



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del
personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los
Olivos, 2016**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario

ASESOR:

Mg. Caycho Valencia, Félix Alberto

SECCIÓN

Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

M.S.C. Abner Chávez Leandro

Presidente

Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Secretario

Mgtr. Félix Caycho Valencia

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por su infinito amor y su sabiduría y por estar siempre a mi lado en todo momento.

A mi esposo y a mis hijas, quienes amo profundamente, por siempre darme su apoyo incondicional.

A mis profesores por la paciencia que tuvieron en todo momento.

A mi asesor principal Prof. Félix Caycho por su dedicación constante.

A mis compañeros de estudios por su apoyo incondicional.

Silvia Rosario Olivo Valenzuela

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, Alma Mater de mi formación profesional y a su plana docente por los conocimientos impartidos.

Al Magister Félix Caycho Valencia, por sus sabios y acertados consejos para el desarrollo de mi tesis.

Silvia Rosario Olivo Valenzuela

Declaración de Autenticidad

De, **Silvia Rosario Olivo Valenzuela**, con DNI: 08519255 estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016” para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión del talento humano, es de mi autoría.

- 1) Por tanto declaro lo siguiente:
- 2) He mencionado todas las fuentes en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 3) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresiones señaladas en este trabajo.
- 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 encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, de enero del 2017

Olivo Valenzuela Silvia Rosario

08519255

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a vuestra consideración la tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016”, con la finalidad de determinar cómo influyen La Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Por lo cual cumpla con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la para optar el grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

Este presente trabajo constituye una contribución a las instituciones y se propone este estudio para diseñar el nuevo cambio de gestión del talento, que permitan influir directamente en el desempeño laboral, la calidad de servicio que se brinda, en este esfuerzo se irá alcanzando la calidad deseada para el logro de los objetivos institucionales.

El estudio está compuesto o estructurado en el conocimiento científico, compuesto por siete capítulos, el primero denominado Introducción en la segunda sección desarrolla el Marco metodológico, en la tercera sección desarrolla los resultados de la investigación , en la cuarta sección presenta la discusión de estudio , en la quinta y sexta sección presenta las conclusiones y recomendaciones y sexta y última sección se presenta las referencias bibliográficas y demás anexos que se considere necesarios.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales	16
1.1.2 Antecedentes nacionales	20
1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística	22
1.2.1. Definición de gestión del talento humano.	33
1.2.2 Definición de desempeño laboral.	45
1.3. Justificación	61
1.4. Problema	68
1.4.1. Problema general	68
1.4.2. Problema específico	68
1.5. Hipótesis	69
1.5.1. Hipótesis general	69
1.5.2. Hipótesis específica	69
1.6. Objetivos	69
1.6.1. Objetivo general	69
1.6.2 Objetivo específico	70
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	72

2.1.1. Definición conceptual de las variables y dimensiones	72
2.2. Operacionalización de Variables	76
2.3. Metodología	79
2.4. Diseño de investigación	79
2.5. Tipo de estudio:	79
2.6 Población, Muestra y Muestreo	80
2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad.	82
2.8. Métodos de Análisis de Datos	91
2.9. Aspectos Éticos	97
III. Resultados	99
IV. Discusión	109
V. Conclusiones	113
VI. Recomendaciones	115
VII. Referencias bibliográficas	117
Anexos	
Anexo A. Matriz de Consistencia	123
Anexo B. Cronograma De Ejecución	128
Anexo C. Cuestionario	132
Anexo D. Validación de expertos	136
Anexo E. Artículo Científico	154

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable: Gestión del Talento Humano	76
Tabla 2. Variable: Desempeño Laboral.	78
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	82
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de la variable.	87
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de la variable.	87
Tabla 6. Visación de expertos.	89
Tabla 7. Desempeño Laboral	90
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de gestión del talento humano.	100
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de desempeño laboral.	101
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de establecimiento de metas.	102
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de clima organizacional	103
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de satisfacción laboral	104
Tabla 13. Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.	105
Tabla 14. Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión establecimiento de metas.	106
Tabla 15. Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión clima organizacional.	107
Tabla 16. Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión satisfacción laboral.	108

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo simple del proceso de motivación.	59
Figura 2. Opciones o puntos de la escala de Likert	84
Figura 3. Distribución porcentual por niveles del personal según la gestión del talento humano.	100
Figura 4. Distribución porcentual por niveles del personal según desempeño laboral.	101
Figura 5. Distribución porcentual por niveles del personal según establecimiento de metas.	102
Figura 6. Distribución porcentual por niveles del personal según clima organizacional.	103
Figura 7. Distribución porcentual por niveles del personal según satisfacción laboral.	104

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016, la población constituida por 106 trabajadores administrativos y / o docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

El método empleado en la investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert, cuyas graficas se presentan gráfica y textualmente.

El resultado más importante obtenidos con la prueba estadística de Rho.

De Sperman; se halló un nivel de correlación y un valor resultado que indican claramente que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos, Periodo 2016.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between human talent management and work performance of IST workers El Buen Pastor of Los Olivos district, 2016, the population constituted by 106 administrative and / or teaching workers, The non-probabilistic sample considered the entire population, in which the variables human talent management and labor performance were used.

The method used in the research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, of basic type that collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments questionnaires of: human talent management and labor performance in the scale of Likert, whose graphs are presented graphically and textually.

The most important result obtained with the statistical test of Rho.

From Spearman, we have; we found a level of correlation and a result value that clearly indicate that there is a relationship between the management of human talent and work performance.

The research concludes that there is evidence to affirm that human talent management is significantly related to the work performance of IST El Buen Pastor Workers in the Olivos district, Period 2016.

Keywords: *Human Talent Management Job performance.*

I. Introducción

La aplicación Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016, es el título de la investigación que se presenta para su análisis respectivo. Las instituciones educativas superiores se han caracterizado por una mayor autonomía para administrar su institución, su estructura financiera, su estructura administrativa. Llega a ser punto neurálgico debido a que los principales objetivos de estas instituciones son la producción y difusión del conocimiento dado que sus más importantes inversiones están en la investigación y en el talento humano. Para ello que a lo largo de la historia y del desarrollo de la humanidad se han distinguido varias etapas en donde a la par se evoluciona el pensamiento y se identifican las acciones claves que dinamizan la economía, el desarrollo, uno de ellos siempre ha estado presente y es el hombre con sus aspectos cognitivo, talentos, saberes y emociones. Por tanto el paradigma ha evolucionado y se identifica que dentro del ser humano están las verdaderas competencias diferenciadores o esenciales que hacen que las instituciones dejen de analizar las ventajas comparativas y se centren en las ventajas competitivas o diferenciadoras.

Para eso con el presente trabajo se pretende recoger los antecedentes teóricos que sirvan de referencia y la dirección de una nueva práctica de gestión del talento humano a partir del análisis de un estudio de caso y que sirva de aliento para que las Instituciones Educativas Superiores centren sus esfuerzos en dar mayor relevancia al aporte que da el personal administrativo y docencia.

Los procesos y prácticas de gestión del talento humano se deben adelantar de manera articulada con la utilización del planeamiento estratégico desde la misión, visión, principios, propósitos, lineamientos y demás procesos de gestión de una institución privada, y con mucho mayor si hablamos de una institución educativa, de tal forma que su planeación y desarrollo contribuyan excelencia en la calidad educativa, lo que significa para las universidades del país un camino de mejoramiento integrado y holístico que nunca termina, esta travesía de altos propósitos con valores sólidos y la capacidad de gestión de su comunidad educativa para alcanzar la excelencia. Existen principios fundamentales que

norman, regulan, amparan y protegen el crecimiento y el desarrollo del trabajador en el desempeño de sus funciones, propiciando su capacitación, el respeto a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones en términos de eficacia, eficiencia, y que, junto a la selección del personal adecuado, la formación específica del mismo, la capacitación, la evaluación, la remuneración justa y la promoción, serán los pilares fundamentales para la conformación de una institución con visión de futuro y dispuesta a enfrentar los desafíos del nuevo milenio. El compromiso organizacional es importante para el éxito de las organizaciones, ya que es uno de sus pilares fundamentales, porque refleja las creencias de los talentos en la misión y metas de la empresa; por ello debe ser el núcleo de las estrategias corporativas, las cuales influyen en los trabajadores para que dediquen un mayor esfuerzo en el logro de los objetivos organizacionales.

Las instituciones Superiores del sector privado experimentan serias dificultades y limitaciones que restringen su desarrollo y su aporte al crecimiento económico, social, cultural, tecnológico del país donde operan, que las sitúa con desventajas en un escenario en el que deben enfrentar con mayores fortalezas los cambios cada vez más acelerados del entorno. Esta situación se agrava cuando en la gestión no se aplican herramientas y estrategias modernas que le permitan monitorear, analizar y reforzar la estructura interna de la organización a través de la calidad total y así dar respuesta a un mercado globalizado cada vez más competitivo; para mejorar los procesos en una institución dependerá principalmente de su capital o talento humano.

Esta hipótesis planteada en la presente investigación que da respuesta al problema de estudio es que la aplicación de la gestión del talento humano se relaciona directamente con la del desempeño laboral en la población seleccionada.

La investigación se ha desarrollado en cuatro capítulos cuyo contenido se describe a continuación:

El primer capítulo se presenta el planteamiento del problema, la justificación;

El capítulo II comprende las bases teóricas y la terminología básica de la investigación;

El capítulo III desarrolla el marco metodológico donde se plantea la hipótesis y se utilizan técnicas con resultados estadísticos.

El capítulo IV. Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, luego las referencias bibliográficas y los anexos.

En este presente estudio, se lograron alcanzar las expectativas de lo planeado y se espera que sea de manera positiva para la institución para tomar decisiones pertinentes, para mejorar la gestión del talento humano como factor trascendental en el éxito de una institución educativa.

1.1. Antecedentes

Gestión del talento humano

1.1.1 Antecedentes internacionales

Robalino y Carrillo (2012), en su tesis “Estrategias de Gestión del talento para el fortalecimiento organizacional, operacional y administrativo de la empresa Diseños Rivelino King, C.A” Universidad Nueva Esparta, República Bolivariana de Venezuela, señala en su resumen que la investigación se basa en la proposición de estrategias de gestión para el fortalecimiento organizacional, operativo y administrativo de la empresa “Diseños Rivelino King, C.A”, con el propósito de conseguir una mejor estructuración de la empresa y así lograr el objetivo de expansión y crecimiento en todo el país. Las estrategias de gestión incluyen las áreas que conforman la organización, y eso significa describir la funcionalidad real de la empresa, identificar los factores que requieren cambios y formular acciones estratégicas para fortalecer todas sus áreas. Por tal motivo es una investigación de campo, ya que este estudio permite la participación del investigador en la escena, para determinar las causas y consecuencias del fenómeno que ocurre, teniendo en cuenta la percepción de la gente involucrada en la solución, para encontrar una posible solución a las limitaciones organizativas y financieras que afectan a la empresa, teniendo resultados positivos en vista que ha permitido a la

organización visualizar alternativas contemporáneas para fortalecer sus componentes de negocio, actualizar su registro y los métodos de control y adquisición de técnicas administrativas esenciales para el funcionamiento adecuado y eficaz de la empresa. En las conclusiones se establece que Diseños Rivelino King, C.A, cuenta con la calidad del servicio y la atención al cliente que ofrece como su mayor fortaleza para mantenerse en el mercado donde se encuentra y conservar la fidelidad de su clientela; sin embargo, la empresa también posee una variedad de debilidades a nivel organizacional, administrativo y operacional que no le permite alcanzar su objetivo de expansión y crecimiento alrededor del territorio nacional. Por tanto, en las recomendaciones se dice que para que la empresa fortalezca sus procesos organizacional, administrativo y operacional, debe llevar a cabo las estrategias propuestas en la investigación, ya que con ellas podrá alcanzar los niveles de excelencia deseados por la organización. Todo lo que se puede añadir como la generación de valor darán mayores resultados.

Peraza (2012), en su estudio de investigación sobre “La gestión del talento y su aplicación en la gestión de los gobiernos locales” Universidad de Carabobo, Venezuela. Tiene como objetivo mostrar la importancia de la aplicación de la estrategia gerencial en los gobiernos locales. Para ello se estudiaron las alcaldías de San Diego, Naguanagua y Valencia, Venezuela. Como resultado, se observa que es posible la aplicación de herramientas estratégicas para mejorar la gestión de los gobiernos locales para lograr mayor eficiencia y control de su gestión en la inclusión de indicadores no financieros. Posteriormente se llega a una reflexión sobre la posibilidad de que otras Alcaldías de Venezuela puedan emular las ya mencionadas para continuar avanzando en la gestión de los gobiernos locales. En sus conclusiones, manifiesta que “Con el advenimiento de la aplicación de la gerencia estratégica en el sector privado, el éxito alcanzado por éstas, la profesionalización de cargos en la administración, que han apartado el favoritismo político y los cambios hacia nuevos paradigmas en la cultura de las organizaciones, se han sentado las bases para incorporar en los gobiernos locales las herramientas estratégicas necesarias para mejorar la gestión en el sector , tal como se ha mencionado en el texto de este artículo, con relación a la

Alcaldías mencionadas, donde destaca la Alcaldía de San Diego, el cual ha puesto en práctica la matriz FODA para mejorar la toma de decisiones gerenciales.” Esta aplicación de la gerencia estratégica resolverá nuevas incertidumbres que como institución podrá obtener resultados competitivos de acuerdo a las exigencias del mercado.

Mora (2008), en su tesis sobre la propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT Sistemas de Información S.A. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia, tuvo como respuesta que el proyecto de gestión del talento es la muestra de la gestión de conocimiento y Talento que hace CNT dentro de la empresa. La obtención de este elevará los niveles de comunicación tanto con cliente interno como externo que se vienen desarrollando en este momento. Las instituciones educativas al diseñar estrategias y herramientas tecnológicas tales como el software son pertinente que actualice la información de la página web. Este sitio es un elemento vital para la comunicación con sus clientes fijos y potenciales. El desempeño de los talentos se va a aumentar si se mejora la calidad de vida de ellos y Con. Talento humano les ofrece capacitaciones donde pueden ayudar a superar los obstáculos que se les pueden estar presentando día a día. La institución CNT cuenta con socios, la mayoría de ellos administradores, es pertinente que entre los mismos y entre las áreas haya una comunicación adecuada y oportuna que mejore los flujos de información que maneja la empresa. El apoyo de las instituciones para sus estudios y las orientaciones que se brindan es adecuado hacerlas con mayor frecuencia. Es necesaria entrenar, adiestrar e inducir a todo el personal en cursos de ortografía y redacción. Esto a través de actividades que ayudará a la integración y dejará a un lado las rivalidades. Por tal motivo lo harán más competitivos.

Desempeño laboral

Fernández (2006) realizó la investigación clima organizacional y supervisión del desempeño docente en Instituciones de Educación Básica. Tesis para optar el grado de maestría en educación en la Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Obtuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en las instituciones de Educación Básica del

Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo. Conclusiones: se determinó que existe mucha debilidad, la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados sus comportamientos. Al identificar los factores del clima institucional de la Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Macaraibo, se obtuvo que el mismo a nivel global presenta tendencias similares entre los docentes que tienen una percepción favorable y desfavorable del ambiente organizacional, lo cual como resultado de considerar más positiva las relaciones interpersonales y de mayor participación, el liderazgo y la comunicación; mientras que mantuvieron una opinión desfavorable en cuanto a la toma de decisiones y la supervisión; ubicándose como divididas en cuando a las remuneraciones.

Choque (2001) en su tesis de Maestría “Rupturas y Conexiones entre gestión pedagógica y gestión administrativa en el núcleo educativo de Machacamarca” para optar el grado de Maestro en Educación, Universidad de Cochabamba, Cochabamba, Bolivia. Señala como conclusión: “En este contexto de gestión del cambio, la actual gestión educativa está definida por el paso de un sistema “de antes” centralizado y jerárquico a un sistema “de ahora” con la Reforma Educativa atraviesa por cambios gigantescos y buscar la descentralización a nivel distrital...”

Haider (2002) su tesis de Maestría “CONTROLLER: Sistema de Control de gestión estratégica” para optar el grado de Master en Gestión de Información, Universidad de la Habana, Cuba. Señala como conclusiones “los nuevos sistemas de control de gestión deben ser diseñados sobre la base del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. No se deben de rediseñar partiendo de los viejos procedimientos escritos, ni siguiendo la rutina burocrática inevitablemente necesaria... La alta dirección puede actuar de forma reactiva o proactiva frente a los cambios que se le presentan a la organización; pero de cualquier manera debería contar con algún sistema de control que periódicamente cense el cambio recorrido y le permita tomar acciones correctivas en las áreas

correspondientes, en resumen, un mecanismo de auto reconocimiento que permita la toma de acciones correctivas y preventivas.

García (2010) sustenta en la Universidad de Carabobo la tesis titulada: “Estrategias de Gestión dirigidas al director educativo para el impulso del modelo educativo de los Liceos Bolivarianos en el Municipio Escolar N° 10.2 Naguanagua, del Estado Carabobo” para optar el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Señala en su resumen proponer estrategias gerenciales dirigidas al Director Educativo para el impulso del Modelo Educativo de los Liceos Bolivarianos en el Municipio Escolar 10.2 Naguanagua del Estado Carabobo. Manifiesta en sus conclusiones que en su investigación, requiere de estrategias gerenciales que le permitan cumplir eficaz y eficientemente las funciones que le son inherentes al cargo, como son: la utilización de los procesos administrativos, planificación, organización, dirección y control para impulsar el modelo educativo del liceo bolivariano. Es por ello, que el objetivo de la presente investigación fue proponer estrategias gerenciales dirigidas al Director Educativo para el impulso del Modelo Educativo de los Liceos Bolivarianos en el Municipio Escolar N° 10.2 Naguanagua, del Estado Carabobo. A través de esta investigación se logró demostrar en primer lugar: la necesidad de diseñar estrategias gerenciales; en segundo lugar: conocer el Modelo Educativo de Liceo Bolivariano en sus bases filosóficas, sociológicas y metodológicas para que se pueda implementar exitosamente y crear en el director, un compromiso con la institución y con la Política Educativa del Estado.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Cobali (2009) la nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones Educativas de Huamanga. Universidad de Huamanga de Ayacucho - Perú, se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, de esta manera

la validez de la hipótesis principal. La nueva práctica de gestión ofrece mejora continua. Es posible afirmar que, el dominio de competencias, destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas.

Scott (2011) para su investigación tuvo como objetivo determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los profesores de las escuelas de perfeccionamiento de oficiales del ejército. La investigación fue de tipo descriptivo, explicativo y causal, con enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, concluye que los valores morales adquiridos por los instructores y personal directivo influyen favorablemente en la gestión educativa, dado que su importancia radica en que nos inserta de manera eficaz a la vida social, orienta lo que vamos a hacer y promueve el respeto a nosotros mismos; teniendo en cuenta que la gestión educativa debe supervisar la instalación de programas educativos y evaluar sus logros, formular políticas y asesorar el diseño curricular de la institución. El desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y actitudes durante la formación profesional, permitirá obtener resultados alentadores en la evaluación instructiva que se realice. Asimismo, tenemos que las características más resaltantes de la formación profesional son el desarrollo personal, aprendizaje permanente, identidad y el trabajo en equipo. Esta investigación se cumple con lo establecido al logro de los objetivos institucionales.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

Contexto histórico del recurso humano

Breve Reseña Histórica del trabajo visto a través de la función de organización del trabajo, la organización de la producción a los servicios y organización de la dirección.

La cooperación, integración, división y colaboración han sido las características principales que refleja que es un trabajo. A continuación, se presenta una breve línea de tiempo o reseña histórica de la división e integración del trabajo vista a través de la función de la organización, de la dirección, la organización de la producción, del diseño. El análisis, descripción y valoración de cargos u ocupaciones.

Evolución de la administración de recursos humanos

El campo de la administración de los recursos humanos no apareció de improviso. Por el contrario, evolucionó durante largo tiempo, hasta adquirir sus características actuales. Una rápida mirada a este proceso de evolución muestra la forma en que las técnicas del pasado influyeron a la filosofía proactiva de la actualidad. Al trazar esta evolución se puede también adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo de la administración de los recursos humanos. Esta proyección histórica sirve también para demostrar que la práctica de la administración de los recursos humanos siempre ha estado liderada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio.

Prehistoria

La organización en su división del trabajo y el diseño del cargo son tan antiguos como el hombre. El ser humano, urgido por la necesidad de supervivencia en su interacción con la naturaleza, y la necesidad de conocer y transformar la misma mediante el trabajo, requirió de la agrupación de personas y la cooperación entre las mismas.

La organización del trabajo en su división de funciones por la necesidad de destinar quienes se encargarían de desarrollar determinadas actividades como dedicarse a cazar, pescar, y a la agricultura.

El hombre tuvo que aprender a través de su experiencia. La distribución del trabajo por sus miembros, por el sexo, la edad y las características físicas, se ubicaron en el primer momento de la división del trabajo presentando así un carácter natural espontáneo. La evolución histórica del proceso de trabajo sigue en las diferentes etapas y en correspondencia con el desarrollo científico-técnico.

En algunos pasajes de la Biblia hay un ejemplo relacionado con el principio de la organización en función del desarrollo de diferentes actividades, como en el caso en que Jetró, suegro de Moisés, ante las dificultades de este último para atender a su pueblo y dirimir los conflictos, le sugirió escoger un grupo de hombres y distribuir esa función, ahí se aprecia el carácter limitado del alcance de la dirección. (Éxodo 18: 13- 26). La humanidad en su historia alcanza diferentes niveles de desarrollo, en distintos puntos geográficos; así algunos sitúan los centros de desarrollo de la antigüedad en el lejano Oriente: la India, China, Egipto y Babilonia y otro en la antigua Grecia. Los grandes historiadores reconocen los aportes y el tratamiento dado por la fisión del trabajo a los grandes filósofos de la antigua Grecia como, Sócrates, Aristóteles y en especial a Platón, reconoció en la doctrina sobre la división del trabajo varias categorías, así clasifica las partes del alma en:

La parte racional: debe corresponder a la categoría de los gobernantes y filósofos.

El arte afectiva: a la categoría de los guerreros y la categoría de los artesanos, entrenados para el cumplimiento perfecto de su oficio. Estas formulaciones muestran el abordaje de la interrelación hombre-trabajo desde épocas tan tempranas del desarrollo del pensamiento filosófico, expresado en la asignación del trabajo sobre la base de las diferencias individuales y otras categorías que se han ido manejando en el tiempo.

El manejo de personal durante la colonia española en América Latina

Falta por escribirse una obra consagrada a los problemas de la administración de personal en las inmensas regiones sometidas a la Corona española; y a la portuguesa; durante varios siglos. Aun antes de la conquista española, varios grupos indígenas habían establecido diversos organismos que entrañaban la resolución de complejos problemas de administración de los recursos humanos. Por ejemplo, tanto la sociedad azteca como la inca habían establecido sistemas de correo relativamente eficientes antes del contacto con los europeos.

Por ejemplo, que los aztecas contaban con un sistema de postas; mensajeros que se relevaban a lo largo del camino; que permitía que el emperador Moctezuma consumiera diariamente pescado fresco del Golfo de México, aunque él se encontraba a unos quinientos kilómetros tierra adentro. Con el propósito de mantener el equipo de mensajeros en buenas condiciones operativas, forzosamente alguien resolvió, entre otros, el problema de suministrarles agua y alimentos, brindarles protección militar y, naturalmente, proporcionarles calzado adecuado para el duro camino que tenían que recorrer.

Esta etapa colonial supuso el inicio de una nueva mentalidad, enfocada sobre todo a la obtención de beneficios comerciales para la metrópoli. Es muy interesante revisar los estudios que se han hecho de las antiguas compañías mineras, como las que operaron en Guanajuato y Zacatecas, en México; en Potosí, en Bolivia; en Chile; en Colombia, y en varias regiones más. Con mucha frecuencia, los yacimientos importantes se encontraban en regiones de suma aridez, a gran distancia de regiones agrícolas con buen suministro de agua y alimentos. Lo probable que después de iniciar las operaciones de explotación de yacimientos con métodos violentos, los administradores se hayan debido rendir la evidencia de que sus obreros serían más productivos si contaban con mejores servicios y organización.

El personal de los navíos que surcaban los mares estaba sometido a la rígida disciplina que imponían los oficiales, que no excluía castigos corporales, incluyendo azotes. Sólo mediante una estricta serie de medidas los navíos podían cubrir las inmensas distancias que separaban a España de “las Indias”, como se

llamaba al subcontinente. Las prodigiosas navegaciones de la Colonia incluían inmensas travesías; por ejemplo, del puerto mexicano de Acapulco a Manila, en las Filipinas, y de puertos como La Habana hasta las lejanas avanzadas de Argentina. Para llevar a cabo estas travesías, era necesario planear, dentro de las limitaciones de la época, toda una serie de funciones complejas: desde el número de marineros necesario, hasta las provisiones que llevaría el barco. Subrayemos un dato esencial que se desprende de este periodo histórico: aunque desafortunadamente la violencia desempeñó un papel destacado al inicio o en el curso de muchas operaciones coloniales, ciertas técnicas de administración de personal con frecuencia injustas, pero adaptadas a la época, permitieron establecer operaciones de considerable magnitud y complejidad.

América Latina pasó a la etapa independiente, durante el siglo XIX, estableció nuevos nexos con los países industrializados, en un proceso de intercambio que se ha ido haciendo cada vez más activo. En general, en el campo de la administración de recursos humanos como en tantos otros. América Latina ha experimentado una evolución muy influenciada por el mundo occidental, pero se sigue caracterizando por su peculiar idiosincrasia y estructura social.

Durante la edad Media

El trabajo se caracterizó por adquirir un carácter prácticamente hereditario, condicionando al estatus de clase la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada. Así los oficios pasaban de manos de los padres a sus hijos. Una de las características de esta época es el desarrollo del trabajo artesanal que en esa época se manejaba.

El incremento de la socialización y la consecuente complejidad social, económica y técnica trajo consigo la necesidad de la aparición de una nueva ciencia, la nueva administración.

La comunidad primitiva, el esclavismo y el feudalismo, el proceso de trabajo se caracterizó por su poca complejidad desde el punto de vista tecnológico, y por cierto grado de independencia y ejecución desde el punto de vista social, con la revolución industrial y los avances tecnológicos se produjeron

cambios significativos en el proceso de trabajo, que originaron una mayor socialización del mismo proceso.

Revolución industrial

A mediados del siglo XVIII la aparición de maquinarias complejas en el seno de la sociedad inglesa dio inicio al fenómeno conocido como Revolución Industrial. Primero en Inglaterra y poco después en Europa y América del Norte, surgieron grandes organizaciones comerciales se dedicadas a varias actividades como los hilados y tejidos, la fundición y la industria naval. Estas organizaciones requirieron instalaciones cada vez mayores, debido al uso de nuevos dispositivos como la máquina de vapor. A su vez, esto se tradujo en la necesidad de coordinar los esfuerzos de grupos cada vez mayores, para conseguir que el trabajo resultara rentable.

La Revolución Industrial significó un nivel cada vez más alto de mecanización de muchas labores y a su vez esto condujo a condiciones de hacinamiento, peligro y profunda insatisfacción. La Revolución Industrial puede dividirse en dos épocas distintas que detallaremos:

De 1780 a 1860: Primera Revolución Industrial o revolución del carbón y del hierro donde el obrero fue sustituido por la máquina en aquellas tareas que podían automatizarse y acelerar el proceso por repetición. De 1860 a 1914: Segunda Revolución Industrial, o revolución del acero y de la electricidad donde se mecaniza la industria y la agricultura dejando de lado la producción artesanal dando origen a la producción en grandes fábricas organización capitalista y el desarrollo de nuevas formas de (inversiones bancarias, creación de instituciones financieras, fusiones de empresas para hacerse más sólidas).

Algunos administradores de organizaciones de grandes dimensiones reaccionaron, a finales del siglo XIX ante esta situación y crearon un “departamento de bienestar” que se puede considerar el antecesor directo de los actuales departamentos de personal. Los departamentos de bienestar (área que se difundió mucho entre las grandes empresas ferrocarrileras) contaban entre sus

funciones con la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores, como: vivienda, educación y atención médica, así como no aceptar la formación de sindicatos. Estos precursores de los actuales expertos en administración de personal también procuraban el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. El hecho de que estos departamentos hayan surgido antes del inicio del siglo XX prueba que ya desde entonces muchas organizaciones advertían necesidades que no podía cubrir un administrador improvisado sino una persona especializada. Los “departamentos de bienestar” señalan la aparición de la administración especializada en recursos humanos, en forma claramente diferenciada de las funciones de capataces, jefes de turno, gerentes de operación y puestos similares.

La Administración científica y las necesidades humanas

Una influencia importante en la administración de personal fue la llamada “administración científica”, que puede ejemplificarse en la labor de investigadores como el estadounidense Frederick Taylor. Gracias a sus contribuciones en la administración de talleres, quedó demostrado que el estudio científico y sistemático de las labores podía conducir a mejoras en la eficiencia. La necesidad de proceder a especializaciones y a mejor capacitación quedó demostrada gracias a las aportaciones de la escuela científica y esto, a su vez, impulsó la creación de más departamentos de personal.

Gracias a los adelantos logrados en el campo de la administración científica y a la actividad de varios sindicatos, durante las primeras décadas de este siglo los departamentos de personal reemplazaron poco a poco las antiguas secretarías de bienestar laboral. En los nuevos departamentos de personal se contribuía en forma decisiva a la eficacia de la organización, pues en ellos se mantenían los salarios a niveles apropiados, se seleccionaban los candidatos para determinados puestos y se manejaban las quejas de diversos tipos. Estos departamentos de personal también se hicieron cargo de las negociaciones con los sindicatos y de procurar resolver varias de las necesidades del personal y de esa forma mejoraría la productividad.

Sin embargo, estos departamentos de personal no se consideraban esenciales para las Organizaciones de las cuales formaban parte. Con frecuencia, servían solamente como recurso informativo para que los ejecutivos de la organización tomaran decisiones. A principios de siglo, las finanzas, la producción y las ventas se consideraban mucho más importantes que los aspectos de administración de los recursos humanos. A medida que sus responsabilidades y aportaciones se incrementaron, la importancia de los departamentos de personal también creció. Para darle racionalidad y efectividad al sistema. Los departamentos de reclutamiento tuvieron que recurrir a cálculos demográficos de la población y procedieron a establecer exámenes médicos y psicológicos. Así como las primeras mediciones efectivas de aptitud para determinadas tareas y de esa forma se demostraba que los recursos humanos o departamento de bienestar eran de vital importancia.

El Siglo XX

A finales de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) hasta la Gran Depresión (1930-1938) los departamentos de personal desempeñaron funciones de creciente importancia. Se concedió creciente atención a las necesidades de los empleados. La importancia de las necesidades de personal se hizo aún más relevante por el resultado de los estudios llevados a cabo en Estados Unidos en la planta Hawthorne de la compañía General Eastern Electric en Chicago durante ese periodo. Estos estudios demostraron que los objetivos de eficiencia postulados por la administración científica debían dosificarse teniendo en cuenta las necesidades humanas según Abraham Maslow. Estas conclusiones; que hoy parecen elementales; ejercieron un profundo y duradero efecto en la administración de personal. La Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial obligaron a concentrar la atención en áreas diferentes, pero prepararon el campo para avances anteriores.

Esta depresión produjo una crisis de credibilidad en la capacidad de las empresas privadas para hacer frente a las necesidades sociales y el público apeló al sector oficial. Los gobiernos de la época pusieron en práctica políticas de compensación por desempleo, seguridad social salarios mínimos e incluso de

garantía al derecho a formar sindicatos Los gobiernos se esforzaron en mejorar las condiciones de seguridad y estabilidad. Surgieron medidas legislativas que obligaron a las compañías a cumplir determinadas disposiciones.

En los años de Gran Depresión, las organizaciones de todo tipo se han visto en la necesidad de considerar los objetivos sociales más generales y ello ha reforzado la necesidad de contar con departamentos de personal En algunos casos se confió a estos departamentos la función de interactuar con los sindicatos, cada vez más poderosos para poder tener mejor comunicación con los trabajadores. El crecimiento en gran escala obtenido por los sindicatos durante el periodo obligó a las organizaciones a cambiar sus políticas de paternalismo por enfoques administrativos proactivos, que tomaban en cuenta las aspiraciones y demandas de los asalariados De hecho. El término “Relaciones industriales” se acuñó durante la época, para reflejar las actividades de interacción que llevaba a cabo el departamento de personal.

A finales de la Segunda Guerra Mundial el mundo del trabajo se encontró afectado por cambios muy profundos La economía de guerra alcanzó niveles de eficiencia muy altos en ambos bandos combatientes gracias a múltiples avances logrados en gran medida por la presión bélica.

Se manejaron mucho las técnicas de selección de personal diseño y descripción de puestos y los estudios de tiempos y movimientos, entre muchas otras. Por ello, al final del conflicto se hicieron prácticamente universales los departamentos de personal que enfrentaron labores y responsabilidades mucho más complejas que durante el conflicto armado. Ya se encontraba mejor establecido.

Recursos humanos

El termino recursos humanos, según Puchol (1994) es Lanzado a finales de los años 70 y principios de los años 80 por autores norteamericanos, aunque ya el mismo es empleado por representantes de la denominada Escuela de las Relaciones Humanas, y señala que algunos autores plantean que la adopción de este nuevo enfoque fue la reacción norteamericana ante los resultados y las

políticas en esta esfera de una gerencia japonesa. El primer Congreso Mundial sobre Recursos Humanos fue en Washington en 1986.

Panorama actual

Los cambios ocurridos en los últimos años (última década del siglo XX y 13 que va del siglo XXI) en las distintas esferas de la vida social y la necesidad de lograr niveles de competitividad sostenida, que le permitan alcanzar cada vez niveles superiores de desempeño; esto ha llevado a colocar en el centro de todo proceso organizacional, al ser humano. Se puede afirmar que en el panorama actual de la gestión coexisten y se complementan diferentes posiciones teóricas, prácticas y metodológicas.

La introducción del término competencias data de la década de los años 20 en los Estados Unidos en lo referente sobre todo a la capacitación, pero el auge en el empleo del mismo se desplaza de fines de los años 60 a los 70, y se considera al psicólogo David Mc Clelland uno de los pioneros. Luego es retomado en los 90 con las formulaciones de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional.

La definición actual de las competencias laborales es uno de los conceptos pioneros, que permitió la integración y colaboración del trabajo. Los grandes cambios que se operan en el mundo contemporáneo, unidos al desarrollo de las ciencias, han influido con fuerza en la esfera laboral, han originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos, surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones; así el término competencias invade el campo de la gestión del talento humano, y consecuentemente las disciplinas científicas que hemos venido desarrollando.

En el funcionamiento del mundo empresarial hay funciones de dirección como la planificación, organización, dirección y el control, pero por las exigencias de la gestión se produce una nueva función de las organizaciones, surgen entonces los sistemas gestión global. Así, hoy día se habla de que el hombre es el principal activo y ventaja competitiva estratégica de una organización y se

introducen nuevos términos como capital humano, capital intelectual, potencial humano. Las competencias desarrolladas por los empleados tienen:

La aplicación del saber y querer a los procesos de trabajo.

Desarrollo individual y organizacional.

Alahama (2004) plantea en este nuevo enfoque que la empresa que hace gestión de conocimientos, o la organización que aprende (Learning Organization) “facilita el aprendizaje de todos sus integrantes y este aprendizaje se traduce en un proceso de transformaciones continuas, las dimensiones teoría y práctica, la concepción y el procedimiento, son inseparables, puesto que ni el empresario puede ser sólo de acción, ni el académico puede limitarse a la reflexión y el pensamiento”.

El nuevo modelo de “producción ajustada, aligerada, o de alto rendimiento” (Learn Production) es otro que aporta a la organización de producción, dirección, el diseño de cargos y al análisis y descripción de puestos.

El mejor modelo de producción ajustada se ha desarrollado fundamentalmente en Japón (como es el caso del llamado toyotismo), en EU, y Europa. “La producción ajustada, tiene como prioridad el incremento de la productividad, y la creación de condiciones para la competitividad y el empleo, reconoce que es necesario prestar mayor atención a la vida laboral y familiar.” Alahama, R.

Los sistemas de producción ajustada, de alto rendimiento o Learn Production son más productivos y tienen sus objetivos en los costos, la calidad, y el tiempo.

Los sistemas de producción ajustada se basan en la flexibilidad de las tareas, la identificación con el objetivo de la calidad total y el mejoramiento continuo y también pretenden atender las necesidades de los trabajadores.

La producción ajustada o de alto rendimiento se basa en:

Rotación de puestos.

Gestión de calidad total.

Existencias justo a tiempo.

Trabajo en equipo.

Delegación de mayor responsabilidad.

Toma de decisiones que pasa de las estructuras de dirección a los grupos constituidos.

Integración de funciones con el objetivo de incrementar la calidad.

Incremento continuo de la productividad.

Respuestas acordes a las exigencias de las nuevas tecnologías.

La participación en los beneficios.

Estabilidad en el empleo.

Remuneración en función de las competencias.

Las calificaciones.

Programas de socialización para infundir valores de la organización.

Estos elementos de carácter o dimensión técnica pretenden conjugarse con algunos elementos psicológicos y sociales que ayudan a una mejor gestión.

Las nuevas herramientas y estrategias como, círculos de calidad, la calidad total, la dirección integrada por proyectos, el sistema de gestión global, de la gestión de procesos, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la organización de redes, de coordinaciones de las comunicaciones y las decisiones dinámicas, organizaciones que aprenden y las últimas tendencias de

organizaciones inteligentes y de redes del trabajo llevan a estructuras totalmente flexibles y cambiantes, a la innovación que es lo que se trabaja en la actualidad.

1.2.1. Definición de gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2004) afirmo que: la gestión del talento humano en las instituciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Gary Dessler, citado por Chiavenato manifiesta que la gestión del talento humano se refiere a las nuevas prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial como, reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los colaboradores de la Institución. Por tal motivo las nuevas prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente: Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado) Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto. Seleccionar a los candidatos para cada puesto. Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores. Evaluar el desempeño. Administrar los sueldos y los salarios. Proporcionar incentivos y prestaciones. Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar). Capacitar y desarrollar a los empleados actuales. Fomentar el compromiso de los colaboradores. Todo con un solo propósito el lograr los objetivos organizacionales (1997, p. 2)

Para Keith (1996), La nueva practica de gestión de talento humano es el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes de la fuerza laboral, busca destacar a las personas con alto potencial. Las entidades de trabajo se involucran en los objetivos de la gestión del talento que es buscar, atraer, retener, mantener, seleccionar, capacitar, desarrollar, promover, y movilizar a los empleados en la organización. Los trabajos realizados para medir el valor de sistemas como estos dentro de las empresas, descubren beneficios en estas áreas económicas críticas: utilidades, satisfacción al cliente, calidad, productividad, costos, duración del ciclo para poder ofrecer ese crecimiento individual versus el organizacional.

Sostiene Koontz y Weihrich (2004) el hecho de que las personas son vitales para la operación eficaz de una institución. Los gestores suelen afirmar

que la gente es su activo más importante. Sin embargo, los activos humanos o talentos humanos prácticamente no aparecen nunca en los balances generales como una categoría en sí misma, a pesar de todo la gran cantidad de dinero que se invierte en la selección y capacitación del personal (p. 364)

Para Dessler (2001) define que: “El talento humano se refiere a los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución y que ahora tiene más importancia que antes. Una razón es el aumento de los empleos en el campo de los servicios. El talento humano está remplazando con rapidez a las máquinas como base para el éxito de casi todas las instituciones” (p. 11). Todas estas habilidades competitivas nos hacen merecedoras de un crecimiento individual.

Gallegos (2004) afirma que: la educación peruana afronta desde décadas pasadas problemas referidos a las actividades funcionales de la institución educativa, debido al predominio de antiguas formas y concepciones que entienden la gestión, como la cantidad de trámites ante diversos organismos para conseguir algo. La educación pública no logra mostrar cuál es su desempeño y desconocemos cuánto le cuesta al país su mantenimiento tal como lo afirma Luis Belaunde rector de la Universidad de Ciencias Aplicadas (p. 68).

Alvarado (1999), afirma que la gestión del talento humano en cualquier institución, de manera especial en las entidades educativas, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de mucha trascendencia, porque trata con el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, las personas (p. 176). Por ende el día de hoy se establece mejores prácticas para desarrollar el talento.

Dimensiones de gestión del talento humano

Planificación

Para Corredor (2001) “La Planificación Estratégica es el proceso cual se provee lograr situaciones objetivas, determinando poder y potencialidad de actores que actúen en escenarios cambiantes con tiempos críticos y bajo de condiciones de

incertidumbre”. (p.44). En el campo educativo este aspecto requiere conocer con qué potencialidades cuentan los gerentes educativos y si son aptos para actuar en situaciones cambiantes y desconocidas que se presentan durante el tiempo de actuación en las instituciones.

Según el autor Chiavenato (2000, p.158), existen cuatro tipos de planes: los afines con los métodos denominados procedimientos, los relacionados con el dinero llamados presupuestos, los que tienen que ver con el tiempo denominados programas y los referidos a los comportamientos denominados reglamentos. Como la planificación estratégica financiera, son planes tácticos cuando cubren una unidad o departamento de la empresa a mediano plazo, y son planes operacionales cuando su dimensión es local y a corto plazo.

Define Álvarez (2000), la planificación como “una tarea específicamente intelectual que prepara y facilita la acción proporcionando la sistematización y coordinación de todas las actividades que se quieren realizar en el centro a lo largo de un período académico”. (p.147). con base a lo expuesto, se define que la planificación implica y aspira implementar orden y dirección en los procesos conforme a las pautas establecidas, de allí que tiene una doble connotación; una lógica de donde se deriva el conocer y la otra operativa, que indica la forma de actuar para lograr el objetivo deseado.

Organizaciones en el trabajo

Según Daft (2007), el objetivo de la dirección estratégica es moldear y dar forma al diseño y administración de la organización, y entiende por diseño de la organización a la forma en que se implementan las metas y estrategias” (Daft, 2007; p. 56)

Administración de puestos

De acuerdo a Schultz (1991),

El análisis de puestos y la descripción están relacionados y en el proceso de obtención de datos, pero están totalmente diferenciados entre sí. La descripción de puestos consiste en dar tareas o

atribuciones que conforman un puesto y que lo diferencian de los demás que existen en la institución, determina qué hace el ocupante del puesto, cómo lo hace, cuándo lo hace y por qué lo hace. El análisis de puestos determina el perfil que debería tener el ocupante para el mejor desempeño adecuado del puesto, cuáles son las responsabilidades que el cargo le otorgue y en qué condiciones debe desempeñarlo. (p.72)

Es un proceso, por medio del cual se identifica, recolecta, examina y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia como contribución real de un cargo o puesto de trabajo en los resultados de una empresa o institución. Esta investigación del contenido de los puestos de trabajo, permite relacionar a la metodología actual de procesos. Los subsistemas de Recursos Humanos - 40 - los elementos del trabajo, cuyos componentes son: acción, función, resultado y guías de acción. (Cevallos, 2011, p. 19).

Cuando hablamos del análisis de puestos de trabajo puede ser definido como el estudio y fraccionamiento de las responsabilidades, tareas, características del entorno y competencias del ocupante en unidades operacionales e identificables. Existen métodos diferentes para el análisis de puestos de trabajo y, en función de la naturaleza del puesto, deberá determinar el método más idóneo para la obtención de información del mismo. El tipo de información que se deberá recoger depende del objetivo por el cual realiza el análisis y posterior descripción del puesto. (Gan y Triginé, 2012, p. 22) Se puede decir que el análisis de puestos consiste en una serie de procedimientos los cuales tienen como final objetivo, recabar información referente a las actividades responsabilidades inherentes al puesto, así como los requerimientos específicos los cuales deberán ser considerados cuando se trate de reclutar personas para ocupar el puesto de acuerdo al perfil.

Selección de personas.

Para Chiavenato (2004), precisa que: “la selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presentan características deseadas por la organización”. Existe un viejo

dicho que afirma que la selección constituye la elección adecuada de la persona adecuada para el lugar adecuado. En términos más amplios, la selección busca a los nuevos colaboradores más adecuados para los cargos de la institución, con el fin de mantener o aumentar el desempeño del personal y poder lograr los objetivos organizacionales.

Si no hubiese las diferencias individuales y si todas las personas fuesen iguales y reuniesen las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección de personas sería innecesaria, pero la variación humana es enorme mundo que nos presenta la vida: las diferencias personales, tanto físicas (estatura, peso, complexión, fuerza agudeza visual y auditiva, resistencia a la fatiga) como psicológicas (actitud, temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades intelectuales, etc.) llevan a las personas a comportarse de manera diferente, a percibir situaciones de modo diferente y a desempeñarse de manera diferente con mayor o menor éxito en las organizaciones (p. 169).

Dessler (2001), considera que: la selección de los empleados adecuados debe su importancia en primer término, a que el desempeño del gerente siempre dependerá, en parte, de sus subordinados. Los docentes que cuenten con las habilidades y los atributos adecuados trabajarán mejor para usted y para la institución. Los docentes que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar o generar conflictos no tendrán un buen desempeño y en consecuencia, su gestión y la institución repercutirá las consecuencias. El momento de excluir a estos indeseables es antes de que lleguen a entrar, nunca después. (p.173).

Handfield y Axelrod (2003), Contratar personas muy talentosas va a ser cada vez más importante para el desempeño de su institución y la competencia por el talento va a ser más sofisticada. Hay que asegurarse de que su organización tenga una sólida estrategia de reclutamiento que le permita obtener una cuota mayor de talento que la usual (p. 99).

Capacitación de personas

Chiavenato (2004), sostiene que: la capacitación *educativo de corto plazo*, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas

van adquiriendo conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La *capacitación* influye a la transmisión de conocimientos específicos relativos al mundo del trabajo, actitudes frente a aspectos de la institución, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de capacidades tanto habilidades y competencias. Una tarea cualquiera, sea compleja o simple, involucra estos tres aspectos que determina un mejor desenvolvimiento o desempeño laboral. (p.386).

Schermerhorn (2003), considera que: el proceso es un conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y descubrir las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Esto se aplica tanto a la inducción inicial de un empleado como a la actualización o mejoramiento de las habilidades mediante la capacitación de la persona para satisfacer los requerimientos cambiantes del cargo. Actualmente, muchos gestores están preocupados por la falta de preparación formal de algunos empleados para desempeñarse en sus cargos, a menudo el desconocimiento de alta tecnología, en el nuevo lugar de trabajo. Esta preocupación incluso abarca las habilidades básicas de lectura, redacción y aritmética. Las instituciones más progresistas ofrecen programas de capacitaciones intensivas para asegurar que sus trabajadores siempre cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar un mejor trabajo entro de sus organizaciones.

Robbins (2004), asegura que: los empleados no son competentes para siempre porque las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas. Por esa razón y una de las más importantes las organizaciones gastan cada año miles de millones de dólares en capacitación formal. La capacitación abarca desde impartir a los empleados destrezas básicas de lectura hasta cursos avanzados en liderazgo ejecutivo y operativo. (p. 493).

Robbins y Coulter (2010), considera que: la capacitación de los empleados es la más importante actividad de la administración de recursos humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Para muchas organizaciones, la capacitación en habilidades interpersonales del

empleado (comunicación, solución de conflictos, trabajo en equipo, servicio al cliente, y otros) es de alta prioridad.

Alles (2010), fundamenta que: “la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad”.

Rendimiento

Decíamos que la gran mayoría de las actividades que los profesionales de los Recursos Humanos llevan a cabo en sus respectivas institucionales, están dirigidas a la consecución de un impacto positivo sobre el rendimiento de sus trabajadores. También, ¿qué se entiende por rendimiento laboral? Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, Motowidlo (2003), lo describe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede tener resultado positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización. Profundizando un poco más en el término, a la hora de conceptualizar el rendimiento, nos encontramos que existe una doble perspectiva. Por un lado, algunos autores y profesionales consideran el desempeño en términos de resultados u outputs del trabajador (como por ejemplo, el número de clientes conseguidos o la cantidad de productos fabricados).

Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993), la búsqueda de la eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo este uno de los medios para ser considerado en su evaluación y rendimiento

Waldman (1994) en las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento. Sin embargo, como decíamos, existe otro grupo de especialistas y autores para los que lo correcto es considerar el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas.

Evaluación de desempeño

Según Chiavenato, I. (2009), describe la evaluación del desempeño del talento humano como “una valoración sistemática de la actuación de cada persona, en función de las actividades va desempeñar, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de crecimiento o desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización” (p. 211). El mismo autor define que la evaluación es un proceso dinámico que incluye al evaluado y al gerente y representa una técnica de gestión imprescindible en la actividad administrativa actual, ya que es un medio que permite localizar problemas de supervisión, de integración, adecuaciones a los cargos y falta de entrenamiento o adiestramiento lo que permite establecer medios o programas para eliminar o neutralizar tales problemas.

De esta manera Peña, C. (2009), indica que la evaluación del desempeño del talento humano es un proceso técnico a través del cual, de forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos superiores; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del empleado. La información obtenida de la evaluación, sirve para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso de la carrera individual como de la carrera organizacional. En la mayor parte de las organizaciones, el gerente es responsable del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Así quien evalúa al personal es el propio gerente o supervisor, con la asesoría de

los órganos de gestión de recursos humanos, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.

Lavanda (2005), para un jefe, supervisor o gerente es importante hacer evaluaciones a sus empleados, ya que puede determinar fallas y tomar medidas correctivas y establecer una acción correctiva. Se puede decir que la evaluación del desempeño tiene por objetivo poder hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de sus puestos de trabajo, además permite apreciar la integración de las personas en sus puestos, mejorar su actuación futura y, con ello, mejorar los resultados de la empresa y así obtener el objetivo general por la organización.

Desarrollo de personas

Para Chiavenato (2004), considera que: “es una organización desarrollar es el conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje, proporcionadas por la empresa dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”.

El desarrollo de personas se relaciona con la educación. Educar (del latín educere) significa extraer, traer, arrancar. En otras palabras, representa la necesidad de traer del interior del ser humano las potencialidades interiores. Educar significa exteriorización de esos estados latentes y del talento creador de la persona. Todo el modelo de formación, capacitación, educación, y desarrollo debe garantizar al ser humano la oportunidad de ser lo que puede ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas.

Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad del individuo.

El desarrollo de personas se relaciona más con la educación y la orientación hacia el futuro que la capacitación. El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del docente y su carrera futura, que en el cargo actual. Todos los docentes pueden y deben desarrollarse.

El desarrollo rápido de los conocimientos y habilidades es el mejor antídoto contra el desempleo y la precariedad de las relaciones de trabajo. En un ambiente de hiper competitividad, sólo sobrevivirán las instituciones más ágiles, capaces de anticiparse al proceso de cambios que pongan a su favor el factor sorpresa.

Importancia de la administración del talento humano

Tephen (1996) sostiene que muchos trabajadores por lo general están no satisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes.

En consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo. Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, el talento humano tiene una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. Las personas se encargan de diseñar y producir los bienes y servicios, de estandarizar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus metas. El trabajo del gestor de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus trabajadores.

"La administración del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones".

Todos los gestores de talento deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la

productividad y el desempeño. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una compañía? La respuesta es un "SI" definitivo.

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración del personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

En la actualidad los trabajadores tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar. Algunos empleados desean colaborar obteniendo el cargo del directorio para sus puestos de trabajo, y quieren participar en las ganancias financieras obtenidas por su organización. Otros cuentan con tan pocas habilidades de mercado y creen conocer todo y que los empresarios deben rediseñar los puestos de trabajo y ofrecer una amplia formación antes de realizar la contratación (p. 20).

Objetivos de la gestión del talento humano

De tal forma los objetivos de los recursos humanos para Chiavenato (2004), sostiene que las personas constituyen el principal y único activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los trabajadores. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos (ARH) todavía es la más común y en el transcurrir del tiempo se va ir modificando por lo trascendental que es el hombre el día de hoy sobre todo el mundo tan cambiante y el ser humano evoluciona.

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate. La administración de

recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de recursos humanos sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes formatos para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión y alcanzar su visión.

Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral, en este caso los trabajadores.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos

cambios y tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social.

La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí (p. 6).

1.2.2 Definición de desempeño laboral.

La investigación realizada sobre la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2007) en una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones y otros nombre que en el camino se ha ido realizando (p. 243).

La evaluación del desempeño es una herramienta que permite determinar el grado de cumplimiento y logro de las tareas asignadas a cada persona de manera que sirve de guía para el desarrollo profesional de las personas en base al establecimiento de los puntos fuertes y débiles los cuales hay que potenciar y reforzar para alcanzar el desempeño deseado en el personal.

Para Schermerhorn (2003) considera que: el desempeño laboral es la cantidad y calidad en el cumplimiento de tareas por parte de un individuo o grupo. La selección adecuada de personas trae a las personas con la capacidad adecuada para ocupar un puesto. Los mejores gerentes se aseguran a diario que personas talentosas ocupen todos los puestos bajo su supervisión. La capacitación y desarrollo mantienen actualizadas las habilidades de las personas y permiten que su desempeño laboral alcance un alto nivel de logro. Al renovar y

redoblar su compromiso con el factor de capacidad y con las mejores prácticas en la gestión del talento humano, los gerentes pueden contribuir sustancialmente al desarrollo del desempeño laboral.

El desempeño laboral requiere apoyo porque hasta el individuo más capaz y dedicado no alcanzará los niveles más elevados de desempeño a no ser que cuente con el apoyo apropiado. El apoyo crea un ambiente de trabajo rico en oportunidades para aplicar el propio talento para obtener la máxima ventaja. Para utilizar plenamente su capacidad, los trabajadores necesitan suficientes recursos, objetivos e instrucciones claras, estar libres de reglas y restricciones laborales innecesarias, tecnologías adecuadas y retroalimentación del desempeño. Proporcionar éstas y otras formas de apoyo laboral directo es una responsabilidad de la gestión del talento humano.

El desempeño laboral implica esfuerzo o la disposición para trabajar arduamente en una tarea. El esfuerzo es un componente irremplazable del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no lograrán un alto desempeño de manera consistente a menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo.

Pero la decisión de una persona para hacerlo no depende por completo de ella. Por eso lo que la gestión del talento humano debe hacer es intentar crear las condiciones para que la persona se esfuerce al máximo (p. 309- 310).

Para Deming, citado por Coens y Jenkins (2001) consideran que: “la evaluación anual nutre el desempeño a corto plazo, aniquila el planeamiento de largo plazo, hace que se acumule el miedo, destruye el trabajo en grupo, alimenta la rivalidad y la política, deja a las personas amargadas, abrumadas maltratadas, maltrechas, desoladas, desanimadas, abatidas, sintiéndose inferiores y algunas aún deprimidas, inhabilitadas para trabajar durante semanas luego de recibir la valoración, incapaces de comprender por qué son inferiores. Es injusta, por cuanto adscribe a las personas de un grupo diferencias que pueden ser causadas enteramente por el sistema dentro del cual trabajan.

Para mejorar el desempeño de la organización el director debe fomentar un propósito y un sentido de dirección compartidos para el futuro, que sean convincentes. Debe crear un clima de trabajo en el cual se confíe y respete a los individuos como adultos responsables. Finalmente debe capacitar a todos los empleados en el entendimiento y aplicación de métodos de mejoramiento de sistemas y procesos (p.487).

Dimensiones de desempeño laboral

Establecimientos de metas

Alineamiento estratégico

La Comunicación

Se destaca que la comunicación se puede generar de manera formal, como menciona Rubio (2005), como aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros); o informal siendo aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal (chismes, comentarios, opiniones, entre otros).

Aunado a la comunicación se encuentra la confianza y la colaboración, la confianza es definida por Robbins (2001), como un proceso que se da en el tiempo y se basa en muestras relevantes pero limitadas de experiencia; mientras que, la colaboración definida por Stainback (2001), es una forma de trabajo en conjunto, fundamental para la auténtica cooperación, permitiendo que al generarse la comunicación, la confianza y la colaboración entre el grupo de docentes con otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, genere un clima organizacional óptimo donde el desempeño de los trabajadores con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, que es el que toda organización desea tener para que los

trabajadores siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente.

Relaciones interpersonales

Se refiere al grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas. La importancia del estudio de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en una empresa, y se basa en la comprobación de cómo influyen en el comportamiento manifiesto de los trabajadores, a través de percepciones garantizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Según Oliveros (2004) el conocimiento de las relaciones interpersonales y el clima organizacional permite procesos tales como intervenciones certeras tanto a nivel de diseño, o rediseño, de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones por el cual el trabajador encontrara una mejor calidad de vida en el trabajo.

Según el autor al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: honestidad y sinceridad, respeto y afirmación, compasión, comprensión y sabiduría, habilidades interpersonales y destrezas, estas características son necesarias dentro lo interpersonal como otros, según Oliveros (2004).

“El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación.” Hablo particularmente de la manera en que solemos hablarles a aquellos con quienes usualmente entramos en contacto a diario, nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo.

Muchas veces, ya sea en forma pública o privada, se hacen referencia a otras personas en términos poco constructivos, especialmente cuando ellas se encuentran ausentes. Siempre se ha creído que es una buena regla el referirse a

otras personas en los términos en que se quisieran que ellos se refiriesen a otros, según Cruz (2003).

Estilo de dirección

Se refiere al grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores. Los estilos de liderazgo o de dirección tienen una influencia fuerte y directa en el clima organizacional, el cual se refiere a las percepciones sobre la flexibilidad organizativa, teniendo un impacto directo sobre los resultados.

La efectividad de un líder se da principalmente por su habilidad para movilizar a sus subordinados, dirigirlos como grupo a fin de lograr que ellos se esfuercen en la consecución de una meta común.

Cabe decir que el comportamiento del líder maneja el clima, ya que este genera motivación, y esta última es la que va a lograr el nivel de desempeño que tengan los trabajadores en la organización, es decir un enfoque causa y efecto. Bajo este enfoque los líderes pueden mejorar el clima, por ende, la motivación, logrando al final eficiencia en el desempeño, según Stringer (2001).

Asimismo, los estilos de liderazgo y el clima que este genera puede favorecer o no al bienestar y satisfacción percibida por los colaboradores. Ya no es suficiente con cumplir con las obligaciones y deberes legales, sino comprender cómo se está influyendo positivamente sobre los grupos e individuos en la organización.

De acuerdo a este tipo de gestión es posible reconocer a las empresas responsables de las que no lo son, ya que la empresa involucra procesos de toma de decisiones, de valores que establecen su actuar, de las relaciones laborales basadas en el respeto por la diferencia, equidad y confianza, según Austin (2010)

Sentido de pertenencia

Se refiere al grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.

Se entiende como la actitud de considerarse y de sentirse integrante de un grupo; en las organizaciones, también se puede identificar el sentido de pertenencia como la relación que existe entre empresa empleado. Esta relación se orienta hacia la realización de los objetivos individuales y organizacionales. Cuando estos dos objetivos, se satisfacen mutuamente y existe responsabilidad social por parte de la organización, produce bienestar en los trabajadores, generando así sentido de pertenencia a la empresa. Cuando el individuo proporciona habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas, junto con una actitud positiva frente al aprendizaje y grado de desempeño, la empresa le asigna responsabilidades, las cuales se convierten en un reto y una competitividad (mejoramiento continuo) de su condición en la organización, según Chiavenato (1994)

Compromiso

Para los autores Davis y Newstrom, (2010; p279) como “puede ser el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella “En cuanto a compromiso organizacional, Mowday, citado por Lagomarsino, define el compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”. Si se utiliza una expresión coloquial, pero de fácil comprensión, el compromiso organizacional es algo así como “tener puesta la camiseta” de la institución. Kahn, citado por Zamora, aborda el compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que este observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales. Así mismo, Hellriegel, citado por Edel y García, define que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Cuando hablamos de compromiso se habla de valores que va a generar las personas el talento.

Establece Sosa (2008) al respecto afirma que:

Desarrollar con diligencia y esmero nuestras tareas

Asegurar la contribución a resultados colectivos

Neutralizar cualquier circunstancia o evento que ponga en riesgo las metas

Guiar, en su caso la actuación de nuestros colaboradores

Asegurar el alineamiento de estos con las metas comunes

Seguimiento de las reglas y métodos establecidos para la convivencia profesional

Subordinar intereses propios a los colectivos

Afianzar los valores corporativos

Colaborar con los demás

Ejercer crítica constructiva, inteligentemente formulada

Contribuir a la calidad de vida en el trabajo (p.2)

Clima institucional.

Existen distintos autores que a lo largo de los años han ido usando adjetivos como percepción, opinión, características, propiedades, impresiones; entre otros. Asimismo, estas ideas fueron evolucionando y dando sentido al concepto actual.

Se puede entender como el conjunto de componentes que van a brindar bienestar mental, físico y social al empleado dentro de la organización, de los cuales, para fines de esta investigación, teniendo en cuenta que las percepciones de los trabajadores están mediatizados por el desarrollo saludable de los componentes del mismo, según Chiavenato (1994).

Hablar de clima institucional en las organizaciones. Según Alves (2000): El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124). El clima organizacional en las instituciones educativas será la resultante de la

percepción de lo que los docentes y administrativos viven y sienten de la organización y de esa forma se trasmite al cliente externo.

Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83).

Para Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Sandoval (2001) sostiene que:

si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Del mismo modo Martín (2000) Indica que

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Objetivos de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato, (2007) la evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer las perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado, (el evaluado) no solo debe tener conocimiento del cambio planeado sino también debe saber porque se debe modificar y si es necesario hacerlo. Debe recibir la retroalimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización. La evaluación del desempeño en el personal busca identificar los aspectos que limitan que el desempeño tomando en cuenta la perspectiva del trabajador de manera que las acciones a seguir sean de manera consensuada y no por imposición de los niveles superiores.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Beneficios para el gerente

Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en los factores de evaluación y principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

Comunicarse con sus trabajadores, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación de desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para el subordinado

Conoce las reglas del juego, o sea cuales son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.

Conoce cuales son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de este cuáles son sus puntos fuertes y débiles.

Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregirse, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etc.)

Hace una evaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización

Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, así mismo define cual es la contribución de cada empleado.

Identifica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de la actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia.

Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y a la mejora de las relaciones humanas en el trabajo. (Chiavenato, 2007, p. 248)

Nueva visión más amplia del recurso humano que posee la organización se la puede obtener a través de la evaluación del desempeño, ya que provee a sus directivos información medible en referencia al potencial de las personas, permite determinar las personas con las que hay que trabajar para mejorar su potencial y desempeño proporcionando oportunidades de crecimiento y promoción.

Satisfacción laboral.

Los conceptos encontrados respecto a satisfacción laboral, abordaremos las más importantes: Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata de una actitud general, resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Para Javier Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Según Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Para Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

Satisfacción de la seguridad en el trabajo

Esta variable satisfacción siempre se relaciona con una perspectiva subjetiva acerca de la continuación de un trabajo.

Las normas básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo condicionan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja.

Las normas se concretan en un conjunto de prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la condenación de todas las personas a las que afecta. La eficacia de la norma se concreta en el siguiente principio: Respételas y hágalas respetar.

El cumplimiento de estos aspectos aumentará el sentido de seguridad y salud de los trabajadores y disminuirán los riesgos profesionales de accidentes y enfermedades en el trabajo.

Siempre las empresas deben llevar un registro en un libro adecuado y visado de todos los siniestros laborales que se producen indicando la fecha, hora, partes y personas afectadas y tipo de gravedad del accidente: leve, grave, o mortal.

Con el registro de los accidentes de trabajo se establecen las estadísticas de siniestralidad laboral a nivel de empresa y de otros ámbitos superiores territorialmente o sectorialmente. De acuerdo con las estadísticas de siniestralidad se establecen los planes, campañas o proyectos de prevención de accidentes laborales.

La satisfacción en la motivación

Uno de los factores internos que requiere una mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es bastante imposible comprender el comportamiento de las personas. La motivación es difícil definirlo, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del

ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. En este aspecto, motivación se asocia con el sistema de conocimiento del individuo. Es obvio pensar que las personas son diferentes: como las necesidades son desiguales de individuo a individuo, mismos que producen diversos patrones de comportamiento, así como los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos que también varían.

No obstante, esas diferencias, hace que el proceso dinámico del conocimiento sea semejante en todas las personas. En ese sentido, existen tres premisas que hacen eficiente el comportamiento humano:

El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente lidera de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.

El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio, siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.

El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un "impulso", un "deseo", una "necesidad", una "tendencia", expresiones que sirven para indicar los "motivos" del proceder individual. LA PERSONA. Aunque el modelo básico de motivación que muestra la figura sea el mismo para todas las personas, el resultado podrá variar indefinidamente, pues depende de la manera de cómo se recibe el estímulo (que varía según la persona y el tiempo), las necesidades (que también varían con la persona) y del Necesidad (Deseo) Tensión Inconformidad Objetivo Estímulo (causa) Comportamiento Imagen.

El conocimiento que posee cada una de ellas. La motivación es depender fundamentalmente de éstas tres variables.

A. Maslow elaboró una teoría de la motivación con base en el concepto de jerarquía de necesidades que lideran en el comportamiento humano. Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura, éstas crecen

durante su vida y a medida que el individuo satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su conducta. De acuerdo con A. Maslow, las necesidades humanas tienen la siguiente jerarquía de las necesidades.

Necesidades fisiológicas (aire, agua, alimentos, reposo, abrigos etc.)

Necesidades de seguridad (protección contra el peligro o las privaciones).

Necesidades sociales (amistad, pertenencia a grupos, etc.)

Necesidades de estima (reputación, reconocimiento, auto respeto, amor, etc.)

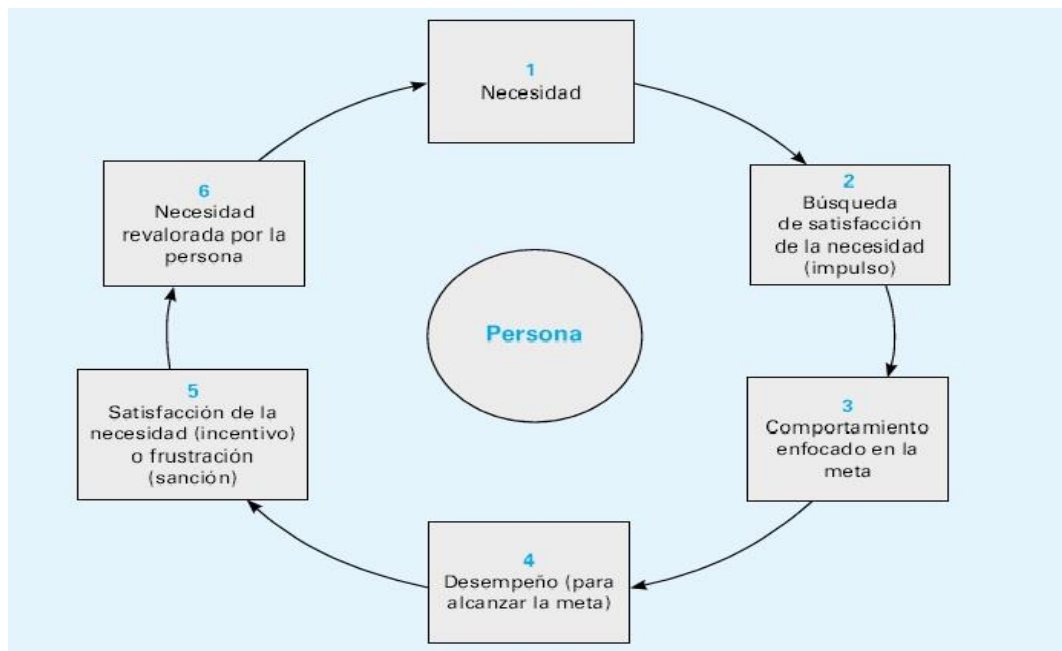
Necesidades de autorrealización (realización potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc.)

Teoría de la motivación

El desempeño de una organización depende de la conjunción de varios factores críticos: estrategia, tecnología, diseño y cultura organizacional y, sobre todo, talento humano. Sin la variable personas las organizaciones no pueden hacer nada. Sin embargo, es preciso que ese talento humano posea conocimientos y competencias; para que pueda generar resultados debe estar inmerso en un entorno de trabajo basado en un diseño organizacional favorable y en una cultura participativa y democrática. Además, la motivación del individuo es indispensable. El desempeño individual, que es la base del rendimiento de la organización, depende en gran medida de que las personas estén motivadas. La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a los objetivos o a las necesidades. Las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen. Alcanzarlas reduce las necesidades humanas. Las metas pueden ser positivas (elogios, reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos) o negativas (críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso). Las metas positivas son muy atractivas; en cambio, las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas. Existe varios pasos que tiene el proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera: Las necesidades y las carencias: provocan tensión e incomodidad en la persona, lo

que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión. La persona: escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso). Si la persona satisface la necesidad: el proceso de motivación habrá obtenido satisfacción. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, se llama la frustración.

Esa evaluación del desempeño: determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo. (Chiavenato, 2009 p. 236, 238).



Fuente: Chiavenato (2009) Página: 239

Figura 1. Modelo simple del proceso de motivación.

Metodología aplicada en gestión del talento humano y desempeño laboral

La Gestión del talento o Capital humano en las instituciones de educación superior La universidad es definida por Corrales, Díaz (2003) como una organización la cual está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, es por esto que la calidad exigida en las Instituciones de Educación Superior requieren que la gerencia de estas instituciones tenga un adecuado manejo sobre su capital humano, lo que requiere poner en práctica estrategias, conocimientos, técnicas e instrumentos para el manejo óptimo de

estos recursos (Salazar, 2005) ya que como lo define la Comisión Nacional para el desarrollo de la Educación superior en Febrero de 1997 “La calidad de las instituciones educativas depende de quienes producen, transforman y transmiten el saber”, el impacto de este capital humano se hace manifiesto por los resultados en el proceso de construcción de la universidad, y en el cumplimiento de la misión y propósitos institucionales, el incremento de personal de planta, de sus actividades y proyectos permiten determinar la excelencia institucional y la participación de la misma en la hoy denominada sociedad del conocimiento (Londoño, 2000).

Modelos de gestión del capital humano

En estos tiempos de cambio las organizaciones han comprendido que el mayor activo son las personas, que las herramientas, maquinas, tecnologías y parte arquitectónica pueden ser compradas en cualquier mercado, pero sin duda alguna para que una organización sea exitosa y competitiva se debe a la inteligencia, creatividad y liderazgo que tenga el capital humano, es ahí donde las instituciones universitarias en su contexto socioeconómico del conocimiento, abren un intenso debate y sobre todo cómo deben ser gestionadas o administradas las instituciones públicas. La universidad es consciente que debe invertir y apostar en saber escoger su equipo de trabajo. En la actualidad en las organizaciones no se habla de otra cosa que el papel influyente que ocupa el personal como ventaja competitiva, como lo menciona en palabras de Baguer (2001), “la tendencia actual indica que no sólo las personas no pierden importancia, sino que cada vez es y será mayor su protagonismo...” protagonismo que obliga a desarrollar capacidades y habilidades para estar a la altura del desarrollo humano, tanto tecnológico, cognitivo, social y económico. La Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, no es ajena a este fenómeno, como institución de educación superior líder en los procesos de formación y comprometida con la nación es consciente que se debe insertar a estas nuevas tendencias y sobre todo en la valoración del capital humano. La universidad de igual manera destaca que cada día el mercado académico es muy amplio y competitivo y es claro que debe tener en su gabinete de administrativo los mejores porque de alguna manera representan un soporte de supervivencia en el mercado. Para cumplir con dichos

retos, a razón que la Universidad es un bien público y que contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas, se pone en marcha este proyecto de investigación para seguir fortaleciendo la gestión del talento humano en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

Pero antes de abordar los modelos de gestión del talento humano, es importante traer a colación la evolución acelerada en especial en los últimos cincuenta años, sobre este concepto que se manifiesta en las organizaciones con relación al “hombre”, y surgen los siguientes: Según lo que dice el diccionario Aristos (1987), estos se definen como:

Personal: Es el conjunto de personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia.

Personal: Es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.

Capital humano: Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la organización.

Talento humano: Es la actitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño. Teniendo en cuenta las diferentes denominaciones que se le han dado al hombre, de igual manera el enfoque organizacional en función de cumplir los objetivos trazados ha sufrido ciertos cambios en el modelo tradicional se basaba en el reclutamiento y procesos operativos.

1.3. Justificación

Justificación de la investigación

La presente investigación se enmarca a partir de la formulación del problema, pues dentro de la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, el desarrollo del ser humano como persona es vital teniendo en cuenta que, a partir de las oportunidades de empleo, el acceso a los bienes de producción, las

relaciones y el logro de metas productivas se puede potenciar las capacidades de los trabajadores.

Justificación práctica

Debido a la competitividad que se vive actualmente, es necesario brindar un buen manejo de Gestión de talento humano, permitiendo a la Institución educativa El Buen Pastor continuar ofreciendo un adecuado servicio, para esto se necesita que la institución optimice al máximo sus recursos, básicamente el humano; y del tal manera se vaya satisfaciendo las necesidades personales y organizacionales.

Del mismo modo es indispensable revisar, conocer situaciones de insatisfacción con amplitud del personal que labora en la institución ocupando nuestros recursos al máximo de la manera más óptima posible, con la finalidad de adquirir nuevas formas de satisfacer necesidades que vayan de acuerdo con nuevas formas de trabajo, como La selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas que permitirán que los trabajadores del IST El Buen Pastor se encuentre satisfecho.

Justificación social

Se da porque, la Gestión del talento y el desempeño laboral; son importantes para el desarrollo del Buen Pastor, por ello el comportamiento humano de los trabajadores y otros factores encaminados hacia las variables, se convierten en una necesidad de estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los colaboradores y de toda la organización.

Justificación teórica

Por ello la investigación realizada sobre Gestión del talento humano y desempeño laboral tiene como justificación teórica, en tanto analiza la relación que existe, lo cual contribuye a ampliar la información para apoyar el avance de los conceptos y lineamientos teóricos aplicados en las Instituciones educativas de nivel superior esto permitirá el mejor desenvolvimiento y mayor compromiso de las personas. En este contexto se hace necesario que nuestras instituciones, los directivos,

profesores, personal administrativo seamos socios estratégicos para formar personas con emprendimiento y mejores ciudadanos.

Justificación Metodológica

Metodológicamente es importante reconocer que una de las variables que interacciona de manera directa con Gestión del talento humano es la satisfacción laboral, por lo estudiado los responsables de la institución pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la institución para que así puedan tomar decisiones adecuadas, favorables en general y lo más importante es que estarán tomando en cuenta a sus trabajadores quienes son los que sienten realmente un gusto o disgusto tanto por lo que la institución les da y cómo es que este mismo factor les permite ejecutar sus labores.

Fundamentación legal

El Informe N° 16-2014-SERVIR/GDSRH de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, y el Informe Legal N° 280-2014-SERVIR/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica.

Realidad problemática

El entorno actual cada vez más inestable e imprevisible, La globalización, el desarrollo de la ciencia y la tecnología, las migraciones de las fuerzas laborales a través de países, continentes entre otros, son claros indicadores de un fuerte cambio cuya velocidad se incrementa cada vez más. En este mundo donde las ventajas competitivas del talento humano se han acentuado, la riqueza y la prosperidad ya no están ligadas a la posesión de recursos físicos, sino que se sustenta en el conocimiento y el saber. La inadecuada aplicación de las fases de administración de personal ha generado un bajo desempeño, escaso desarrollo y se ha limitado la creación de un clima laboral que propicie el desarrollo organizacional. La gestión del talento humano cobra especial relevancia en un mundo más internacionalizado y en el que los aspectos de gestión humana pueden convertirse en factores diferenciadores que posibilitan el éxito de una

organización con respecto a sus competidores. Para eso la gestión del talento humano debe asegurarse que sus procesos técnicos respondan a las exigencias en la era del conocimiento. La provisión del talento humano debe responder a las competencias laborales de los cargos que demandan las empresas, con habilidades propias para enfrentar el contexto del mercado laboral.

Actualmente, la definición de administración de recursos ha evolucionado, ahora se considera a la gestión del talento humano como el conjunto de acciones que ayudan a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número adecuado de colaboradores. El talento humano es considerado como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, que permite la realización de los objetivos, elevando su rol a una posición estratégica. Un campo tan emprendedor y competitivo como el talento humano no se encuentra libre de enfrentarse a una serie de retos o desafíos provenientes del contexto socioeconómico donde se desenvuelve. Los que gestionan se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de sus sistemas empresariales porque introducen el conocimiento científico en los negocios y la racionalidad en las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva.

Para eso se debe proporcionar esta nueva visión de las personas, actualmente se refiere a la gestión del talento humano y no de recursos. No se tratan como solo empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización, si no como colaboradores de la institución. Una institución debe integrar al mejor capital humano, motivarlos, ayudarlos a desarrollarse profesionalmente, darles las herramientas necesarias que los hagan más eficaces y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, capacitarlos, diseñar correctamente el trabajo, establecer las metas adecuadas, motivarlos, recompensarlos, los trabajadores sentirán un compromiso mayor y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la institución.

La gestión del talento humano es un aspecto de fundamental importancia cuando se evalúa el desempeño de la productividad de los colaboradores de una empresa, si existe o no un adecuado proceso de selección, cuáles son sus

motivaciones laborales, entre otros aspectos importantes. Sin ello los jefes de talento humano estarían permanentemente despidiendo y contratando nuevo personal para determinada función. Por lo expuesto en nuestro objeto de estudio.

Son estas las principales razones por las cuales se hace necesario realizar un estudio sobre la gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016, con el objetivo de implementar un modelo de gestión que permita encaminar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos.

El Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor” es un centro de enseñanza con más de 21 años de existencia, brinda las carreras profesionales tecnológicas de Computación e Informática, Contabilidad y Administración, Secretariado Ejecutivo.

Los alumnos del Instituto son jóvenes y adultos que vienen principalmente de los distritos del cono norte y cono sur, así como de distritos como San Juan de Lurigancho, Breña y Lima.

Se encuentra ubicado en la Av. El trébol los Olivos, en un lugar estratégico, con alto nivel de delincuencia, tránsito congestionado, poca o nula seguridad ciudadana, etc.

En el IST “El Buen Pastor” en el Ámbito Institucional, ¿Que sucede en esta I.S.T.? ¿Se trasmite Gestión del talento en relación al desempeño laboral? ¿El personal percibe la Gestión del talento efectivo? ¿Qué estrategias utiliza la dirección? ¿Los trabajadores están satisfechos con su director y su desempeño?

Son muchas las interrogantes que surgen es por eso que es importante realizar este tipo de Investigación, para diagnosticar las causales y consecuencia de la asociación de estas variables.

Instituto Superior Tecnológico El Buen Pastor

El Instituto cuenta con un Plan Estratégico que no está actualizado y en sus debilidades y amenazas se señala la falta Gestión y el bajo desempeño laboral que genera deserción escolar, repitencia escolar, desmotivación, causales principales de la problemática de la Institución, los docentes se encuentran desmotivados por los problemas económicos y de línea de carrera y esa desmotivación se trasmite a los alumnos que son reflejo de la dirección, lo que causa monotonía, inseguridad, falta de apoyo, falta de respuesta en el personal administrativo y docentes, sin metas cumplidas generando todo un clima negativo que atenta contra la calidad educativa del plantel.

Uno de los objetivos del Padre Pedro Martínez, Promotor de la comunidad educativa "El Buen Pastor" fue la de abrir una Institución de Educación Superior, que diera cobertura a los jóvenes con menor recursos económicos, para tener una Carrera Tecnológica en el cono norte, que les pudiera ofrecer una preparación de calidad y que en el futuro tengan un adecuado desempeño en las actividades productivas al servicio del País, basada en una formación académica y práctica de principios cristianos y católicos.

A mediados de 1992, el profesor César Cortés y profesor Zunuel Ames Portella bajo el auspicio de la comunidad educativa "El Buen Pastor" iniciaron las actividades preparatorias para realizar un estudio con el fin de establecer un Instituto Superior, líder en el Cono Norte. El 15 de julio de 1993, mediante Resolución Ministerial N° 0532, el Ministerio de Educación autorizó la creación del ISTP "El Buen Pastor", con dos especialidades: Computación e Informática y Secretariado Ejecutivo. Siendo su primer director el Profesor César Cortés Mondragón quien sabiamente dirigió el Instituto hasta el año 1998. La segunda semana de mayo se inauguró oficialmente el Instituto con la presencia del Cardenal y Primado de la Iglesia Católica, Monseñor Augusto Vargas Alzamora. La sede en donde el Instituto abrió por primera vez sus puertas fue en Jr. Aries N° 782 Urb. Mercurio, posteriormente se trasladó a la Urb. Sol de Oro, en la esquina de la Av. Sol de Oro y Constelaciones, en Septiembre 2001 con R.D. N° 1102 –

2001 se obtuvo la autorización para el cambio de local a la Av. El Trébol N° 7194, Urb. El Trebol, Los Olivos.

Misión

Formar profesionales eficientes, de calidad, con sólidos valores cristianos para participar en el mundo empresarial y laboral en la construcción de una sociedad más justa, fraterno y cristiano.

Visión

Liderar la Educación superior Tecnológica en el Perú, con un desarrollo científico tecnológico constante que permita que nuestros servicios sean reconocidos por su alta calidad, excelencia tecnológica y que además contribuya al desarrollo empresarial, económico y social del País.

Los colaboradores del IST “El Buen Pastor” se desarrollan en tres turnos: Mañana, tarde y Noche, y existen también dos realidades diferentes. El turno de la mañana para los docentes y los estudiantes, es de 8.00 a.m. hasta 12.00 a.m., el de la tarde de 1.00 a 5.00 pm., y de la noche es de 6.30 p.m. hasta 10.30 p.m. Es muy difícil que los docentes del turno diurno se reúnan con los docentes del turno noche para coordinar comisiones, por ejemplo, debido a la diferencia de horarios y a que los docentes del turno noche, que en su mayoría son de profesiones liberales, laboran en otras instituciones o empresas durante la mañana.

Muchos de los trabajadores administrativos trabajan desde las 8.00 a.m. hasta 6.00 p.m., otros de 3 p.m. hasta la 10.00 p.m.

Existen reclamos de los docentes, de los trabajadores. Los docentes y el personal administrativo generalmente reclaman por el cumplimiento a sus derechos laborales, en el caso de los docentes contratados: el pago de sus haberes. Por ende los alumnos reclaman por el incumplimiento de los servicios educativos ofrecidos desde el momento de su postulación, como operatividad de los laboratorios, maltrato a los alumnos por parte de las autoridades del instituto, de personal administrativo y docente, demora en la entrega de carnés de medio

pasaje, entrega oportuna de sílabos, insatisfacción por el servicio de enseñanza que en algunos casos no les satisface, corrupción de algunos docentes y de algunos administrativos, servicios higiénicos limpios, etc.

Por los factores anteriormente expuestos, se propone este estudio para diseñar el nuevo cambio de gestión del talento, que permitan influir directamente en el desempeño laboral, la calidad de servicio que se brinda a los estudiantes del Instituto razón de ser de toda institución educativa, en este esfuerzo se irá alcanzando la calidad deseada para el logro de los objetivos institucionales.

1.4. Problema

1.4.1. Problema general

Por ello se llega a la siguiente pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?

1.4.2. Problema específico

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y la compensación del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?.

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el clima organizacional del I.S.T “El Buen Pastor “del distrito de los Olivos, 2016?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del I.S.T “El Buen Pastor” del distrito de los Olivos, 2016?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

(HA) Existe relación significativa gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

1.5.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

(HA) Existe relación significativa entre Gestión del talento humano con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

(HO) No Existe relación significativa entre Gestión del talento humano con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Hipótesis específica 2

(HA) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con el clima organizacional del I.S.T “El Buen Pastor” Lima.

Hipótesis específica 3

(HA) Existe relación significativa entre gestión del talento humano con la satisfacción laboral del I.S.T “El Buen Pastor” del distrito de los Olivos, 2016?.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal según su edad, género, condición laboral.

1.6.2 Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre gestión de talento con el clima organizacional del IST “El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre gestión de talento con la satisfacción laboral del IST “El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable1: Gestión del talento humano

Para Chiavenato (2004) afirma que: la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Gary Dessler (1997, p. 2) en su obra Human Resource Management citado por Chiavenato expresa que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros (p.9).

Dimensiones de las variables:

Dimensión: Planificación

Planificación: Consiste básicamente en elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización. Después, determinar las políticas, proyectos, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acción futuros. En pocas palabras, es decidir con anticipación lo que se quiere lograr en el futuro y el cómo se lo va a lograr. Chiavenato (2004)

Dimensión: Organización

Organización: Consiste en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones. Chiavenato (2004)

Dimensión: Administración de Puestos

La administración de puesto está conformada por factores intrínsecos y extrínsecos los cuales formulan cuatro preguntas ¿qué hacen?, ¿Cuándo lo hacen?, ¿Como lo hacen? y ¿por qué lo hacen?, Chiavenato (2004)

Dimensión: Selección del Personal

Para Chiavenato (2004), precisa que: “la selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presentan características deseadas por la organización”. Existe un viejo dicho popular que afirma que la selección constituye la elección adecuada de la persona adecuada para el lugar adecuado. En términos más amplios, la selección busca los candidatos más adecuados para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar el desempeño del personal.

Dimensión: Capacitación del Personal

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Idalberto Chiavenato)

Dimensión: Rendimiento

La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento beneficio o con el provecho. (Idalberto Chiavenato)

Dimensión: Desarrollo del Personal

Para Chiavenato (2004), considera que: “el desarrollo de personas es el conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje, proporcionadas por la organización

dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”.

Variable 2 desempeño laboral:

El Desempeño Laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Dimensiones de las variables:

Dimensión: Establecimientos de Metas

Según Locke (1968) reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.

Dimensión: Clima Organizacional

Para Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Dimensión: Satisfacción Laboral

Right y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral *“representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”*.

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Variable: Gestión del Talento Humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	a) Estrategias, Políticas y Procedimientos	1, 2, 3, 4	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
Organización en el trabajo	b) Diseño de Puesto	5, 6, 7, 8	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
Administración de puestos	c) Valorización de Puestos	9.10. 11. 12	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Selección del personal	d) Perfil del puesto	13,14,15	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
	e) Reclutamiento	16,17,18	
	f) Selección	19,20,21,22	
Capacitación del personal	g) Diagnóstico de necesidades	23,24,25	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
	h) Plan de capacitación	26,27,28,	
	i) Formato de capacitación	29 30,31,32	
	j) Evaluación de capacitación	33,34,35, 36	
Rendimiento	k) Evaluación de Desempeño	37, 38, 39, 40	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
Desarrollo del personal	l) Desarrollo de progresión de carrera	41, 42, 43	5.-Totalmente de acuerdo 4.-De acuerdo 3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo 2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
	m) Desarrollo de las capacidades	44, 45, 46,47	

Fuente: Elaboración propia (2016)

Tabla 2.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Establecimientos de metas	a) Alineamiento estratégico	48,49,50	5.-Totalmente de acuerdo
	b) Comunicación	51, 52,53	4.-De acuerdo
	c) Compromiso	54 55,56,	3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo
	d) Capacitación	57, 58 59 60	2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
Clima organizacional	e) Relaciones interpersonales	61, 62, 63, 64 65, 66, 67, 68	5.-Totalmente de acuerdo
	f) Estilos de dirección	69.70.71, 72	4.-De acuerdo
	g) Sentido de pertinencia	73, 74, 75, 76	3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo
	h) Condición de trabajo		2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo
Satisfacción laboral	i) Satisfacción de relaciones interpersonales	77, 78, 79,80 81,82, 83, 84	5.-Totalmente de acuerdo
	j) Satisfacción en las condiciones de trabajo	85, 86, 87,88	4.-De acuerdo
	k) Satisfacción en la motivación	89, 90, 91, 92	3.-Ni de acuerdo, ni desacuerdo
	l) Satisfacción en la seguridad en el trabajo		2.-En desacuerdo 1.-Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia (2016)

2.3. Metodología

2.4. Diseño de investigación

El diseño de la muestra es de tipo no experimental, debido a que el investigador no tiene control deliberado sobre las variables de estudio. Según (Hernández 2010, p.149). Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Según Hernández, et. al., (2014). Diseño plan o estrategia que se desarrolla para poder obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento. (p.128).

2.5. Tipo de estudio:

En la presente investigación el tipo de estudio Descriptivo y Correlacional; Descriptivo porque se requiere describir como se manifiesta el problema de la investigación. Esto nos lleva a analizar, medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio en esta investigación.

Según (Hernández et. al., 2010, p. 80). Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y perfiles de la persona, grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis “. Y Correlacional porque tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre mis dos variables. Así mismo (Hernández et al., 2010, p.81) “indica que tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Descriptivo: Hernández et, al (2014).

Consideran al fenómeno estudiado y sus componentes; Miden conceptos; Definen Variables. Explicativo: Según Hernández, R; Fernández, C& Bautista, P. (2014); Determinan las causas de los fenómenos; Generan un sentido de entendimiento; Son sumamente estructurados. Correlacional: Según Hernández (2014); Asocian conceptos o variables; Miden conceptos; Definen variables.

Método Hipotético – Deductivo Según Bernal (2010), “El método consiste en un procedimiento que parte en unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p.56). Es considerado este método ya que mediante la investigación se pretende validar la idea a defender, mediante la hipótesis que se estableció (La deficiente Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos, se genera diferentes expectativas con el fin confirmar la validez de la hipótesis establecida.

2.6 Población, Muestra y Muestreo

Población

La población del área de estudio esta del presente trabajo de investigación está constituida por los trabajadores de una Institución Superior. Esta muestra está comprendida por trabajadores de 30 a 60 años de edad, género masculino y femenino, su condición laboral es estable, con un edad aproximado de 50 años, tanto en el área de Coordinación Académica. Ubicado en la Av. El Trébol, Urbanización el Trébol. Provincia de Lima. El IST tiene una atención desde las 8 de la mañana hasta las 10.30 de la noche. Su función es la captación de alumnos para otorgar servicio de la educación. En donde se ve la atención personalizada a cada cliente a través de módulos de atención al cliente, atención personalizada. La población de mi estudio se basa en colaboradores según su edad, género y condición laboral de la Institución.

Muestreo

Para el Estudio de esta muestra se ha utilizado el muestro no probabilístico, porque la elección de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni en base a formulas grupo de personas y desde luego, las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas.

Muestreo No Probabilístico

El estudio corresponde a la muestra no probabilística pues según Hernández (2010, p.131) la elección de de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni en base a formulas grupo de personas y desde luego, las muestras seleccionadas por decisiones subjetivas tienden a estar sesgadas. Así mismo esta investigación ha cumplido con los criterios de inclusión que según Tinoco y Sáenz (1999) son determinados por la pregunta misma de la investigación y enmarca la población o población objeto de estudio, estos criterios singularizan a los sujetos que podrán entrar al estudio; por lo general, estos criterios son globales o generales.

Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterios de Inclusión: Se fijan las características que hacen una unidad sea parte de una población (edad, sexo, grado, nivel socio económico), en los estudios comparativos se deben señalar con especial cuidado los factores que se necesitan. Se incluirá personal con edad promedio desde los 30 años a más, personal de ambos sexos, con condición estable.

Se incluye personal directivo de 40 a 60 años, sexo hombre y/ mujer

Se incluye a personal de Administrativo 40 a 55 años, sexo hombre y/ mujer

Se incluye a Coordinadores de 35 a 45 años, sexo hombre y/ mujer

Se incluye a Docentes de 30 a 60 años

Se incluye personal con condición laboral estable

Se incluye personal con condición laboral contratado

Criterios de Exclusión: Características para que la presencia haga que una unidad no sea parte de una población como otra edad que puede modificarse el estudio.

Se excluirá personal con uso de vacaciones.

Se excluye a personal con licencia por Maternidad.

Se excluye a personal con descanso Médico.

Se excluye a personal no dispuesta a participar en la encuesta.

Se excluye a personal con suspensión por Amonestación.

Se excluye a personal con Licencia sin Goce de Haber.

2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad.

Tabla 3.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Entrevista	Cuestionario
Desempeño Laboral	Entrevista	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia (2016)

La técnica que se utilizó para la recolección de datos sobre la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral fue una encuesta, según (Canales, 2004, p. 163) “este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionando por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias”

El instrumento que se utilizará para dicha muestra será del cuestionario que es definido por (Canales, p.165), como “el método que utiliza un instrumento o

formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema de estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo”. Que consto de una introducción, instrucciones, datos generales y contenido propiamente dicho dividido en 2 partes:

Gestión del Talento Humano

Desempeño Laboral

Por ser un trabajo correlacionar se usó un cuestionario de la escala de Likert (se denomina así por Rensis Likert, quién publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales), el instrumento de recolección de datos debe tener: validez y confiabilidad, con la validez se determinará la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems se medirá las variables correspondientes. Si nos basamos en los comentarios y afirmación de (Canales, 2004, p. 172), expone que la validez como “el grado en que un instrumento logra medir lo que se pretende medir).

Los escalonamientos de Likert es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o seis categoría.

Opciones o puntos de la escala de Likert (Hernández, Fernández & Bautista, 2014, p.238-239)							
Alternativa 1							
Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Alternativa 2							
Totalmente de acuerdo		En desacuerdo		Neutral		En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Alternativa 3							
Siempre		La mayoría de veces si		Algunas veces si, algunas veces no.		La mayoría de las veces no.	Nunca
Alternativa 4							
Completamente verdadero		VERDADERO		Ni, falso, ni verdadero		FALSO	Completamente falso

Figura 2. Opciones o puntos de la escala de Likert

Descripción de Cuestionario:

Un cuestionario es un conjunto de preguntas que se confecciona para obtener información con algún objetivo en concreto. Existen numerosos estilos y formatos de cuestionarios, de acuerdo a la finalidad específica de cada uno. Consiste en también en aplicar a un grupo de individuos estando presente el investigador o el responsable para la recolección de datos o información, o también se puede aplicar él envío por correo a los destinatarios seleccionando la muestra. Algunas ventajas del cuestionario son sus costo relativamente bajo, su capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de personas en un periodo bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar datos. (Canales, 2004, p. 165).

Encuesta: este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. (Canales, 2004, p. 163).

Cuestionario: consiste en un conjunto de preguntas, respecto de una o más variables a medir, destinado a obtener respuestas sobre el problema de estudio y que el investigado llena por sí mismo. (Canales, 2004, p.163)

Para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral se tomaron dos cuestionarios independientes.

I.- en esta primera parte es la recopilación de datos del colaborador acerca de su situación laboral.

II.- en esta parte se mide la apreciación que tiene el colaborador respecto a como se siente con referencia a la Gestión del talento humano en su área de trabajo.

III.- en esta parte mide la apreciación que tiene el personal del IST El Buen Pastor, con referencias al desempeño laboral.

Procedimiento de recolección de información: (pasos)

Se describe los 7 pasos para realizar el procedimiento con los que se van a trabajar a recolección de datos:

Una vez determinado el tipo de instrumento que se va a utilizar en esta investigación, se tiene que solicitar permisos para ejecutar el cuestionario en la muestra de la investigación. El permiso se solicitará a la Universidad Cesar Vallejo, en la escuela de Posgrado (segundo piso, pabellón B) con la encargada de la maestría de Talento Humano, para poder realizar las encuestas para los fines correspondientes.

Se solicitará permiso de consentimiento informado para el desarrollo de la investigación al jefe de la Oficina de Admisión de la Universidad César Vallejo, en documento cada participante de la encuesta deja constancia de su asistencia voluntaria y autoriza el uso de la información proporcionada únicamente al estudio. Este documento se realiza antes de aplicar la encuesta.

Los recursos a utilizar en esta investigación serán propios. Por ello se coordinará los días para la aplicación del cuestionario ya que será el investigador quien ejecutó el cuestionario.

Selección de Técnica. - la técnica que uso para recolectar los datos sobre las variables fue una encuesta, la cual pasará por un juicio de expertos y se medirá con el alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento.

Selección de Instrumento: el instrumento de evaluación seleccionado para esta investigación es tipo cuestionario y la técnica en la encuesta.

Aplicar un Instrumento: se aplicará el instrumento a la muestra de mi población como objeto a estudiar.

Tabulación resultada: la tabulación se hará en Microsoft Excel.

Validez y confiabilidad del instrumento

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento de la variable.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	47

El valor del Alfa de Cronbach 0,919 muestra que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento de la variable.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	45

El valor del Alfa de Cronbach 0,926 muestra que el instrumento es altamente confiable. Ver anexos

Validez: el instrumento que se utilizara para evaluar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la de desempeño laboral, ha sido validado por el proceso de validez de contenido y criterio de un juez en el que se siguen los procedimientos establecidos:

Se eligen que deben tener conocimiento sobre el tema a ser evaluado con los instrumentos: 1 experto en metodología de la investigación.

Se otorga una carta donde indica la invitación al Juez a ser partícipe del estudio, adjuntando un ejemplar de la prueba y las definiciones y aspectos que van a ser medidos. Se evaluarán los ítems si son adecuados a lo que se está

mediendo, si es claro y veraz, además si cumple con los criterios de los indicadores.

Se entregará el material a cada juez para su revisión y aprobación, para lo cual sus opiniones, recomendaciones y sugerencias contribuirán a mejorar el instrumento.

Para Hernández et al. (2010). indica que:

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Para determinar la confiabilidad se empleó el procedimiento de Medidas de Consistencia, el cual permitió obtener el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se utiliza para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento, con el fin de comprobar con cuanta exactitud, los ítems son consistentes, con relación a lo que se pretende medir (p. 200).

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma^2(i)}{\sigma^2(X)} \right]$$

Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Cronbach en 1951. El alfa de Cronbach es una media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado).

El coeficiente alfa se puede utilizar como un índice de solidez interna. Pero no implica nada sobre la estabilidad en el tiempo ni sobre la equivalencia entre formas alternas del instrumento.

El coeficiente alfa puede visualizarse como el límite inferior del coeficiente de confiabilidad conocido como coeficiente de precisión. En otras palabras, un coeficiente alfa de 0.80 sólo implica que el coeficiente de precisión es mayor que 0.80, pero no se sabe por cuánto se diferencia.

El coeficiente alfa se puede visualizar como el promedio de todos los coeficientes de confiabilidad que se obtienen por los métodos de las dos mitades.

El coeficiente alfa no es un índice de unidimensionalidad del instrumento.

El coeficiente alfa se puede utilizar en cualquier situación en la que se quiera estimar la confiabilidad de un compuesto.

Existen factores que pueden afectar la confiabilidad como lo son:

Homogeneidad del grupo.

Tiempo.

Tamaño del cuestionario.

Objetividad del proceso de asignar puntuaciones

Tabla 6.

Visación de expertos.

Experto	Condición
Mg. Félix Caycho Valencia	Aplicable
MBA. Sonia Solier Grillo	Aplicable
Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela	Aplicable

Fuente: Elaborado por Olivo (2016)

Tabla 7.

Desempeño Laboral

Experto	Condición
Mg. Félix Caycho Valencia	Aplicable
MBA. Sonia Solier Grillo	Aplicable
Dr. Luis Alberto Olivo Valenzuela	Aplicable

Fuente: Elaborado por Olivo (2016)

Procedimiento de Recolección de datos

Tras la recolección de datos, estos serán vertidos en una matriz utilizando el programa Microsoft Excel, una vez tabulados y depurados se procederá al análisis estadístico mediante el programa SPSS, versión española. Así mismo el procedimiento de recolección de datos se dará a través de la encuesta, la cual se hará llegar a los trabajadores previa presentación del autor de la investigación, dando a conocer los objetivos, el propósito, y de la forma como resolverán el instrumento.

Formato de permiso

Este formato a la Universidad Cesar Vallejo, en la escuela de Posgrado (segundo piso, pabellón B) con la encargada de la maestría de Talento Humano, para poder realizar las encuestas para los fines correspondientes.

Consentimiento informado de la muestra

Se solicitará permiso de consentimiento informado para el desarrollo de la investigación al jefe de la Oficina de Admisión de la Universidad César Vallejo, en documento cada participante de la encuesta deja constancia de su asistencia voluntaria y autoriza el uso de la información proporcionada únicamente al estudio. Este documento se realiza antes de aplicar la encuesta.

Recursos

Todos los recursos a utilizar en esta investigación serán propios. Por ello se coordinará los días para la aplicación del cuestionario ya que será el investigador quien ejecutó el cuestionario.

Selección de la técnica

La técnica que se usó para recolectar los datos sobre las variables fue una encuesta, la cual pasará por un juicio de expertos y se medirá con el Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de la consistencia del instrumento.

Selección del instrumento de evaluación

El instrumento de evaluación seleccionado para esta investigación es tipo cuestionario y la técnica en la encuesta.

Aplicar instrumento

Se aplicará el instrumento a la muestra de mi población como objeto a estudiar.

Tabulación resultada

La tabulación se hará en Microsoft Excel.

2.8. Métodos de Análisis de Datos

El método de análisis de datos se utiliza para determinar el grado de importancia de cada relación existente, para ello se usa un análisis factorial, una técnica estadística de una cierta complejidad, esta herramienta es la única que no suele emplear una estructura gráfica, sino que se basa en tablas y datos numéricos.

Pasos para calcular la Estadística Inferencial

Definición de una hipótesis científica, respuesta a un problema, normalidad porque van a realizar el colmogrof.

Definición de una hipótesis estadística: hipótesis nula

Construcción de una estadística de contraste que:

Propone información sobre la hipótesis a contratar

Del cual conozca su distribución bajo el supuesto de cumplimiento de una hipótesis nula.

Cálculo del estadístico de contraste de la muestra.

Aplicación de la regla de decisión nivel de significación y nivel de confianza.

Si el valor del estadístico calculado es probable, suponiendo la hipótesis cierta, se acepta la hipótesis.

Si el valor del estadístico calculado es improbable, suponiendo la hipótesis cierta, se rechaza la hipótesis.

Pasos

Proceso de Calificación de Datos

Paso 1.- Categorización analítica de los datos:

Analizar la estadística descriptiva para cada variable.

Evaluar la confiabilidad del instrumento de medición

Analizar la hipótesis mediante pruebas estadísticas

Paso 2.- Descripción de los datos:

Se describen los datos, valores, puntuaciones y distribuciones de frecuencias para cada variable. Se representa mediante tablas y gráficos. Se calculan las medidas de tendencia central y de variabilidad o dispersión.

La confiabilidad se calcula y evalúa para todo instrumento utilizado. Si el instrumento contiene varias escalas para diferentes variables, la confiabilidad se establece para cada escala.

En la Estadística inferencial, la hipótesis es una proposición respecto a uno o varios variables parámetros. El análisis consiste en determinar si la hipótesis es congruente con los datos de la muestra.

Paso 3.- Estadística Descriptiva: (recursos)

Medidas de tendencia central; media, mediana, moda, suma.

Medidas de variabilidad o dispersión: desviación típica y rango.

Análisis más utilizado: Paramétricos coeficientes de correlación de Pearson, regresión lineal, prueba t, análisis de varianza. No paramétricos: chi cuadrado, coeficientes de correlación.

Paso 4.- Estadística Inferencial: comprende aquellos métodos y técnicas usadas para hacer generalizaciones, predicciones y estimaciones que se utilizan para transformar la información en conocimiento.

Análisis factorial es una técnica estadística de reducción de datos usada para explicar las correlaciones entre las variables observadas en términos de un número menor de variables no observadas llamadas factores. Las variables observadas se modelan como combinaciones lineales de factores más expresiones de error. El análisis factorial se originó en psicometría, y se usa en las ciencias del comportamiento tales como ciencias sociales, marketing, gestión de productos, investigación operativa, y otras ciencias aplicadas que tratan con grandes cantidades de datos.

Método de contrastación de hipótesis: La última fase del método hipotético-deductivo (etapa III) consiste en la verificación o contrastación de hipótesis. Este es el momento en el que el investigador recopila los datos relevantes que le permiten concluir si la hipótesis debe ser aceptada o rechazada. En este punto el científico dispone de diversos métodos, los cuales se pueden dividir en experimentales y no experimentales. La diferencia principal entre ambos métodos consiste en el grado de control que ejerce el investigador sobre el fenómeno estudiado (Ballesteros y García, 1995b), (Fernández-Trespalcios, 1986b) (Llor, Abad, García, y Nieto, 1995b) (Grzib y Briales, 1996b).

Entre los métodos no experimentales de contrastación de hipótesis están la observación sistemática y el método correlacional en ellos el investigador recoge y mide los fenómenos tal y como se producen naturalmente, sin manipular las causas de forma intencionada. En este tipo de métodos el investigador no controla ninguna de las posibles variables que pueden influir en los resultados, por lo tanto, los resultados observados pueden ser debidos a la influencia de variables extrañas que no se han controlado.

Un ejemplo histórico de utilización de la observación sistemática como método de contrastación de hipótesis lo tenemos en la teoría evolucionista de Darwin. Darwin observando a diferentes especies animales y la adaptación de estas a su medio llegó a las conclusiones que dieron origen a su teoría evolucionista.

El método correlacional consiste en aplicar unos análisis estadísticos a un conjunto de datos seleccionados, con el fin de averiguar si hay o no correlación entre ellos (si están relacionados). Al igual que en la observación sistemática en este método el investigador tampoco ejerce ningún control sobre las variables objeto de estudio.

En los estudios correlacionales no se obtiene una información sobre cuál de los fenómenos es causa y cuál efecto, únicamente lo que pretende es conocer el grado y la dirección de la correlación. Una correlación no es más que una expresión estadística mediante la cual se relacionan dos hechos. El valor de la correlación puede oscilar entre 0 y 1, cuando más próximo a 1 sea el valor obtenido mayor es la relación entre las dos variables estudiadas. La correlación además puede ser positiva (+) o negativa (-). La correlación será positiva cuando el aumento (o disminución) en los valores de una de las variables estudiadas conlleva también el aumento (o disminución) en la otra. Mientras que, por el contrario, existirá correlación negativa cuando se produce una relación inversamente proporcional entre dos fenómenos, de tal forma que al incrementarse el valor de uno, se observa un decremento en el valor del otro, o viceversa.

Por el contrario, los métodos no experimentales son más naturales, tienen mayor *validez externa*, pero tienen el inconveniente de un menor control de las variables implicadas y, por lo tanto, tienen una menor *validez interna*.

Un ejemplo que permita entender la diferencia entre método no experimental y experimental puede ser el siguiente: Supongamos que queremos comprobar la presunta relación existente entre el cáncer (variable dependiente) y el tabaco (variable independiente), para lo cual podemos emplear una metodología experimental inyectando diferentes niveles de nicotina (variable independiente) a diversas ratas de laboratorio. Transcurrido un tiempo, comprobamos los efectos producidos (variable dependiente). Durante el tiempo que dure el experimento controlamos las posibles variables extrañas que puedan estar afectando al resultado final. Pasado un tiempo, si observamos que las ratas a las que se ha inyectado un cierto nivel de nicotina (variable independiente) contraen el cáncer (variable dependiente), en número significativamente mayor que el grupo de ratas a las que no se les inyectó la nicotina, o se inyectó en menor cantidad, se puede concluir, con un alto grado de probabilidad (porque hemos controlado las posibles variables extrañas que podían haber influido en el resultado final), que hay una relación causal entre las dos variables.

Es evidente que en el caso del hombre no podemos utilizar la misma técnica experimental, así que ahora para verificar la hipótesis utilizamos un método no experimental, por ejemplo, el correlacional. Podríamos empezar haciendo una encuesta con el fin de averiguar, en un grupo de sujetos previamente seleccionados por presentar una patología pulmonar (ej.: cáncer de pulmón) la cantidad de cigarrillos que fuman al día. Una vez conocido ambos datos, la incidencia de cáncer de pulmón y el número de cigarrillos consumidos al día, calcularíamos una correlación para saber si ambas variables (tabaco y cáncer de pulmón) están o no relacionadas en los seres humanos. Ahora bien, el que estén relacionadas no significa, en este caso, que el tabaco sea un agente causal, único o principal, respecto al cáncer de pulmón, porque ambas variables pueden, a su vez, estar relacionados con una tercera variable (ej.: la contaminación ambiental, la dotación genética, la alimentación,...) que es la que lo produce o ejerce mayor influencia.

Spearman:

En estadística, el **coeficiente de correlación de Spearman**, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

Para muestras mayores de 20 observaciones, podemos utilizar la siguiente aproximación a la distribución t de Student.

$$= \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0cero, significa no correlación, pero no independencia. La tau de Kendall es un coeficiente de correlación por rangos, inversiones entre dos ordenaciones de una distribución normal bivalente.

Prueba Estadística de Pearson:

La **prueba χ^2 de Pearson** se considera una prueba no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica (bondad de ajuste),

indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis. También se utiliza para probar la independencia de dos variables entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia.

La fórmula que da el estadístico es la siguiente:

Cuanto mayor sea el valor de χ^2 , menos verosímil es que la hipótesis sea correcta. De la misma forma, cuanto más se aproxima a cero el valor de χ^2 , más ajustadas están ambas distribuciones.

Los grados de libertad gl vienen dados por:

Donde r es el número de filas y k el de columnas.

Criterio de decisión:

No se rechaza cuando $\chi^2 < t$. En caso contrario sí se rechaza.

Donde t representa el valor proporcionado por las tablas, según el nivel de significación estadística elegido.

2.9. Aspectos Éticos

El presente estudio considera los principios de la Declaración de Helsinki, que aunque está destinada principalmente a los trabajadores del IST El Buen Pastor ubicada en Av. El Trébol, Los Olivos en el periodo 2016.

El presente proyecto de estudio velará por la confidencialidad de la Información personal de los colaboradores que participan en la investigación, para medir reducir al mínimo las consecuencias de la misma sobre su integridad física, mental y social.

Primero

Se informará al participante de las encuestas, sobre el derecho de participar o no en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin exponerse al entrevistado. A su vez se le explicará de manera clara y concisa al

participante, y pedir entonces, preferiblemente por escrito, el consentimiento Informado y voluntario de la persona.

Segundo

La veracidad de la base de datos obtenida, será la misma que presentará resultados trabajados como parte del proceso de recopilación de datos. Fuentes fidedignas, para lo cual se tomará en cuenta las consideraciones del manual APA, cuyos lineamientos regirán la transparencia del estudio de investigación, al citar la información correspondiente a otros autores. Con el fin de lograr la participación en forma clara y transparente se tomará los principios éticos de Belmont Report en todo el proceso: Nos basaremos en el principio ético sobre el respeto a las personas, confiabilidad, justicia y consentimiento consentido. La participación se basará en forma voluntaria, con permiso de la agencia bancaria, estos serán manejados solo por la encuestadora manejando y respetando los cuatro principios éticos básicos (justicia, autonomía, no maleficencia y beneficencia).

III. Resultados

Descripción de los resultados de la variable: Gestión del talento humano

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de gestión del talento humano.

Gestión del talento humano					
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	11,3	11,3	11,3
	Regular	70	66,0	66,0	77,4
	Eficiente	24	22,6	22,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

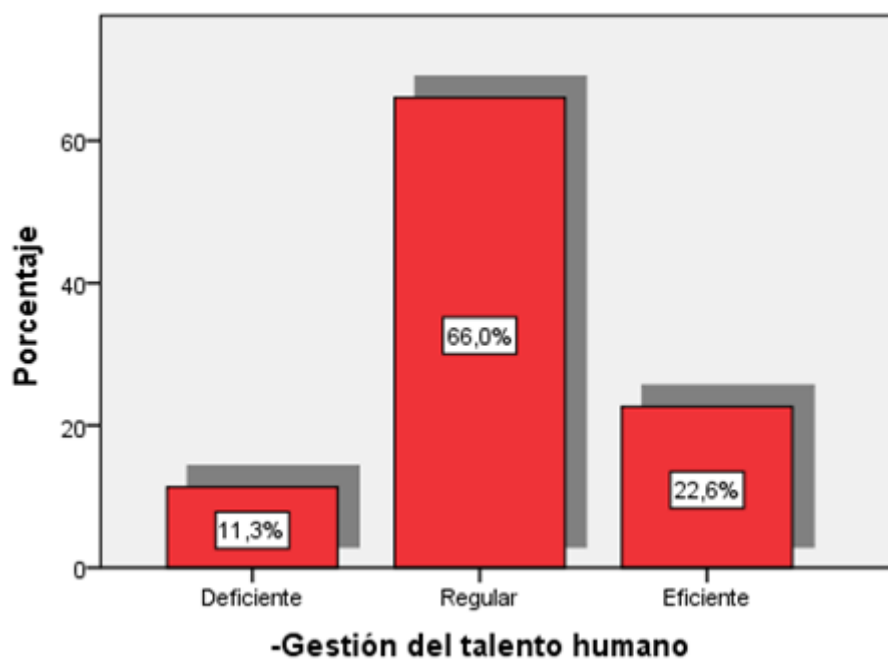


Figura 3. Distribución porcentual por niveles del personal según la gestión del talento humano.

Interpretación

De la encuesta realizada al personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 el 11,3 manifiestan que la gestión del talento humano es deficiente, el 66 % manifiestan que es regular y el 22,6 % eficiente.

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de desempeño laboral.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	6	5,7	5,7	5,7
	Moderadamente favorable	47	44,3	44,3	50,0
	Favorable	53	50,0	50,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

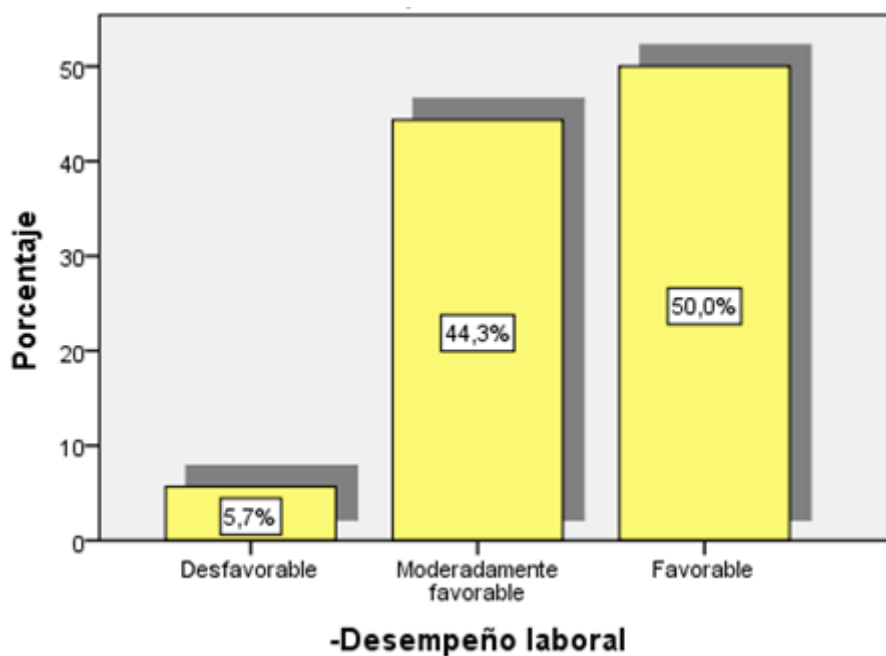


Figura 4. Distribución porcentual por niveles del personal según desempeño laboral.

Interpretación

De la encuesta realizada al personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 el 5,7% manifiestan que es desfavorable el desempeño laboral, el 44,3% manifiestan que es moderadamente favorable y el 50% favorable.

Descripción de los resultados de la dimensión: Establecimiento de metas

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de establecimiento de metas.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	20	18,9	18,9	18,9
	Moderadamente favorable	62	58,5	58,5	77,4
	Favorable	24	22,6	22,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

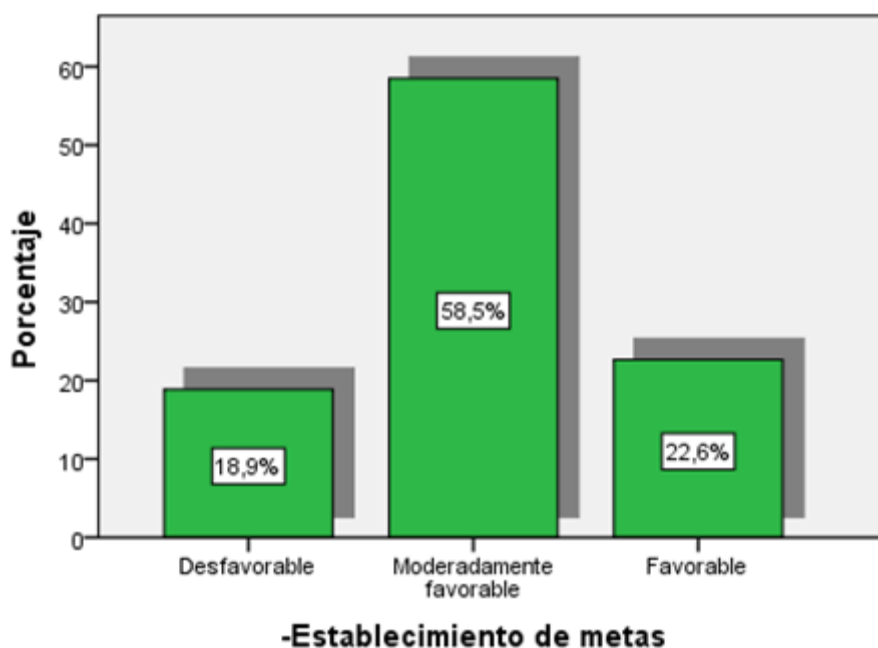


Figura 5. Distribución porcentual por niveles del personal según establecimiento de metas.

Interpretación

De la encuesta realizada al personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 el 18,9 % manifiestan que es desfavorable el establecimiento de meta I, el 58,5 % manifiestan que es moderadamente favorable y el 22,6% favorable.

Descripción de los resultados de la dimensión: Clima organizacional

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de clima organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	17	16,0	16,0	16,0
	Moderadamente favorable	70	66,0	66,0	82,1
	Favorable	19	17,9	17,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

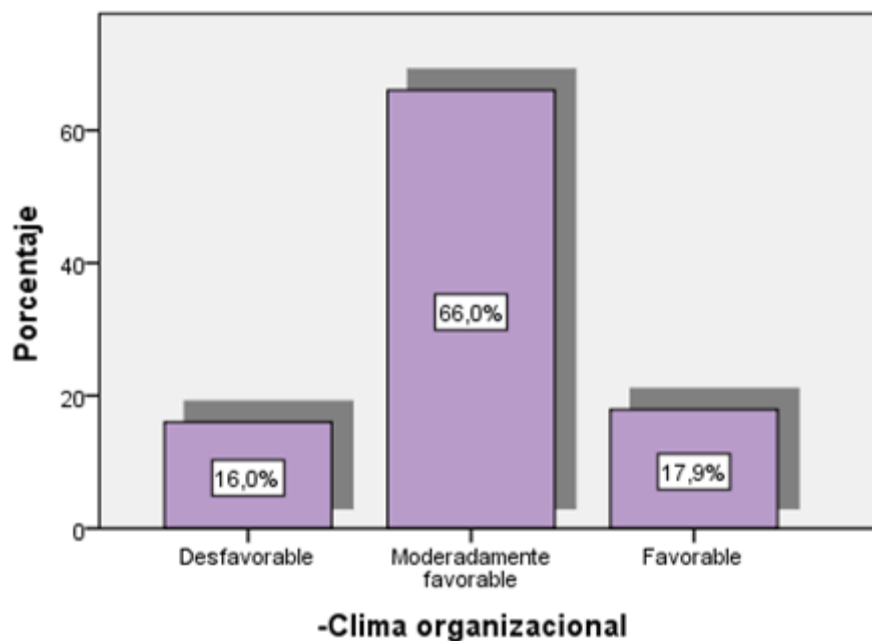


Figura 6. Distribución porcentual por niveles del personal según clima organizacional.

Interpretación

De la encuesta realizada al personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016 el 16% manifiestan que es desfavorable el clima organizacional, el 66 % manifiestan que es moderadamente favorable y el 17,9% favorable.

Descripción de los resultados de la dimensión: Satisfacción laboral

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de trabajadores según nivel de satisfacción laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	2	1,9	1,9	1,9
	Moderadamente favorable	57	53,8	53,8	55,7
	Favorable	47	44,3	44,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

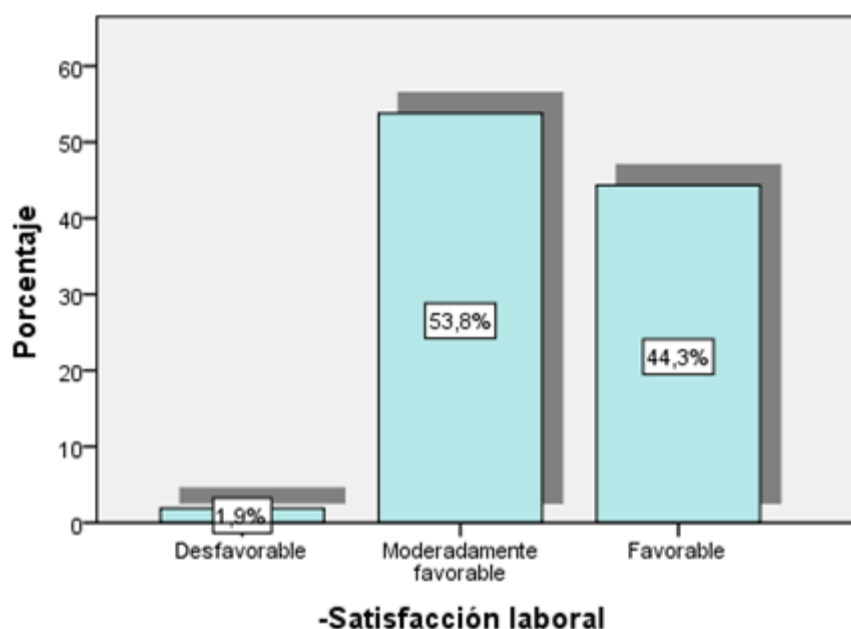


Figura 7. Distribución porcentual por niveles del personal según satisfacción laboral.

Interpretación

De la encuesta realizada al personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016 el 1,9% manifiestan que es desfavorable la satisfacción laboral, el 53,8 % manifiestan que es moderadamente favorable y el 44,3% favorable.

Hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

H1 Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Tabla 13.

Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,798$ entre las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016.

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el establecimiento de metas del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

H1 Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el establecimiento de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Tabla 14.

Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión establecimiento de metas.

		Gestión del talento humano y el establecimiento de metas		
			Gestión del talento humano	Establecimiento de metas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Establecimiento de metas	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,757$ entre la variable: Gestión del talento humano y la dimensión establecimiento de metas. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento

humano y el establecimiento de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

H1 Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Tabla 15.

Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión clima organizacional.

			Gestión del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,706**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,706**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,706$ entre la variable: Gestión del talento humano y la dimensión clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

H1 Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Tabla 16.

Correlación de Spearman de la variable gestión del talento humano y la dimensión satisfacción laboral.

			Gestión del talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,637$ entre la variable: Gestión del talento humano y la dimensión satisfacción laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016.

IV. Discusión

En función de los objetivos de la presente investigación y de los resultados obtenidos del instrumento aplicado a la muestra en estudio se establecen los lineamientos para lograr la incorporación de herramientas de gestión del talento humano de manera de fortalecer el desempeño laboral del talento humano dentro de la IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos periodo 2016. Como principales hallazgos de la investigación se detectó que en las Instituciones Privadas de la localidad existe una insuficiente gestión del talento humano, al igual que aplican inadecuadas técnicas de selección de personal, con lo que respecta al proceso de capacitación es que se lo realiza de una manera global, es decir se realiza inducción a la entidad y mas no al puesto de trabajo. Para la mayor parte de entidades privadas la evaluación de desempeño no se toma en cuenta como insumo para el posible desarrollo de los empleados. Lo más importante y que tiene relación directa con el tema de investigación es que no existe aplicación de políticas de la institución establecidas, por lo que es afectado el desarrollo de las funciones del puesto que ocupan y por ende un desempeño laboral poco favorecedor.

Por lo mencionado anteriormente, se presenta el modelo de gestión del talento humano que guiara la toma de decisiones con respecto al Talento Humano garantizando las competencias de los colaboradores, mediante el desarrollo de los procedimientos que rigen los subsistemas de la gestión del humano, logrando contar con un personal altamente calificado para ejecutar con mayor eficiencia las funciones del puesto de trabajo alcanzando niveles óptimos de desempeño. A continuación, se presenta un informe de lo más relevantes aplicadas al personal del IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos.

Un aspecto que norma el desempeño laboral que el empleado tenga desde el inicio del proceso de la gestión del talento humano, es que el mismo este ubicado en el puesto correcto según las capacidades, habilidades y competencias que el mismo posea, se puede observar que empleados ubicados con las competencias correctas en el puesto laboral pueden seguir desarrollándolas mediante el trascurso de su permanencia en el cargo desempeñado. Se puede analizar que cuando no se aplica los perfiles por competencias en el proceso de contratación el desarrollo de habilidades es casi nulo.

Una temática de capacitación vinculada para el aporte del desarrollo de conocimientos mejorara indiscutiblemente el desempeño de la persona, más aun cuando las competencias que tiene el puesto de trabajo son consideradas en un alto grado de dificultad, esto mejorara tanto el desempeño como contribuirá al aporte de mejorar las competencias que la persona posee. Las capacitaciones son un gran aporte para el desarrollo de competencias del empleado este aspecto contribuye aceptablemente a mejorar las capacidades del mismo.

Es importante el desarrollo de personas ya que es el objetivo que tiene la gestión del talento el día de hoy, este debería aplicarse de tal manera que ponga al empleado con la capacidad de crecer tanto aspectos de la entidad como también del puesto de trabajo, lo cual estará reflejado en el desempeño positivo que posteriormente desarrolle el empleado en función de su puesto laboral.

La importancia de generar un ambiente de trabajo satisfactorio es primordial dentro de las organizaciones, entre mejor sean las relaciones entre empleados la cultura organizacional reflejara un alto grado de confianza, lo cual motivara a la persona a desempeñar de mejor manera las funciones y responsabilidades designadas a cada puesto de trabajo. Se puede analizar que las entidades que realizan programas para mejorar las relaciones entre empleados esto contribuyen a que el ambiente laboral sea mejor que instituciones que no realizan estas clases de programas.

Se puede constatar la importancia que tiene realizar una buena gestión del talento humano, de acuerdo a las necesidades que tienen los empleados, por lo que se puede analizar el mal uso de estos resultados de desempeño, esto sería de gran ayuda para que la temática expuesta sobre el establecimiento de metas, la cultura organizacional, la satisfacción de los empleados y otros. Esto se vería reflejado en el desempeño laboral de los empleados.

En función de los hallazgos (Robalino y Carrillo (2012). Las estrategias de gestión incluyen las áreas que conforman la organización, y eso significa describir la funcionalidad real de la empresa, identificar los factores que requieren cambios y formular acciones estratégicas para fortalecer todas sus áreas. Por tal motivo es una investigación de campo, ya que este estudio permite la participación del

investigador en la escena, para determinar las causas y consecuencias del fenómeno que ocurre, teniendo en cuenta la percepción de la gente involucrada en la solución, para encontrar una posible solución a las limitaciones institucionales.

Por otro lado las conclusiones de Fernández (2006) Al identificar los factores del clima organizacional de las instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Macaraibo, se obtuvo que el mismo a nivel global presenta tendencias similares entre los docentes que tienen una percepción favorable y desfavorable del ambiente organizacional, lo cual es el resultado de considerar de forma positiva las relaciones interpersonales y de participación y la comunicación; mientras que mantuvieron una opinión desfavorable en cuanto a la toma de decisiones y la supervisión; ubicándose como divididas en cuando a las remuneraciones. Debemos sin embargo señalar que en el segundo autor hace referencia a una parte del trabajo de investigación.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016. ($r= 0,798$ y $p= 0,000$)

Segunda:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el establecimiento de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016 ($r= 0,757$ y $p= 0,000$)

Tercera:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016 ($r= 0,706$ y $p= 0,000$)

Cuarta:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016. ($r= 0,637$ y $p= 0,000$)

VI. Recomendaciones

Primera:

Las Entidades privadas deben aplicar un modelo de gestión del talento humano por lo que mediante este modelo podría mejorarse el desempeño de sus empleados.

Segunda:

Es conveniente la aplicación de las políticas y/o técnicas en la fase de los establecimientos de metas, de tal manera que la institución obtenga los resultados adecuados de acuerdo a las competencias del puesto, para que cumplan un desempeño laboral positivo.

Tercera:

Es factible el clima institucional tanto en la entidad como al puesto de trabajo, para que exista un conocimiento de sus funciones y responsabilidades en un alto grado.

Cuarta:

Es necesario contar con planes de satisfacción laboral para tener lineamientos acordes a las necesidades de los empleados, para que así la temática se relacione con las funciones que cumplen los mismos.

Quinta:

Se debe tomar en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño para diseñar acciones que mejoren las capacidades del personal.

VII. Referencias bibliográficas

- Álvarez. (2011). *Participación en la escuela, “un trabajo social desde el aula”*.
- Arainca. (2013). *Recuperado de tesis aprendizaje cooperativo y autorregulación del comportamiento en estudiantes de la institución educativa “Cesar Vallejo Mendoza” Lima-2013. Autor Mgtr. Martiniano Florentino Reynoso Lázaro. Lima - Perú 2014. Universidad César Vallejo. 24-25.*
- Arias, Cárdenas y Estupiñán. (2005). *Aprendizaje cooperativo*. Bogotá, Colombia: UPN.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica, (5° ed.)*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Barnett, L. (2004). *El Aprendizaje Cooperativo. Motivación, tratamiento de la diversidad y rendimiento académico*. Barcelona, España: Graó.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa (2da ed)* . Lima, Perú: La Muralla S.A, 154.
- Cabero, J. (2003). *Principios pedagógicos, psicológicos y sociológicos del trabajo colaborativo: su proyección en la telenseñanza. En F. Martínez (Ed) Redes de comunicación en la enseñanza. Las nuevas perspectivas del trabajo cooperativo. pp. 131-156. . Barcelona, España: Paidós.*
- Carrasco. (2009). *Recuperado de tesis Aprendizaje cooperativo y aprendizaje de prácticas pre profesionales de una universidad privada-Pueblo Libre. 2015. Autora: Patricia Veronika Ponce Tello. 2016.*
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. . McGraw-Hill 2 edición.
- Cobali. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones Educativas de Huamanga*. Universidad de Huamanga de Ayacucho - Perú.
- Cruz, A. (2003). *La comunicación y las relaciones interpersonales*. Colombia.333p: Editorial: Mac Graw Hill.

- Dillenbourg y Barkley. (2014). *Aprendizaje colaborativo. Recuperado de tesis Estrategias de aprendizaje cooperativo y comprensión lectora con textos filosóficos en estudiantes de filosofía de la facultad de educación de la Universidad Nacional Amazónica. Madre de Dios.*
- Fernandez. (2006). *Clima Organizacional y Supervisión del desempeño docente en Instituciones de Educación Básica. Tesis para obtener el grado de maestría en educación. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.*
- Gonzales y Wagenaar. (2003). *Extraído de Tesis Estrategias de Aprendizaje Cooperativo y comprensión lectora con textos filosóficos en estudiantes de filosofía de la facultad de educación. Autor: Manuel Felipe Guevara Duarez. Universidad Nacional Amazónica-Madre de Dios 2014.*
- Gonzales, N. y García, M.R. (2007). *El aprendizaje cooperativo como estrategia de enseñanza – aprendizaje en psicopedagogía: repercusiones y valoraciones de los estudiantes. Revista Iberoamericana de Educación p1-13.*
- Hernández y Barriga. (2010). *Recuperado de tesis El aprendizaje cooperativo y su influencia en el rendimiento académico en matemática en los estudiantes de primero de secundaria de la Institución Educativa Manuel Fernando Cabrel Nicho-Cajamarquilla 2012.*
- Hernández, R. F. (2006). *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill (4ta ed).*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill. p.231.*
- Lara, V. (2001). *El aprendizaje cooperativo en historia: diseño de actividades y efectos cognitivos y sociales. España. Universidad de Murcia.*
- Ministerio de Educacion. (2013). *Rutas de Aprendizaje del Nuevo Marco Curricular, Fascículo 1, 8-9-10. Ciclo VI.*

- Ministerio de Educación. (2015). *Capacidades del área de Formación Ciudadana*. Resolución Ministerial.
- Molina y Camacho. (2013). *Recuperado de tesis Habilidades sociales y aprendizaje cooperativo en estudiantes del primer al tercer grado del nivel secundaria de la institución educativa "Fe y Alegría" N° 1* . San Martín de Porres.
- Monereo y Durán. (2002). *Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Barcelona: Edebé.
- Monereo, C. (2000). *Estrategias metodológicas. Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Barcelona. Edebé.
- Oliveros, F. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Ediciones Palabra, S.A. 1era Edición.
- Pérez, Ramón, Sánchez. (2002). *Rendimiento académico en estudiantes universitarios*. . Universidad de Costa Rica: Revista educación.
- Piaget, J. (s.f.). *Enfoque constructivista de Piaget. La perspectiva constructivista*. .
- Robalino y Carrillo. (2012). *Estrategias de Gestión del talento para el fortalecimiento organizacional, operacional y administrativo de la empresa Diseños Rivelino King, C.A*. Universidad de Nueva Esparta, Venezuela.
- Rodríguez. (1999). *Recuperado de tesis habilidades sociales y aprendizaje cooperativo con estudiantes del primer al tercer grado del nivel secundaria de la institución educativa "Fe y Alegría" N°1* . San Martín de Porres.
- Rodríguez, Fita, Torrado. (2004). *Rendimiento Académico en estudiantes universitarios*. Universidad de Costa Rica. : Revista educación.
- Ruíz. (2012). *Recuperado de tesis La influencia de estrategias de aprendizaje cooperativo en el desarrollo de capacidades del área de historia, geografía y economía en los alumnos de educación secundaria del distrito de Villa el Salvador*.Autora: Oncebay, Violeta.

- Suarez, G. (2009). *Los claveles para la dinamización eficiente de grupos de trabajo colaborativo*. Barcelona, España. Obtenido de Recuperado de <http://www.slideshare.net/cristobalsuarez/dimensiones-del-aprendizaje-cooperativo>.
- Ugarte. (2006). *Asuntos Públicos. Deliberar a partir de un asunto público y qué asuntos públicos identifica en tu escuela*. III Taller Regional Dirección de Educación Secundaria.
- Villacaqui, L. (2013). *Tesis El aprendizaje cooperativo y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de educación secundaria de la IEP Reino Unido Británico del distrito de Villa el Salvador. Autor: Villacaqui Pittman, Luis Ángel*.

Anexos



Anexo A. Matriz de Consistencia

TÍTULO	“Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016”.
---------------	---

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES				
<p>PROBLEMA GENERAL. 1. ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO 1. ¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 2. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el clima organizacional del I.S.T “El Buen Pastor “del distrito de los Olivos, 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO Determinar la relación que existe entre la gestión del talento con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO Determinar la relación que existe entre gestión de talento con el clima organizacional del IST “ El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.</p> <p>HO: No Existe relación significativa gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 Existe relación significativa entre Gestión del talento humano con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016</p>	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		
			1. PLANIFICACIÓN	1.1. Estrategias , políticas y procedimientos	1 al 4		
			2.ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	2.1.Diseño de Puesto	5 al 8		
			3.ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	3.1 Valorización de Puestos	9 al 12		
			4. SELECCIÓN DEL PÑESONAL	4.1. Perfil de Puesto	13 al 15		
				4.2. Reclutamiento	16 al 18		
4.3. Selección	19 al 22						
5. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	5.1. Diagnóstico de Necesidades	23 al 25					
	5.2. Plan de Capacitación	26 al 29					
	5.3. Formato de Capacitación	30 al 32					
	5.4. Evaluación de la Capacitación	33 al 36					
6. RENDIMIENTO	6.1. Evaluación del Desempeño	37 al 40					

<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 3</p> <p>3¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la satisfacción laboral del I.S.T “El Buen Pastor” del distrito de los Olivos, 2016?</p>	<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión de talento con la satisfacción laboral del IST “ El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016</p>	<p>HO:</p> <p>No Existe relación significativa entre Gestión del talento humano con los establecimientos de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del talento humano con el clima organizacional del I.S.T “El Buen Pastor”. Lima</p> <p>HO:</p> <p>No Existe relación significativa entre gestión del talento humano con el clima organizacional del I.S.T “El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del talento humano con la satisfacción laboral del I.S.T “El Buen Pastor” del distrito de los Olivos, periodo 2016?</p> <p>HO:</p> <p>No Existe relación significativa entre gestión del talento humano con la satisfacción laboral del I.S.T “El Buen Pastor” del distrito de los Olivos, periodo 2016?</p>	<p>7. DESARROLLO DE PESONAL</p>	<p>7.1. Desarrollo de la Progresión de Carrera</p> <p>7.2. Desarrollo de Capacidades</p>	<p>41 al 43</p> <p>44 al 47</p>		
			<p>VARIABLES 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>				
			<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ITEM</p>		
			<p>1. ESTABLECIMIENTOS DE METAS</p>	<p>1.1. Alineamiento Estratégico</p> <p>1.2. Comunicación</p> <p>1.3. Compromiso</p> <p>1.4. Capacitación</p>	<p>48,49.50</p> <p>51, 52,53</p> <p>54 55,56,</p> <p>57, 58 59</p> <p>60</p>		
			<p>2.- CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>2.1.Relaciones Interpersonales</p> <p>2.2. Estilo de Dirección</p> <p>2.3. Sentido de Pertinencia</p> <p>2.4. Condiciones de Trabajo</p>	<p>61, 62, 63, 64</p> <p>65, 66, 67, 68</p> <p>69.70.71, 72</p> <p>73, 74, 75, 76</p>		
<p>3.SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>3.1. Satisfacción en las Relaciones Interpersonales</p> <p>3.2. Satisfacción en las Condiciones de Trabajo</p>	<p>77, 78, 79,80</p> <p>81,82, 83,</p> <p>84</p>					

				3.3. Satisfacción en la Motivación	85, 86, 87, 88
				3.4. Satisfacción en la Seguridad en el Trabajo	89, 90, 91, 92

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO. Tipo descriptiva y correlacional</p> <p>DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño de investigación no experimental, del tipo transversal con la finalidad de examinar la influencia del desempeño laboral</p> <p>El esquema del presente diseño es el siguiente: El diseño es según Sánchez Carlesi</p> <p>Donde: M = Muestra Y = Gestión T. H. X = Desempeño Laboral R = Relación</p>	<p>I.S.T “EL BUEN PASTOR”. Los Olivos Periodo 2016.</p> <p>La población de trabajadores son 106</p> <p>TIPO DE MUESTRA. Aleatoria Simple, No Probabilística.</p>	<p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>TÉCNICAS: CUESTIONARIO</p> <p>AUTOR: UNIVERSIDAD DE OHIO.</p> <p>AÑO: MARZO 2016</p> <p>MONITOREO: 2016</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: I.S.T “EL BUEN PASTOR”. LOS OLIVOS 2016.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE 1 : GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>TÉCNICAS: ESTADISTICA.</p> <p>AÑO: 2016</p>	<p>ESTADISTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL</p> <p>Frecuencias, Moda</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de Hipótesis: Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129)</p>

		MONITOREO: 2016 ÁMBITO DE APLICACIÓN: I.S.T “EL BUEN PASTOR”. LOS OLIVOS 2016 FORMA DE ADMINISTRACIÓN: INDIRECTA	
--	--	---	--

Anexo B. Cronograma De Ejecución

El **diagrama de Gantt** es una útil herramienta gráfica cuyo objetivo es exponer el tiempo de dedicación previsto para diferentes tareas o actividades a lo largo de un tiempo total determinado. A pesar de esto, el *Diagrama de Gantt* no indica las relaciones existentes entre actividades.

	Referencias Bibliográficas-Anexos	(si corresponde)								
No	ACTIVIDAD	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Determinación del Problema	x								
2	Revisión de Bibliografía	x	X							
3	Elaboración de la Matriz de consistencia		X							
4	Redacción del Proyecto de investigación			x						
5	Búsqueda del Instrumento			x						
6	Validación del Instrumento				x					
7	Revisión y Aprobación del Proyecto				x					
8	Trámites Administrativos para realización del trabajo de investigación				x					
9	Aplicación del Instrumento					x				
10	Tratamientos de los datos						x			
11	Análisis de resultados y contrastación de hipótesis							x		
12	Redacción del informe								x	
13	Presentación del Informe									x

Fuente Propia

FICHA TECNICA

Nombre: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor: Rodríguez, (2012: 304, p. 131)

Adaptado: Lic. Silvia Rosario Olivo Valenzuela

Tiempo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Lima

Administración: Individual

Duración: 10 Minutos at,

Objetivo: determinar si existe relación entre la Gestión del talento y desempeño laboral del personal del IST. El Buen Pastor, Los Olivos.

Material de uso: Lápiz y papel

Indicador: Capacitación

Valoración: Nivel Bajo, Nivel Medio, Nivel Alto

Tipo de administración: Individual con data personal

Área de aplicación: Personal Administrativo, docentes

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Totalmente desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni desacuerdo 3, De acuerdo 4, Totalmente de acuerdo 5.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 80 puntos y mínimo 20 puntos.

Última fecha de elaboración y revisión del instrumento: 2016

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 47 ítems que a continuación se detallan:

Campo de Aplicación: Trabajadores del IST El Buen Pastor

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**FICHA TÉCNICA**

Nombre: Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor; Stephen R. & Timothy, A (2013, p.74)

Adaptado: Lic. Silvia Olivo Valenzuela

Tiempo de evaluación: Cuestionario

Lugar: Lima

Administración: Individual

Duración: 10 Minutos

Objetivo: determinar si existe relación entre Gestión del talento y desempeño laboral del personal del IST El Buen Pastor.

Material de uso: Lápiz y papel

Valoración de Baremos: Nivel Bajo, Nivel Medio, Nivel Alto

Tipo de administración: Individual con data personal

Área de aplicación: Personal administrativo y docentes

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Totalmente desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni desacuerdo 3, De acuerdo 4, Totalmente de acuerdo 5.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 80 puntos y mínimo 20 puntos.

Última fecha de elaboración y revisión del instrumento: 2016

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a Evaluar: El test está constituido por 45 ítems que a continuación se detallan:

GENERALIDADES

1.1 Título

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016

1.2. Autor

Olivo Valenzuela Silvia Rosario

Maestría Post- Grado: Gestión del Talento Humano

1.3. Asesor

1.3.1. Asesor Especialista:

Mg. Félix Caycho Valencia

1.4. Tipo de investigación

1.4.1. **Según análisis y alcance de los resultados:** No experimental

1.4.2. **Según el control del investigador:** Descriptivo correlacionar.

1.4.3. **Según tiempo del estudio:** Es prospectivo

1.4.4. **Según secuencia y periodo del estudio:** Es transversal

1.5. Línea de investigación

La línea de investigación del programa de postgrado de acuerdo a la investigación a realizar es la Gestión del Talento Humano.

1.6. Localidad

El lugar donde se ejecutará la investigación, será en el Instituto Superior Tecnológico “El Buen Pastor”, ubicado en av. El Trébol en el distrito de Los Olivos.

1.7. Duración de la investigación

Fecha de inicio : Agosto (2016)

Fecha de término : Noviembre (2016).

Anexo C. Cuestionario

y

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DEL I.S.T. EL BUEN PASTOR DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS

1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Reciba usted nuestro cordial saludo:

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional, para lo cual pedimos su ayuda en contestar a las siguientes preguntas cuyas respuestas serán confidenciales y anónimas. Le pedimos que conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, ya que éstas sólo reflejan su opinión personal. Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que las preguntas sólo pueden responder a una opción.

INSTRUCCIONES:

- Emplee un lápiz o bolígrafo para rellenar el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede cotidianamente en su trabajo.
 - Todas las preguntas del cuadro tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piense usted.
 - Marque con claridad con una "x" ó una "+".
-

Edad: _____ Sexo: _____

Grado de instrucción: _____

Calificación:

Totalmente Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. ¿Conoce la visión y misión de la Institución?	5	4	3	2	1
2. ¿El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones?	5	4	3	2	1
3. ¿Los directivos informan acerca de los objetivos de la institución?	5	4	3	2	1
4. ¿Conoce cuáles son sus responsabilidades y deberes en su trabajo?	5	4	3	2	1
5. ¿Está satisfecho con el trabajo que le asignan?	5	4	3	2	1
6. ¿Es adecuada la carga de trabajo que tiene habitualmente?	5	4	3	2	1
7. ¿La realización física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores?	5	4	3	2	1
8. ¿Conoces si en tu Instituto cuenta con un manual de perfil depuesto (MOF)?	5	4	3	2	1
9. ¿Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la institución?	5	4	3	2	1
10. ¿La remuneración percibida se corresponde con el trabajo que realiza?	5	4	3	2	1
11. ¿El sueldo asignado cubre mis necesidades básicas?	5	4	3	2	1
12. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente?	5	4	3	2	1
13. ¿Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la institución?	5	4	3	2	1
14. ¿Es adecuada la carga de trabajo que desarrolla habitualmente?	5	4	3	2	1
15. ¿Tiene relación el trabajo que desarrolla con el perfil requerido?	5	4	3	2	1
16. ¿Está de acuerdo con el reclutamiento externo que desarrolla la Institución?	5	4	3	2	1
17. ¿En la Institución los puestos son ocupados por un proceso de reclutamiento previo?	5	4	3	2	1
18. ¿En la Institución se ingresa por reclutamiento interno o externo (Referido)?	5	4	3	2	1
19. ¿Cree usted que la entrevista es aplicada por la persona adecuada?	5	4	3	2	1
20. ¿El examen de conocimiento tienen relación con el puesto al que se postula?	5	4	3	2	1

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21. ¿El examen psicológico es aplicado por un especialista?	5	4	3	2	1
22. ¿Cree usted que la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto?	5	4	3	2	1
23. ¿Se capacita personal en función de las necesidades de capacitación de la Institución?	5	4	3	2	1
24. ¿La Institución programa las capacitaciones anuales?	5	4	3	2	1
25. ¿En la Institución se priorizan las capacitaciones?	5	4	3	2	1
26. ¿El plan de capacitación está oficializada y difundida en el plan de capacitación?	5	4	3	2	1
27. ¿Los directivos informan acerca de los planes de capacitación?	5	4	3	2	1
28. ¿Una capacitación planeada es más efectiva?	5	4	3	2	1
29. ¿La institución brinda capacitaciones continuas que contribuyan a desarrollar sus habilidades?	5	4	3	2	1
30. ¿El desarrollo de los planes de capacitación es el adecuado?	5	4	3	2	1
31. ¿La ejecución de la capacitación te provee de herramientas o recursos de aprendizajes como (Papelografos , multimedia , separatas etc.) para su aplicación?	5	4	3	2	1
32. ¿Está de acuerdo con la inserción de la tecnología en los proceso de la capacitación?	5	4	3	2	1
33. ¿LOS logros obtenidos cumplen con sus expectativas?	5	4	3	2	1
34. ¿Se siente bien con el proceso de capacitaciones efectuado?	5	4	3	2	1
35. ¿Los logros de la capacitación redundan en los objetivos institucionales?	5	4	3	2	1
36. ¿Los resultados de la capacitación son difundidos en el tiempo en su Institución?	5	4	3	2	1
37. ¿LOS logros obtenidos varía según el área de trabajo?	5	4	3	2	1
38. Se siente feliz con los resultados que logra en su trabajo?	5	4	3	2	1
39. ¿Para que realice sus actividades eficientemente se le entregó el flujo grama de procesos o se le dio a conocer los pasos y tiempos para que realice sus actividades?	5	4	3	2	1
40. ¿Cree Ud. Que a mayor rendimiento, mejor desempeño laboral?	5	4	3	2	1

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
41. ¿Considera que sus capacidades profesionales son usadas y empleadas en forma provechosa?	5	4	3	2	1
42. ¿La institución le permite desarrollarse personalmente y profesionalmente?	5	4	3	2	1
43. ¿La institución le permite desarrollar sus conocimientos?	5	4	3	2	1
44. ¿Cree usted que la institución promueve la línea de carrera?	5	4	3	2	1
45. ¿Considera que trabaja en equipo con sus jefes y compañeros?	5	4	3	2	1
46. ¿La institución brinda desarrollar mejoras continuas que contribuyan a desarrollar sus capacidades?	5	4	3	2	1
47. ¿La solidaridad como valor o virtud mejora el aprendizaje del colaborador y con su equipo de trabajo?	5	4	3	2	1

Anexo D. Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado,

MG. FÉLIX CAYCHO VALENCIA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión del Talento Humano de la UCV, en la Filial Lima, campus Lima Norte, promoción 2016 aula 216, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la nuestra investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016". Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma

*Apellidos y nombre: Silvia Rosario Olivo Valenzuela
D.N.I: 08519255*

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANIFICACIÓN							
1	¿Conoce la visión y misión de la Institución?	✓		✓		✓		
2	¿El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Los directivos informan acerca de los objetivos de la institución?	✓		✓		✓		
4	¿Conoce cuáles son sus responsabilidades y deberes en su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Está satisfecho con el trabajo que le asignan?	✓		✓		✓		
6	¿Es adecuada la carga de trabajo que tiene habitualmente?	✓		✓		✓		
7	¿La realización física de su área de trabajo facilita la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
8	¿Conoces si en tu Instituto cuenta con un manual de perfil de puesto (MOF)?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la institución?	✓		✓		✓		
10	¿La remuneración percibida se corresponde con el trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
11	¿El sueldo asignado cubre mis necesidades básicas?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente?	✓		✓		✓		

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 4 : SELECCIÓN DEL PERSONAL							
13	¿Se me valora el puesto y el perfil que ocupo en la institución?	✓		✓		✓		
14	¿Es adecuada la carga de trabajo que desarrolla habitualmente?	✓		✓		✓		
15	1.1. ¿Tiene relación el trabajo que desarrolla con el perfil requerido?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Está de acuerdo con el reclutamiento externo que desarrolla la Institución?	✓		✓		✓		
17	¿En la Institución los puestos son ocupados por un proceso de reclutamiento previo?	✓		✓		✓		
18	¿En la Institución se ingresa por reclutamiento interno o externo (Referido)?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Cree usted que la entrevista es aplicada por la persona adecuada?	✓		✓		✓		
20	¿El examen de conocimiento tiene relación con el puesto al que se postula?	✓		✓		✓		
21	¿El examen psicológico es aplicado por un especialista?	✓		✓		✓		
22	¿Cree usted que la evaluación curricular está acorde al perfil de puesto?	✓		✓		✓		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 5 : CAPACITACIÓN DEL PERSONAL							
23	¿Se capacita personal en función de las necesidades de capacitación de la Institución?	✓		✓		✓		
24	¿La Institución programa las capacitaciones anuales?	✓		✓		✓		
25	¿En la Institución se priorizan las capacitaciones?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿El plan de capacitación está oficializada y difundida en el plan de capacitación?	✓		✓		✓		
27	¿Los directivos informan acerca de los planes de capacitación?	✓		✓		✓		
28	¿Una capacitación planeada es más efectiva?	✓		✓		✓		
29	¿La institución brinda capacitaciones continuas que contribuyan a desarrollar sus habilidades?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
30	¿El desarrollo de los planes de capacitación es el adecuado?	✓		✓		✓		
31	¿La ejecución de la capacitación te provee de herramientas o recursos de aprendizajes como (Papelografos , multimedia , separatas etc.) Para su aplicación?	✓		✓		✓		
32	¿Está de acuerdo con la inserción de la tecnología en los proceso de la capacitación?	✓		✓		✓		

INDICADORES		Si	No	Si	No	Si	No
33	¿Los logros obtenidos cumplen con sus expectativas?	✓		✓		✓	
34	¿Se siente bien con el proceso de capacitaciones efectuado?	✓		✓		✓	
35	¿Los logros de la capacitación redundan en los objetivos institucionales?	✓		✓		✓	
36	¿Los resultados de la capacitación son difundidos en el tiempo en su Institución?	✓		✓		✓	

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 6 : RENDIMIENTO							
37	¿Los logros obtenidos varían según el área de trabajo?	✓		✓		✓		
38	¿Se siente feliz con los resultados que logra en su trabajo?	✓		✓		✓		
39	¿Para que realice sus actividades eficientemente se le entregó el flujo grama de procesos o se le dio a conocer los pasos y tiempos para que realice sus actividades?	✓		✓		✓		
40	¿Cree Ud. Que a mayor rendimiento, mejor desempeño laboral?	✓		✓		✓		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 7: DESARROLLO DEL PERSONAL							
41	¿Considera que sus capacidades profesionales son usadas y empleadas en forma provechosa?	✓		✓		✓		
42	¿La institución le permite desarrollarse personalmente y profesionalmente?	✓		✓		✓		
43	¿La institución le permite desarrollar sus conocimientos?	✓		✓		✓		
	INDICADORES							
44	¿Cree usted que la institución promueve la línea de carrera?	✓		✓		✓		
45	¿Considera que trabaja en equipo con sus jefes y compañeros?	✓		✓		✓		
46	¿La institución brinda desarrollar mejoras continuas que contribuyan a desarrollar sus capacidades?	✓		✓		✓		
47	¿La solidaridad como valor o virtud mejora el aprendizaje del colaborador y con su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: **FELIX CAYCHO VALENCIA** DNI:.....

Especialidad del validador:..... *Especialista en Gestión de Recursos Humanos en Salud*

.....de.....del 20.....

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

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

.....
Felix Caycho Valencia
.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Beltrán Mejía DNI: 10319893

Especialidad del validador: MBA - Magister en Administración - RRHH.

¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de 09 del 2016

José Beltrán Mejía
Firma del Experto Informante.

46	¿La institución brinda desarrollar mejoras continuas que contribuyan a desarrollar sus capacidades?								
47	¿La solidaridad como valor o virtud mejora el aprendizaje del colaborador y con su equipo de trabajo?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiente suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Olivo Valenzuela, Luis Alberto

DNI: 08457852

Especialidad del validador: Metodólogo /Administrador

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

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

22 de octubre del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN : ESTABLECIMIENTOS DE METAS							
48	¿Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas en la gerencia de la institución?	✓		✓		✓		
49	¿Para el logro de los objetivos institucionales, los directivos supervisan las metas alcanzadas?	✓		✓		✓		
50	¿La tecnología con la que trabajas permite desarrollar mis conocimientos?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
51	¿La comunicación se establece en sentido descendente?	✓		✓		✓		
52	¿Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de los objetivos?	✓		✓		✓		
53	¿El cumplimiento de Las normas internas evita cometer errores?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
54	¿La dirección de la institución promueve el compromiso de los trabajadores para la institución?	✓		✓		✓		
55	¿El compromiso institucional es propio de un buen ambiente de trabajo?	✓		✓		✓		
56	¿La dirección de la institución promueve el compromiso de los trabajadores para la institución?	✓		✓		✓		

	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
57	4.1. ¿Las capacitaciones que se realizan para el personal docente y administrativo mejoran su desempeño?	✓		✓		✓		
58	¿A mayor capacitación será mejor el cumplimiento de tareas?	✓		✓		✓		
59	¿Está satisfecho con los logros obtenidos, gracias a la capacitación obtenida?	✓		✓		✓		
60	¿Las capacitaciones constituyen herramientas para solucionar problemas?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN : CLIMA ORGANIZACIONAL							
61	¿Las relaciones interpersonales promueven la ayuda mutua para el trabajo?	✓		✓		✓		
62	¿Está conforme con la comunicación y la relación interpersonal existente entre usted y sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
63	Las relaciones interpersonales afectan su desempeño?	✓		✓		✓		
64	¿Disfruta cada labor, que desarrolla con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
65	¿La opiniones expresadas por usted son consideradas por el directivo?	✓		✓		✓		
66	¿El nivel de confianza entre directivos y empleados favorece el clima organizacional?	✓		✓		✓		
67	¿En su desempeño individual le es permitido tomar iniciativas propias al cargo que ejerce?	✓		✓		✓		
68	¿Es usted muy dependiente de lo que dice su jefe?	✓		✓				
	INDICADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
69	¿Me asigna una tarea y deja luego que yo me encargue de llevarlo a cabo?	✓		✓		✓		
70	¿Permite que yo haga mi trabajo como mejor me parezca?	✓		✓		✓		
71	¿Pone a prueba sus ideas conmigo, solicitando mi opinión?	✓		✓		✓		
72	¿Brinda poca confianza a los empleados para mantener la autoridad?	✓		✓		✓		

	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No
73	¿El ambiente donde trabaja es confortable?	✓		✓		✓	
74	¿Si percibiera igual remuneración, preferiría esta u otra empresa?	✓		✓		✓	
75	¿Está conforme con las condiciones de seguridad en el trabajo?	✓		✓		✓	
76	¿De seguir con las capacitaciones el personal aplicara mejoras continuas según su profesión?	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN : SATISFACCIÓN LABORAL							
77	¿Disfruta cada labor, que desarrolla con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
78	¿Mantiene reuniones periódicas en su trabajo (cumpleaños, deportes, etc.)?	✓		✓		✓		
79	¿Las relaciones interpersonales con su jefe son continuas?	✓		✓		✓		
80	¿Las relaciones interpersonales afectan su desempeño?	✓		✓		✓		
	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
81	¿Cree usted que las condiciones de trabajo son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
82	¿Qué aspectos considera usted que no se cumplen dentro de las condiciones trabajo?	✓		✓		✓		
83	¿Las condiciones de trabajo influyen en su trabajo?	✓		✓		✓		
84	¿Recomienda esta Institución como lugar de trabajo a un amigo?	✓		✓		✓		
	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
85	¿Las horas extras son remuneradas en su trabajo?	✓		✓		✓		
86	¿Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado?	✓		✓		✓		
87	¿El área en que se encuentra lo motiva?	✓		✓		✓		
88	¿Lo motiva el puesto de trabajo que ocupa?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN : SATISFACCIÓN LABORAL							
77	¿Disfruta cada labor, que desarrolla con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
78	¿Mantiene reuniones periódicas en su trabajo (cumpleaños, deportes, etc.)?	✓		✓		✓		
79	¿Las relaciones interpersonales con su jefe son continuas?	✓		✓		✓		
80	¿Las relaciones interpersonales afectan su desempeño?	✓		✓		✓		
	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
81	¿Cree usted que las condiciones de trabajo son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
82	¿Qué aspectos considera usted que no se cumplen dentro de las condiciones trabajo?	✓		✓		✓		
83	¿Las condiciones de trabajo influyen en su trabajo?	✓		✓		✓		
84	¿Recomienda esta Institución como lugar de trabajo a un amigo?	✓		✓		✓		
	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
85	¿Las horas extras son remuneradas en su trabajo?	✓		✓		✓		
86	¿Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado?	✓		✓		✓		
87	¿El área en que se encuentra lo motiva?	✓		✓		✓		
88	¿Lo motiva el puesto de trabajo que ocupa?	✓		✓		✓		

	INDICADOR	Si	No	Si	No	Si	No
89	¿En su ambiente de trabajo se siente totalmente seguro?	✓		✓		✓	
90	¿La seguridad influye en su desempeño?	✓		✓		✓	
91	¿Existen normas de seguridad en su Institución?	✓		✓		✓	
92	¿Las actividades que desarrolla le ofrecen seguridad?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELIX CAYCHO VALENCIA

DNI:...../5992567

Especialidad del validador:.....Especialista en Gestión de Recursos Humanos.....

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

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

.....de.....del 20.....


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Asim, Alexander Hejón DNI: 10319893

Especialidad del validador: MBA - Maestría en Administración - RRHH

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

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

.....30.....de 09.....del 20.....16.....



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INDICADOR							
89	¿En su ambiente de trabajo se siente totalmente seguro?							
90	¿La seguridad influye en su desempeño?							
91	¿Existen normas de seguridad en su Institución?							
92	¿Las actividades que desarrolla le ofrecen seguridad?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiente suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Olivo Valenzuela, Luis Alberto

DNI: 08457852

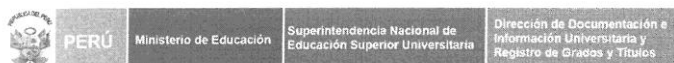
Especialidad del validador: Metodólogo /Administrador

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

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

22 de octubre del 2016

Firma del Experto Informante.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Consulta Pública Consulta Privada

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 03900393	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS 05/07/2006*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 08457852	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS 05/07/06*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 08457852	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA 10/03/2014*	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO --	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS 05/07/2006*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 08457852	LICENCIADO EN ADMINISTRACION 18/12/92*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 08457852	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 15/02/91*	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
OLIVO VALENZUELA, LUIS ALBERTO DNI 08457852	DOCTOR EN ADMINISTRACION 20/07/15*	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

(*) Fecha de emisión del diploma

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Fri Sep 30 2016 21:41:40 GMT-0500 (Hora est. Pacifico, Sudamérica)



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

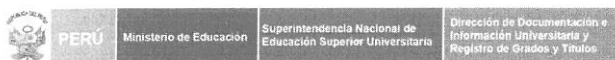
[Consulta Pública](#) [Consulta Privada](#)

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
SOLER GRILLO, SONIA FRANCISCA --	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES, ESPECIALIDAD: ECONOMIA 21/02/1996*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
SOLER GRILLO, SONIA FRANCISCA --	LICENCIADO EN ECONOMIA 21/06/2000*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
SOLER GRILLO, SONIA FRANCISCA --	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN ECONOMIA 21/02/1996*	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
SOLER GRILLO, SONIA FRANCISCA DNI 10319893	MAESTRA EN ADMINISTRACION 16/03/2011*	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREA

(*) Fecha de emisión del diploma.

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Fri Sep 30 2016 21:41:40 GMT-0500 (Hora est. Pacífico, Sudamérica)



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Consulta Pública Consulta Privada

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
CAYCHO VALENCIA, FELIX ALBERTO DNI 15992567	CIRUJANO DENTISTA 24/06/1999*	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
CAYCHO VALENCIA, FELIX ALBERTO DNI 15992567	BACHILLER EN ODONTOLOGIA 29/01/1999*	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
CAYCHO VALENCIA, FELIX ALBERTO DNI 15992567	MAESTRO EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN ESTOMATOLOGIA 18/02/2011*	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

(*) Fecha de emisión del diploma.

IMPRESIÓN SIN VALOR OFICIAL - Fri Sep 30 2016 21:41:40 GMT-0500 (Hora est. Pacifico, Sudamérica)

Anexo E. Artículo Científico

Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del
I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016

AUTORA:

Bach. Olivo Valenzuela, Silvia Rosario

ASESOR:

Mg. Caycho Valencia, Félix Alberto

SECCIÓN:

Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA - 2016

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016, la población constituida por 106 trabajadores administrativos y / o docentes, la muestra no probabilística consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

El método empleado en la investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de tipo básico que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos cuestionarios de: gestión del talento humano y desempeño laboral en la escala de Likert, cuyas graficas se presentan gráfica y textualmente.

El resultado más importante obtenidos con la prueba estadística de Rho.

De Sperman; se halló un nivel de correlación y un valor resultado que indican claramente que si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos, 2016.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between human talent management and work performance of IST workers El Buen Pastor of Los Olivos district, 2016, the population constituted by 106 administrative and / or teaching workers, The non-probabilistic sample considered the entire population, in which the variables human talent management and labor performance were used.

The method used in the research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, of basic type that collected the information in a specific period that was developed when applying the instruments questionnaires of: human talent management and labor performance in the scale of Likert, whose graphs are presented graphically and textually.

The most important result obtained with the statistical test of Rho. From Spearman, we have; we found a level of correlation and a result value that clearly indicate that there is a relationship between the management of human talent and work performance.

The research concludes that there is evidence to affirm that human talent management is significantly related to the work performance of IST El Buen Pastor Workers in the Olivos district, 2016.

Keywords: Human Talent Management Job performance.

La aplicación Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016, es el título de la investigación que se presenta para su análisis respectivo.

Los procesos y prácticas de gestión del talento humano se deben adelantar de manera articulada con la utilización del planeamiento estratégico desde la misión, visión, principios, propósitos, lineamientos y demás procesos de gestión de una institución privada, y con mucho mayor si hablamos de una institución educativa, de tal forma que su planeación y desarrollo contribuyan excelencia en calidad educativa, lo que significa para las universidades del país un camino de mejoramiento integrado y holístico que nunca termina, esta travesía de altos propósitos con valores sólidos y la capacidad de gestión educativa para alcanzar la excelencia.

Antecedentes del Problema

Cobali (2009) la nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones Educativas de Huamanga. Universidad de Huamanga de Ayacucho - Perú, se ha podido demostrado con muchas evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, de esta manera la validez de la hipótesis principal. La nueva práctica de gestión ofrece la calidad y mejora continua. Es posible afirmar que, el dominio de competencias, destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal. Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un

conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas.

Revisión de la literatura

Variable: Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2004) afirmo que: la gestión del talento humano en las instituciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos institucionales e individuales. Gary Dessler, citado por Chiavenato manifiesta que la gestión del talento humano se refiere a las nuevas prácticas y a las nuevas políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial como, reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los colaboradores de la institución. Por tal motivo las nuevas prácticas y políticas incluyen, por ejemplo: Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado) Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto. Seleccionar a los candidatos para cada puesto Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores Evaluar el desempeño Administrar los sueldos y los salarios Proporcionar incentivos y prestaciones Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar) Capacitar y desarrollar a los empleados actuales Fomentar el compromiso de los colaboradores. Todo con un solo propósito el lograr los objetivos organizacionales (1997, p. 2)

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Planificación

Organización en el trabajo

Administración de puestos

Selección del personal

Capacitación del personal

Rendimiento

Desarrollo del personal

Variable: Desempeño laboral

Establecimientos de metas

Clima organizacional

Satisfacción laboral

Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016. ($r= 0,798$ y $p= 0,000$)

Segunda:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el establecimiento de metas del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 ($r= 0,757$ y $p= 0,000$)

Tercera:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016 ($r= 0,706$ y $p= 0,000$)

Cuarta:

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016. ($r= 0,637$ y $p= 0,000$)

Recomendaciones

Las Entidades privadas deben aplicar un modelo de gestión del talento humano por lo que mediante este modelo podría mejorarse el desempeño de sus empleados.

Problema

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016?

Objetivos

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Método

El diseño de la muestra es de tipo no experimental, debido a que el investigador no tiene control deliberado sobre las variables de estudio. En la presente investigación el tipo de estudio Descriptivo y Correlacional; Descriptivo porque se requiere describir como se manifiesta el problema de la investigación. Esto nos lleva a analizar, medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio en esta investigación.

Resultados

Correlaciones

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,798$ entre las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa,

por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, 2016.

Discusión

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,798$ entre las variables: Gestión del talento humano y desempeño laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que **p es menor a 0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del I.S.T. El Buen Pastor del distrito de Los Olivos, período 2016.

En función de los objetivos de la presente investigación y de los resultados obtenidos del instrumento aplicado a la muestra en estudio se establecen los lineamientos para lograr la incorporación de herramientas de gestión del talento humano de manera de fortalecer el desempeño laboral del talento humano dentro de la IST El Buen Pastor del distrito de los Olivos periodo 2016. Como principales hallazgos de la investigación se detectó que en las Instituciones Privadas de la localidad existe una insuficiente gestión del talento humano, al igual que aplican inadecuadas técnicas de selección de personal, con lo que respecta al proceso de capacitación es que se lo realiza de una manera global, es decir se realiza inducción a la entidad y mas no al puesto de trabajo. Para la mayor parte de entidades privadas la evaluación de desempeño no se toma en cuenta como insumo para el posible desarrollo de los empleados. Lo más importante y que tiene relación directa con el tema de investigación es que no existe aplicación de políticas de la institución establecidas, por lo que es afectado el desarrollo de las funciones del puesto que ocupan y por ende un desempeño laboral poco favorecedor.