CIENCIAS NATURALES : BIOLOGIA Y QUÍMICA
Grado académico: MAGISTER EN EDUC. CON MENC EN DOC. Y GEST. EDUC.
Afilación institucional: DIRECTOR "TECAPA" SAN JOSÉ - PACASMAYO
Área de experiencia profesional: EDUCACION SECUNDARIA
Tiempo de experiencia profesional: 21 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para la gestión del talento humano, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Planificación

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.	11	11	11	
Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.	11	11	11	
Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la Institución.	11	11	11	
	labor asignada dentro de la institución.	11	11	11	
Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.	11	11	11	
Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.	11	11	11	
	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado.	11	11	11	
	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.	11	11	11	
	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado.	11	11	11	
	La institución cuenta con EL Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.	11	11	11	
	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado.	11	11	11	

Se socializa adecuadamente entre docente, directivo-docente y estudiante.	La socialización entre docentes es la adecuada.	11	11	11	
	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada.	11	11	11	
	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada.	11	11	11	
Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y estudiantes.	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.	11	11	11	
	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.	11	11	11	
	La comunicación entre colegas es la adecuada.	11	11	11	
Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.	11	11	11	
Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y estudiantes.	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes	11	11	11	
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes	11	11	11	
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes	11	11	11	

	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.	11	11	11	
Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.	11	11	11	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	11	11	11	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.	11	11	11	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.	11	11	11	
Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.	11	11	11	
Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente	11	11	11	
	Se brinda constante capacitación a los docentes.	11	11	11	
	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.	11	11	11	
Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres. Se promueve el desarrollo de las capacidades de	11	11	11	

	los estudiantes, por medio de talleres.	11	11	11	
Se promueve el liderazgo mediante charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.	11	11	11	
	Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.	11	11	11	
	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.	11	11	11	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519257264

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el desempeño laboral". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ENRIQUE ARAMIS ALBITRES MENDOZA

Profesión: PROF. CIENCIAS NATURALES : BIOLOGIA Y QUÍMICA

Grado académico: MAESTRO EN EDUC. CON MEN. EN DOC. Y GEST. EDUC.

Afiliación institucional: DIRECTOR "TECADA" SAN JOSÉ - PACASMAYO

Área de experiencia profesional: EDUCACIÓN SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 21 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el desempeño laboral

Autor:

Robbins y Judge (2013)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir el desempeño laboral, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Desempeño de la Tarea*

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea

INDICADORES	ITEMS	ITEMS			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.	4	4	4	

	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.	4	4	4	
Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	4	4	4	
	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los fracasos de la institución	4	4	4	
	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla	4	4	4	
Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.	Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	4	4	4	
	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo	4	4	4	
Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás.	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo es valorado y	4	4	4	

	reconocido por sus colegas				
--	----------------------------	--	--	--	--

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: *Civismo*

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Civismo

Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución.	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional	4	4	4	
Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral.	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales	4	4	4	
	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.	4	4	4	
	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	4	4	4	
Transmite confianza y conocimiento con sus compañeros	Considera usted adecuado compartir con los compañeros	4	4	4	

	compañeros de trabajo				
	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas	4	4	4	
Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución.	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519257264

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ROSA VICTORIA MENDOZA AMAYA
Profesión: LICENCIADA EN ESTADÍSTICA
Grado académico: MAGISTER CON MENC. EN DOC. Y GEST. EDUC
Afiliaión institucional: DIRECTORA DEL I.E.S.P.P. "CACHICADDN"
Área de experiencia profesional: DOCENTE EN EDUCACION SUPERIOR
Tiempo de experiencia profesional: 23 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para la gestión del talento humano, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Planificación

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.	4	4	4	
Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.	4	4	4	
Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución. Cumpló con	4	4	4	
	labor asignada dentro de la institución.	4	4	4	
Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4	
Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con EL Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado.	4	4	4	

Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y docente estudiante.	La socialización entre docentes es la adecuada.	4	4	4	
	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada.	4	4	4	
	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada.	4	4	4	
Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes.	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.	4	4	4	
	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.	4	4	4	
	La comunicación entre colegas es la adecuada.	4	4	4	
Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.	4	4	4	
Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes.	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes	4	4	4	
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes	4	4	4	
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes	4	4	4	

	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.	4	4	4	
Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

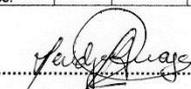
Tercera Dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	4	4	4	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.	4	4	4	
Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.	4	4	4	
Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente	4	4	4	
	Se brinda constante capacitación a los docentes.	4	4	4	
	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.	4	4	4	
Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.	4	4	4	
	Se promueve el desarrollo de las capacidades de				

	los estudiantes, por medio de talleres.				
Se promueve el liderazgo mediante charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	
	Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	
	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519181887

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el desempeño laboral". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ROSA VICTORIA MENDOZA AMAYA

Profesión: LICENCIADA EN ESTADÍSTICA

Grado académico: MAGISTER CON MENC. EN DOC. Y GEST. EDUC

Afiliación institucional: DIRECTORA DEL I.E.S.P.P "CACHICADAN"

Área de experiencia profesional: DOCENTE EN EDUCACION SUPERIOR.

Tiempo de experiencia profesional: 23 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el desempeño laboral

Autor:

Robbins y Judge (2013)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir el desempeño laboral, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Desempeño de la Tarea*

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea

INDICADORES	ITEMS	reconocido por sus colegas			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.	4	4	4	
Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	4	4	4	
	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los fracasos de la institución	4	4	4	
Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla	4	4	4	
	Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	4	4	4	
	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo	4	4	4	
Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás.	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo es valorado y	4	4	4	

	reconocido por sus colegas				
--	----------------------------	--	--	--	--

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

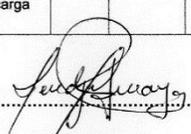
Segunda Dimensión: *Civismo*

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Civismo

INDICADORES	ITEMS	reconocido por sus colegas			Observaciones o Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución.	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional	4	4	4	
Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral.	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales	4	4	4	
	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.	4	4	4	
	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	4	4	4	
Transmite confianza y conocimiento con	Considera usted adecuado compartir con	4	4	4	

	compañeros de trabajo				
	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas	4	4	4	
Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución.	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519181857

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: LUCILA SOCORRO MIRANDA DE MENDOZA

Profesión: PROF. DE LENGUA Y LITERATURA

Grado académico: MAGISTER EN EDUC. CON MENC. EN DOC. Y GEST. EDUC.

Afiliación institucional: I.E. "JOSÉ ANDRÉS RAZURI"

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 32 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para la gestión del talento humano, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Planificación

INDICADORES	ITEMS	Observaciones o Recomendaciones		
		Claridad	Coherencia	Relevancia
Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.	4	4	4
Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.	4	4	4
Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución.	4	4	4
	labor asignada dentro de la institución.	4	4	4
Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4
Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.	4	4	4
	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado	4	4	4
	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.	4	4	4
	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado	4	4	4
	La institución cuenta con EL Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.	4	4	4
	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado	4	4	4

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y estudiante.	La socialización entre docentes es la adecuada.	4	4	4
	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada.	4	4	4
	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada	4	4	4
Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y estudiantes.	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.	4	4	4
	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.	4	4	4
	La comunicación entre colegas es la adecuada	4	4	4
Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.	4	4	4
Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes.	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes	4	4	4
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes	4	4	4
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes	4	4	4

	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.	4	4	4
Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.	4	4	4

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	4	4	4
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.	4	4	4
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.	4	4	4
Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.	4	4	4
Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente	4	4	4
	Se brinda constante capacitación a los docentes.	4	4	4
	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.	4	4	4
Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.	4	4	4
	Se promueve el desarrollo de las capacidades de			

	los estudiantes, por medio de talleres.	4	4	4
Se promueve el liderazgo mediante charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4
	Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4
	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.	4	4	4

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519787094

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el desempeño laboral". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: LUCILA SOCORRO MIRANOS DE MENDOZA

Profesión: PROF. DE LENGUA Y LITERATURA

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACION MENC. EN ORDENANC. Y GEST. EDUC.

Afiliación institucional: I.E. " JOSÉ ANDRÉS RAZURI "

Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA

Tiempo de experiencia profesional: 32 AÑOS .

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el desempeño laboral

Autor:

Robbins y Judge (2013)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir el desempeño laboral, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Desempeño de la Tarea

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.	4	4	4	
Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	4	4	4	
	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los fracasos de la institución	4	4	4	
	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla	4	4	4	
Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.	Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	4	4	4	
	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.	4	4	4	
Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás.	Considera usted que su trabajo es valorado y	4	4	4	

reconocido por sus colegas				
----------------------------	--	--	--	--

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Civismo

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Civismo

Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución.	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional	4	4	4	
Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral.	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales	4	4	4	
	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.	4	4	4	
	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	4	4	4	
Transmite confianza y conocimiento con sus compañeros.	Considera usted adecuado compartir con los compañeros	4	4	4	
	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas	4	4	4	
Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución.	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1519187094

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

+

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Elsa Herlinda Salazar Leiva
Profesión: CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA
Grado académico: MAGISTER EN EDUCACION CON MENS. DOC. EDUC
Afiliación institucional: DIRECTORA I.E. "SANTA MAGDALENA"
Área de experiencia profesional: DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA
Tiempo de experiencia profesional: 35 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para la gestión del talento humano, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Planificación

INDICADORES	ITEMS	Observaciones o Recomendaciones		
		Claridad	Coherencia	Relevancia
Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.	4	4	4
Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.	4	4	4
Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución.	4	4	4
	labor asignada dentro de la institución.	4	4	4
Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4
Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.	4	4	4
	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado	4	4	4
	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.	4	4	4
	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado	4	4	4
	La institución cuenta con EL Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.	4	4	4
	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado	4	4	4

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y estudiante.	La socialización entre docentes es la adecuada.	4	4	4
	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada.	4	4	4
	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada	4	4	4
Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y estudiantes.	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.	4	4	4
	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.	4	4	4
	La comunicación entre colegas es la adecuada	4	4	4
Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.	4	4	4
Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes.	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes	4	4	4
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes	4	4	4
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes	4	4	4

	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.	4	4	4
Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.	4	4	4

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	4	4	4
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.	4	4	4
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.	4	4	4
Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.	4	4	4
Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente	4	4	4
	Se brinda constante capacitación a los docentes.	4	4	4
	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.	4	4	4
Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.	4	4	4
	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, por medio de talleres.	4	4	4

	los estudiantes, por medio de talleres.	4	4	4
Se promueve el liderazgo mediante, charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4
	Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4
	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.	4	4	4

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1527167110

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

x

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el desempeño laboral". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: ELSA HERLINDA SALAZAR LEIVA

Profesión: CIENCIAS BIOLÓGICAS Y QUÍMICA

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCY.GEST.

Afiliación institucional: DIRECTORA I.E. "SANTA MAGDOLENA"

Área de experiencia profesional: "DOCENTE DE EDUCACION SECUNDARIA"

Tiempo de experiencia profesional: 35 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el desempeño laboral

Autor:

Robbins y Judge (2013)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir el desempeño laboral, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Desempeño de la Tarea

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.	4	4	4	
Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	4	4	4	
	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los éxitos de la institución	4	4	4	
	Se considera copartícipe de los fracasos de la institución	4	4	4	
	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrollo	4	4	4	
Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.	Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	4	4	4	
	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo	4	4	4	
	Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás.	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo es valorado y	4	4	4	

	reconocido por sus colegas				
--	----------------------------	--	--	--	--

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Civismo

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Civismo

Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución.	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional	4	4	4	
Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral.	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales	4	4	4	
	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.	4	4	4	
	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	4	4	4	
Transmite confianza y conocimiento con sus compañeros	Considera usted adecuado compartir con los compañeros	4	4	4	
	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas	4	4	4	
Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución.	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 1527167110

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: EDUARDO JAVIER YACHE CUENCA

Profesión: INGENIERO ESTADISTICO - LICENCIADO EN ADM.

Grado académico: DR. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Afiliación institucional: MAGISTER EN EDU. CON MEN. DOCENCIA Y G. AEDU.

Área de experiencia profesional: EDUCACION E INVESTIGACION

Tiempo de experiencia profesional: 14 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor:

Idalberto Chiavenato, 2009 (Adaptado de Henry Oscco Peralta 2015)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para la gestión del talento humano, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Planificación

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Planificación

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.	4	4	4	
Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.	4	4	4	
Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución.	4	4	4	
	Cumple con responsabilidad la labor asignada dentro de la institución.	4	4	4	
Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.	4	4	4	
Planifica y actualiza los documentos de gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado	4	4	4	
	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado	4	4	4	

	La institución cuenta con EL Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.	4	4	4	
	La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Integración

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Integración

Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y estudiante.	La socialización entre docentes es la adecuada.	4	4	4	
	La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada	4	4	4	
	La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada	4	4	4	
Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y estudiantes.	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.	4	4	4	
	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.	4	4	4	
	La comunicación entre colegas es la adecuada	4	4	4	
Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.	4	4	4	
Se fomenta buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos-docentes y	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes	4	4	4	
	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes	4	4	4	
	Se fomenta las buenas relaciones	4	4	4	

docentes-estudiantes.	interpersonales entre docentes y estudiantes				
	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.	4	4	4	
Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Tercera Dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Objetivo:

Identificar la gestión del talento humano en la dimensión: Desarrollo del Talento Humano

Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos	4	4	4	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.	4	4	4	
Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.	4	4	4	
Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente	4	4	4	
	Se brinda constante capacitación a los docentes.	4	4	4	
	Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.	4	4	4	

Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.	4	4	4	
	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, por medio de talleres	4	4	4	
Se promueve el liderazgo mediante charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	
	Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.	4	4	4	
	Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 0239428

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el desempeño laboral". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: EDUARDO JAVIER YACHE CUENCA

Profesión: INGENIERO ESTADISTICO - LICENCIADO EN ADM.

Grado académico: DR. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD .

Afiliación institucional: MAGISTER EN EDUC. CON MENCION DOCENCIA Y G. EDUC.

Área de experiencia profesional: EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN

Tiempo de experiencia profesional: 14 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar el desempeño laboral

Autor:

Robbins y Judge (2013)

Adaptación:

José Jaime Gil Alvitez

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para medir el desempeño laboral, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Desempeño de la Tarea

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea

INDICADORES	ITEMS	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.	4	4	4	
	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.	4	4	4	
Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	4	4	4	
	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.	4	4	4	
	Se considera coparticipante de los éxitos de la institución	4	4	4	
Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla	4	4	4	
	Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña	4	4	4	

con sus compañeros.	Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas	4	4	4	
Asume riesgos y retos laborales en beneficio de la institución.	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	
	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura: 202011928

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo	4	4	4	
Siente que su trabajo es valorado y reconocido por los demás.	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas	4	4	4	

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Segunda Dimensión: Civismo

Objetivo:

Evaluar el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Civismo

Se muestra comprometido con la misión y visión de la institución.	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional	4	4	4	
	Considera usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional	4	4	4	
Colabora y coopera con sus compañeros en su carga laboral.	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales	4	4	4	
	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.	4	4	4	
	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	4	4	4	
Transmite confianza y conocimiento	Considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes	4	4	4	

ANEXO 4: VALIDEZ DE AIKEN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Integración	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Desarrollo	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	31	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	32	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	34	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	36	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Integración	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Desarrollo	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	31	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	32	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	34	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	36	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

Validéz de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validéz por ítems ESCALAS
Planificación	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Integración	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Desarrollo	25	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	26	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	27	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	28	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	29	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	30	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	31	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	32	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	33	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	34	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	35	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	36	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

VALIDEZ DE AIKEN DESEMPEÑO LABORAL

Validéz de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validéz por ítems ESCALAS
Desempeño de la tarea	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz

	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Civismo	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validéz
Total: Validéz del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validéz

ANEXO 5: MATRIZ PARA VERIFICAR COHERENCIA ENTRE DIMENSIONES INDICADORES E ÍTEMS DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	METODOLOGÍA	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
										T. D	E. D	I	D. A	T. A
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017?	<p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.</p>	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017	Diseño Correlacional	Gestión Del Talento Humano	Esta referido a las personas vistas 006E ⁱⁱ como material o simple recurso, sino que se les considera como socios de la organización que posee capacidades, destrezas habilidades y aspiraciones lo cual lo hace más competente. (Chiavenato 2009)	Cuestionario para medir el Gestión de Talento Humano, Adaptado por Gil Alvitez José Jaime, basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2009), cuyas dimensiones son: Planificación, Integridad y Desarrollo del talento humano. Que consta de 36 ítems.	Planificación del talento humano	Conoce la labor que desempeña dentro de la Institución.	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la institución.					
								Siente que las condiciones laborales son adecuadas.	Las condiciones laborales son las adecuadas.					
								Cumple su labor responsablemente	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la institución.					
									Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la institución.					
								Contrata al personal en función de las necesidades institucionales.	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución.					
								Planifica y actualiza los documentos de	La institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.					

							gestión como: PEI, MOF, RI, PAT y ROF.	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado					
								La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.					
								La institución cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado					
								La institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.					
								La institución cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado					
							Integración del talento humano	Se socializa adecuadamente entre docente, directivos-docente y docente estudiante	La socialización entre docentes es la adecuada.				
						La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada							
						La socialización de los docentes y estudiantes es la adecuada							
						Se comunica pertinentemente entre docentes, directivos-docentes y docentes – estudiantes		Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.					
								Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.					
								La comunicación entre colegas es la adecuada					
						Establece acuerdos en consenso.	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.						
						Se fomenta buenas relaciones interpersonales	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes						

							entre docentes, directivos-docentes y docentes-estudiantes.	Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes					
								Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes					
								Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.					
							Se reconoce los logros de cada uno de los miembros.	Se brindan reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.					
						Desarrollo del talento humano.	Cumple los objetivos o metas sobre el desarrollo de los directivos, docentes y estudiantes.	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
								Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los docentes.					
								Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los estudiantes.					
							Soluciona los problemas de manera eficaz y eficiente.	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.					
							Se capacita constantemente a los directivos, docentes y estudiantes.	Los directivos se capacitan constantemente					
								Se brinda constante capacitación a los docentes.					
								Los docentes brindan capacitación constante a los estudiantes.					

							Se promueve el desarrollo de capacidades de docentes y estudiantes por medio de talleres.	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Por medio de talleres.					
								Se promueve el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, por medio de talleres.					
							Se promueve el liderazgo mediante, charlas de conferencia y viajes de estudio.	Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.					
								Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.					
								Se promueve la formación de líderes o dirigentes estudiantiles.					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	METODOLOGÍA	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
										N	C. N	A. V	C. S	S
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017?	<p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017.</p>	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017	Diseño Correlacional	Desempeño laboral	Es cumplir responsablemente sus obligaciones, haciéndolo de la mejor manera logrando un nivel alto que evidencia capacidad, habilidad actitud y valor en el trabajo realizado, Tejedor y Garcia (2010).	Cuestionario para medir el Desempeño laboral Adaptado por Gil Alvitez, José Jaime basado en la teoría de Robbins y Judge (2013) cuya dimensiones son: Desempeño de la tarea y Civismo constan de 24 ítems., a los cuales se medirá con escala ordinal.	Desempeño de la Tarea	<p>Demuestra capacidad para aprender a fin de desarrollar un trabajo de calidad.</p> <p>Utiliza eficientemente su tiempo, asumiendo responsablemente las tareas asignadas.</p> <p>Recibe apoyo y asesoramiento para desempeñar mejor su trabajo.</p>	<p>Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.</p> <p>Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.</p> <p>Considera usted que la calidad de su trabaja se debe al acompañamiento recibido.</p> <p>Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.</p> <p>Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.</p> <p>Se considera coparticipe de los éxitos de la institución</p> <p>Se considera coparticipe de los fracasos de la institución</p> <p>Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrollo</p> <p>Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña</p>					

								en beneficio de la institución.	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral					
									Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral					

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**SEÑORA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN" CACHICADÁN - SANTIAGO DE
CHUCO - LA LIBERTAD**

JOSÉ JAIME GIL ALVITEZ, con D.N.I. N° 27965513, con domicilio en Av. Perú "S" lote: 14, Distrito Guadalupe, Provincia Pacasmayo, Departamento La libertad, con el debido respeto que presento ante Ud., para expresarle:

Que habiendo elaborado mi proyecto: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017" con la finalidad de obtener el grado de Magister en Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos para medir el nivel de las variable de estudio a los trabajadores del IESPP "C", los cuales forman parte de la población muestral que usted se honra en dirigir.

Por tanto:

Espero acceda a mi petición por ser de justicia

Cachicadán, 04 de setiembre del 2017



JOSÉ JAIME GIL ALVITEZ
D.N.I. N° 27965513



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN"

Creado por D.S. 0021-91-ED del 20-08-91 Jirón San Martín 97 Distrito Cachicadán

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN" DEL DISTRITO DE CACHICADÁN, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

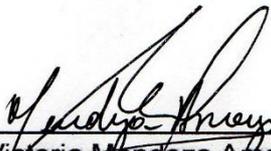
AUTORIZA:

Al docente **JOSÉ JAIME GIL ALVITEZ**, con D.N.I. N° 27965513, para que realice la aplicación del proyecto de tesis denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017" trabajo que deberá realizar a partir de setiembre hasta el 15 de diciembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Cachicadán, 05 de setiembre del 2017




Rosa Victoria Mendoza Amaya
Mg. Rosa Victoria Mendoza Amaya
DIRECTORA GENERAL



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN"

Creado por D.S. 0021-91-ED del 20-08-91 Jirón San Martín 97 Distrito Cachicadán

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "CACHICADÁN" DEL DISTRITO DE CACHICADÁN, PROVINCIA SANTIAGO DE CHUCO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD, QUIEN AL FINAL SUSCRIBE.

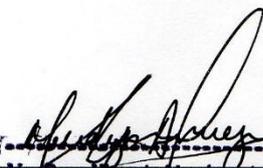
HACE CONSTAR:

Que, en el IESPP "C" a mi cargo el docente **JOSÉ JAIME GIL ALVITEZ**, con D.N.I. N° 27965513, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017" a un grupo de 20 trabajadores de esta casa de estudios a partir del 05 de setiembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Cachicadán, 29 de Diciembre del 2017




Rosa Victoria Mendoza Amaya
D.N.I. 19181887
DIRECTORA GENERAL

