



Universidad  
Continental

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración,  
Marketing y Negocios Internacionales

**Percepción de la gestión del talento humano  
y su relación con el desempeño laboral del  
personal docente en el colegio Particular  
Andino 2017**

**Alexis Juan Arroyo Santos**

Huancayo, 2017

Tesis para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración



Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

**PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON  
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN EL COLEGIO  
PARTICULAR ANDINO; 2017**

**Asesor:**

Ma. Carlos Alberto Recuay Salazar

**Dedicatoria:**

La presente investigación está dedicada a mis padres por ser mi motivación, mis guías y sobre todo por todo el esfuerzo realizado, a mis profesores que me compartieron los conocimientos durante estos años en la Universidad.

Alexis Juan Arroyo Santos

## **Agradecimientos**

Deseo expresar mis sinceros agradecimientos:

A Dios

Por permitirme culminar mi carrera profesional; asimismo, darme la salud para seguir cumpliendo mis metas.

A mis Padres

Por haber realizado todo el esfuerzo para poder culminar mi carrera profesional y sobre todo a por apoyarme a cumplir todos mis objetivos.

A mi Asesor

Ma. Carlos Recuay, por el apoyo durante el desarrollo de esta investigación y a su constancia en el logro de la realización de la misma.

A mi Universidad

Por albergarme y brindarme los conocimientos necesarios durante los cinco años de carrera profesional.

Al Colegio Andino

A la directora de la institución, por permitirme realizar la presente investigación brindándome la confianza e información necesaria para su culminación.

## Resumen Ejecutivo

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Particular Andino de Huancayo; 2017.

La investigación se basó en el método científico, su finalidad es pura, con un diseño no experimental – transaccional, de naturaleza cualitativa y nivel descriptivo - correlacional. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 69 docentes, los cuales vienen laborando en la institución educativa. En relación al instrumento de recolección de datos; se consideró preguntas para cada variable, aplicada de forma censal a toda la población y muestra de 69 docentes y cuyos resultados más importantes fueron que el 41.51% de los docentes del Colegio Andino consideraron que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y expresión verbal de los candidatos; por otro lado, el 69.81% se mostraron comprometidos con su vocación en la enseñanza por encima del cumplimiento; asimismo, el 58.49% mostraron su inconformidad respecto a la compensación económica recibida por su trabajo, el 41.51% consideran que las capacitaciones que se les ofrece desarrolla su aprendizaje; además el 47.17% menciono estar en desacuerdo con los reconocimientos dados a los docentes por sus logros obtenidos cada año; el 64.15% consideran que se debe realizar mejoras en las plataforma web de la institución para agilizar las evaluaciones y otros procesos administrativos; por otro lado, el 39.62% consideran que no se les ofrece oportunidades para resolver problemas; finalmente el 67.92% consideran que la experiencia en puestos similares es importante par un buen desempeño de sus funciones.

Finalmente, se determinó que existe relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particulas Andino de Huancayo; 2017.

**Palabras clave:** Gestion del talento humano y desempeñolaboral.

### **Abstract**

The present research has as general objective to determine the relationship that exists between the management of the talent and the work performance of the teachers in the Colegio Andino de Huancayo; 2017.

The research is based on the scientific method, its purpose is pure, with a non - experimental - transactional, qualitative nature and descriptive - correlational level. For the elaboration of the instrument, 25 items were taken into consideration, applied in a census form to all population and sample of 54 teachers and whose most important results were that 41.51% of the teachers of the Andean School considered that the personal interview helps to qualify the candidate's knowledge and verbal expression; On the other hand, 69.81% were committed to their vocation in teaching over compliance; Likewise, 58.49% showed their dissatisfaction with the economic compensation received for their work, 47.17% consider that the training offered to them develops their learning; In addition, 47.17% mentioned that they disagree with the teachers' recognition of their achievements each year; 64.15% believe that improvements should be made to the website of the institution to expedite evaluations and other administrative processes; On the other hand, 39.62% consider that they are not offered opportunities to solve problems; finally 67.92% consider that the experience in similar positions improves the quality of the service.

Finally, I determine that there is a relationship between the management variables of human talent and job performance in the Colegio Andino of Huancayo; 2017.

**Key words:** Human talent management and Work performance

## Contenidos

Resumen Ejecutivo .....	vi
Abstract .....	vii
Lista de Figuras .....	xii
Lista de Tablas .....	xiv
Introducción .....	15
Capítulo I: Planteamiento del Problema .....	17
1.1. Formulación y Fundamentación del Problema.....	17
1.1.1. Formulación del problema.....	17
1.1.2. Fundamentación del problema.....	23
1.2. Enunciado del Problema .....	31
1.2.1. Problema General .....	31
1.2.2. Problema específico.....	31
1.3. Objetivos de la Investigación .....	32
1.3.1. Objetivo General.....	32
1.3.2. Objetivos Específicos .....	32
1.4. Hipótesis de la Investigación.....	33
1.4.1. Hipótesis General .....	33
1.4.2. Hipótesis Específica .....	33
1.5. Justificación de la Investigación .....	33

1.5.1. Justificación Teórica.....	33
1.5.2. Justificación Práctica .....	34
1.5.3. Justificación Metodológica.....	35
1.6. Delimitación de la Investigación.....	35
1.7. Restricciones y/o Limitaciones .....	36
Capítulo II: Marco Referencial .....	37
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	37
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	37
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	43
2.2. Bases Teóricas.....	48
2.2.1. Gestión del talento humano .....	48
2.2.1.1. Talento humano .....	49
2.2.1.2. Administración de recursos humanos.....	50
2.2.1.3. Importancia de la gestión del talento humano .....	50
2.2.1.4. Procesos de gestión del talento .....	51
2.2.1.4.1. Proceso de admisión de personas .....	51
2.2.1.4.2. Proceso de aplicación de personas.....	52
2.2.1.4.3. Proceso de compensación de personas .....	54
2.2.1.4.4. Proceso para desarrollar personas.....	54
2.2.1.4.5. Proceso para mantenimiento de personas .....	55

2.2.1.4.6. Proceso para monitorear a las personas .....	57
2.2.2. Desempeño laboral .....	59
2.2.2.1. Equipos de trabajo .....	60
2.2.2.2. Calidad.....	60
2.2.2.3. Trabajo.....	61
2.2.2.4. Variables que afectan el desempeño laboral.....	61
2.2.2.5. Evaluación del desempeño .....	62
2.2.2.6. Métodos de evaluación .....	62
2.2.2.7. Elección del método para evaluar.....	63
2.3. Definición de Términos.....	65
Capítulo III: Metodología de la Investigación .....	68
3.1. Método de la investigación .....	68
3.2. Tipo de investigación .....	68
3.3. Niveles de Investigación .....	69
3.4. Diseño de la Investigación .....	69
3.5. Población y Muestra de la Investigación.....	70
3.6. Instrumentos y Técnicas de Investigación .....	71
3.7. Recolección de Datos .....	71
3.8. Análisis de Datos.....	72
Capítulo IV: Presentación y análisis de resultados .....	73

4.1. Presentación de los resultados.....	73
4.2. Validación de hipótesis .....	92
4.2.1. Prueba de hipótesis general .....	92
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 01 .....	96
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 02 .....	98
4.2.4 Prueba de hipótesis específica 03 .....	101
4.2.5 Prueba de hipótesis específica 04 .....	104
4.2.6 Prueba de hipótesis específica 05 .....	107
4.2.5 Prueba de hipótesis específica 06 .....	110
4.3. Discusión de los Resultados.....	112
Conclusiones .....	119
Recomendaciones .....	121
Referencias.....	123
Apéndices.....	127

## Lista de Figuras

Figura 1: Apreciación de los docentes acerca de la gestión del talento.....	24
Figura 2: Apreciación de los docentes acerca del proceso admisión de personas en la institución ....	25
Figura 3: Apreciación de los docentes acerca del proceso desarrollo de personas en la institución ...	26
Figura 4: Apreciación de los docentes acerca del proceso aplicación en la institución .....	27
Figura 5: Apreciación de los docentes acerca del proceso compensación en la institución .....	28
Figura 6: Apreciación de los docentes acerca del desempeño laboral en la institución .....	29
Figura 7: Medios de comunicación utilizados para informar oportunidades laborales .....	73
Figura 8: Los procedimientos y normas de selección de nuevos colaboradores .....	74
Figura 9: Apreciación acerca de la entrevista personal en el proceso de selección.....	75
Figura 10: Apreciación acerca del modelo de clases propuesta por la institución .....	76
Figura 11: Apreciación de los docentes respecto a su desempeño en la institución.....	77
Figura 12: Apreciación de los docentes acerca de la compensación económica recibida .....	78
Figura 13: Apreciación de los docentes respecto a los incentivos dados en la institución.....	79
Figura 14: Percepción de los docentes acerca de la capacitación en la institución .....	80
Figura 15: Percepción acerca del desarrollo docente en la institución .....	81
Figura 16: Percepción de los docentes con respecto a la higiene en la institución.....	82
Figura 17: Percepción de los docentes respecto a la seguridad en los ambientes de trabajo.....	83
Figura 18: Apreciación de los docentes respecto a los reconocimientos en la institución .....	84
Figura 19: Apreciación de los docentes respecto al monitoreo de los alumnos .....	85
Figura 20: Apreciación de los docentes acerca de la página web institucional .....	86
Figura 21: Apreciación de los docentes acerca de la puntualidad en la institución.....	87
Figura 22: Apreciación de los docentes acerca de la iniciativa para resolver problemas.....	88

Figura 23: Percepción de los docentes acerca de la creatividad .....	89
Figura 24: Percepción de los docentes acerca de la experiencia laboral .....	90
Figura 25: Apreciación de los docentes acerca del trabajo en equipo. ....	91
Figura 26: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis general. ....	94
Figura 27: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza .....	95
Figura 28: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 1 .....	97
Figura 29: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 1 .....	98
Figura 30: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 2 .....	99
Figura 31: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 2 .....	101
Figura 32: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 3 .....	102
Figura 33: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 3 .....	103
Figura 34: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 4 .....	105
Figura 35: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 4 .....	106
Figura 36: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 5 .....	108
Figura 37: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 5 .....	109
Figura 38: Zonas de rechazo y no rechazo de $H_0$ hipótesis General 6 .....	111
Figura 39: Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza 6 .....	112

## Lista de Tablas

Tabla 1: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis General .....	94
Tabla 2: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 1 .....	97
Tabla 3: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 2 .....	100
Tabla 4: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 3 .....	103
Tabla 5: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 4 .....	105
Tabla 6: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 5 .....	108
Tabla 7: Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 6 .....	111
Tabla 8: Estadístico de fiabilidad.....	137
Tabla 9: Estadística de total de elementos .....	138

## **Introducción**

La presente investigación trata sobre la percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino, 2017.

El trabajo se realizó en esta institución, con un motivo; el de buscar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y se pretende obtener la información sobre la importancia de la gestión del talento humano para los colaboradores de la institución educativa por medio de sus apreciaciones y en qué medida beneficia estos procesos de gestión del talento para que pueda mejorar en su desempeño laboral; y así poder optimizar los talentos generando resultados positivos en bien de la organización y del mismo colaborador porque éstas aportan a la experiencia de la misma persona.

El capítulo I, está conformada por la formulación, fundamentación del problema, dónde se profundizo el análisis de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a través de artículos científicos y entre otros elementos; con el único fin de identificar la importancia de éstos procesos en las instituciones educativas, además se realizó el análisis del informe del plan anual de trabajo del Colegio Particular Andino, para esclarecer el panorama de la investigación; asimismo, se planteó el problema que es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017; en base a ello, se plantearon los objetivos que se pretenden alcanzar con dicha investigación.

El capítulo II, está basada en el análisis de los antecedentes internacionales y nacionales, las cuales fueron consideradas para sustentar la investigación, ya que en dichos escritos se encuentran la importancia de las variables en estudio y cómo las mismas repercuten en las empresas; asimismo está compuesta por las bases teóricas las cuales sirvieron para el análisis y las

conceptualizaciones de las variables en estudio; también se muestra el marco conceptual, donde se detallan las palabras claves en relaciona a las variables en estudio.

El capítulo III, está conformada por la metodología utilizada en la investigación, donde por su naturaleza es básica ya que pretende la búsqueda de nuevos conocimientos, por su diseño no experimental ya que no se realiza ninguna manipulación de las variables, por el tiempo transeccional o transversal puesto que se recolectan datos en un tiempo único y cuantitativo ya que se usaran los datos para probar la hipótesis de la investigación.

Finalmente, el capítulo IV está conformada por la presentación y análisis de los resultados donde los hallazgos más importantes fueron que el 41.51% de los docentes del Colegio Andino consideraron que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y expresión verbal de los candidatos; por otro lado, el 69.81% se mostraron comprometidos con su vocación en la enseñanza por encima del cumplimiento; asimismo, el 58.49% mostraron su inconformidad respecto a la compensación económica recibida por su trabajo, el 41.51% consideran que las capacitaciones que se les ofrece desarrolla su aprendizaje; además el 47.17% menciono estar en desacuerdo con los reconocimientos dados a los docentes por sus logros obtenidos cada año; el 64.15% consideran que se debe realizar mejoras en las plataforma web de la institución para agilizar las evaluaciones y otros procesos administrativos; por otro lado, el 39.62% consideran que no se les ofrece oportunidades para resolver problemas; finalmente el 67.92% consideran que la experiencia en puestos similares es importante para un buen desempeño de sus funciones.

**El Autor**

## **Capítulo I: Planteamiento del Problema**

En el capítulo, se realizó el planteamiento, fundamentación, enunciación y justificación del problema en estudio, para lo cual se tomó referencias relevantes el contexto actual, que permitió conocer y analizar la problemática de investigación

### **1.1. Formulación y Fundamentación del Problema**

#### **1.1.1. Formulación del problema.**

En la actualidad, las organizaciones se encuentran inmersas en un sistema globalizado y de competencia continua, las cuales les llevan a mejorar sus procesos de gestión del talento humano de forma constante para ser competitivos; por ello, en la actualidad gestionar el talento humano es importante para tener éxito en las organizaciones; es por ello que, Castillo (2010), afirma que la gestión del talento humano tradicionalmente y por muchos años ha sido considerada como algo secundario y en muchos casos como algo irrelevante; además que, aun hoy existen organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional como es el caso de muchas de las instituciones educativas públicas y privadas en el Perú; ya que, solo se limitan en la administración de las planillas, files y las relaciones colectivas de trabajo; por ello, es importante considerar en la gestión de talento humano en las instituciones educativas, que las personas pasan buena parte de sus vidas en el trabajo y desarrollarse en la vida generalmente está relacionado con su trabajo, desarrollo que no solo consiste en aprender cosas nuevas, sino en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole; por ello la gestión del talento humano se convierte en un aspecto importante a considerar en las organizaciones en la actualidad, ya que el éxito de las instituciones educativas y organizaciones depende en gran medida de lo que hacen y cómo lo hacen, las tareas y responsabilidades los colaboradores;

es por ello, que invertir y hacer un seguimiento de los procesos de la gestión del talento humano, puede generar grandes beneficios en las organizaciones en la actualidad.

Asimismo, Montalbetti (2014), en el artículo escrito para el diario Gestión menciona, que la gestión del talento humano debe ser responsable no solo de algunas áreas en la organización, sino de todos en conjunto; con la finalidad que cada jefe de área permita retener, formar y desarrollar el talento de los colaboradores a su cargo; por ello, por más que exista una desaceleración en la organización, estos colaboradores estarán motivados, tendrán retos y estarán mucho más comprometidos con la organización por la atención que se les ofrece; por otro lado, en la actualidad muchas instituciones de éxito contemplan en su plan estratégico la gestión del talento humano, las cuales son fundamentales para el desarrollo de la personas, talentos y habilidades, a diferencia de otras organizaciones que no las consideran y que generalmente no tienen mucho éxito; por ello la gestión del talento humano debe ser considerado como un área estratégica, porque el futuro de las organizaciones depende de los intangibles y no hay mejor intangible que las personas. En la medida que la institución desarrolle mejores personas y realice un seguimiento continuo de sus procesos de gestión del talento humano, la probabilidad que la empresa tenga más éxito es muchísima más alta.

Según los estudios realizados por Pons (2014), manifiesta que el transcurrir del tiempo y la concepción de la gestión del talento humano ha ido cambiando de la mano con el contexto actual de las organizaciones, pero de forma equivocada y aislada respecto a los conceptos idóneos sobre gestión del talento humano; puesto que, gestionar el talento humano no solo es convocar, seleccionar personas a la organización; sino que, implica en desarrollar capacidades, retención de personas en la organización y desarrollo de las mismas en talentos. Y con una adecuada aplicación de la gestión del talento humano evitar en las personas la

percepción de descuido por parte de la organización y en algunos otros casos la desmotivación, la pérdida de compromiso e interés y el rompimiento de la relación laboral con la organización, causando la pérdida del talento humano y causando gastos monetarios adicionales a la organización en la contratación, integración y capacitación del nuevo colaborador y teniendo como resultado desventajas respecto a la competencia, pues son estas organizaciones quienes captan esa fuga de talentos.

Según Calderón (2013), menciona que uno de los más grandes desafíos para gestionar el talento humano en el Perú y en las instituciones educativas, son erradicar el paradigma del cholo barato, que en muchas de las instituciones nacionales y privadas lo tienen como políticas; es decir pagar poco, sobre exigir, no dar estabilidad y en muchos de los casos maltratar a los colaboradores por su escasa preparación o experiencia; teniendo como resultado en estas organizaciones una escasa competitividad e incapacidad para generar rentabilidad; por ello, sacar a la organización del círculo vicioso del cholo barato y entrar al círculo virtuoso del talento humano es importante; y por ello, las empresas no deben recurrir a personas menos capacitadas, sino por el contrario deben de atraer a gente de mayor capacidad – talento para generar rentabilidad y aseguren su competitividad; por otro lado, retener el talento que desarrollaste se convierte en importante y crucial para las organizaciones de éxito, a diferencia de otras empresas inmersas en el paradigma de cholo barato que consideran que, desarrollar a su gente es un desperdicio; ya que, una vez capacitados y que hayan adquirido experiencia, se irán a mejores empresas de modo que ¿para que invertir en el desarrollo y seguimiento del talento humano en las organizaciones? siendo estos, una torpe política de desperdicio; pues gastan en capacitar gente que no son capaces de retener; en tal sentido la gestión del talento humano es una función crucial, ya que, las similitudes entre las

organizaciones en la actualidad distan muchos entre ellos, puesto que la realidad peruana está sujeta a muchos factores social – económicos; y algunos de los grandes desafíos mencionados anteriormente como la de erradicar el paradigma del cholo barato en las empresas, organizaciones e instituciones educativas en donde sólo se ven a las personas como un recurso y/o medio de obtener beneficio y no como un talento a desarrollar resultan cruciales para el éxito ; también se considera que deben ser suprimidas en las organizaciones actuales el círculo vicioso de recurrir a personas menos capacitadas y con poco talento desarrollado y por el contrario contratar a personas idóneas; retener el talento que desarrolló haciéndoles sentir que son parte de la organización resulta importante en la gestión del talento humano; ya que se evitara la fuga de colaboradores y gastos adicionales que se realiza en todos los procesos de gestión; por otro lado evitar en las organizaciones jefes despóticos que perjudican al desarrollo de las habilidades y talentos de las personas; asimismo realizar la aplicación de programas de inducción para las personas nuevas, ya que esto ayuda a crear una idea de cuáles serán sus habilidades y destrezas que deberá desarrollar la persona; también se debe brindar calidad de vida por medio de logros monetarios a los talentosos y por ultimo uno de los más grandes desafíos en las organizaciones en la actualidad, es realizar una correcta y eficiente ejecución de todos los procesos de la gestión del talento humano para tener las personas idóneas con capacidades y talentos acorde a la demanda de la organización.

En cuanto Gutiérrez (2011), afirma que la importancia de gestionar el talento humano en la organización es importante, ya que, ayudara a diferenciarnos de las demás organizaciones; sin embargo existen prácticas muy comunes entre las organizaciones en la actualidad, que son copiar los procesos de la gestión del talento humano de otras organizaciones, que por lo general tienen características muy diferentes a las suyas,

engañándose a sí mismos de que se trata de un “Best Practice”; cometiendo el error de compararse y distarse en contrastar su situación actual y a sus necesidades; asimismo las organizaciones que cosechan éxito dedican tiempo y esfuerzo en analizar su propia organización actual y futura, así mismo actúan en toda la cadena de la gestión del talento humano desde la identificación, desarrollo y participación no solo de los encargados principales sino que también, son participes todas las personas que conforman la organización, superando las barreras de una visión parcial y sesgada, para planificar y realizar un seguimiento de los resultados obtenidos por la gestión del talento; por ello, los gurús de la gestión del talento humano Huselid, Becker y Beatty mencionan tres desafíos importantes para gestionar exitosamente el talento humano, las cuales son “el reto de la perspectiva” la cual hace referencia a la importancia de entender el comportamiento y las capacidades de las personas, “el desafío de los criterios de la medición” la cual menciona que no existe una solo modelo de evaluación, y “el desafío de la ejecución” hace referencia la capacidad de ejecución de los gerentes respecto a los resultados obtenidos; por ello, los criterios de medición para la gestión del talento humano están evolucionando y no existe un diseño absoluto ya que cada organización debe ser evaluada a su contexto y/o realidad y necesidad, abriéndose a nuevos diseños de investigación referente a la gestión del talento humano.

Según Briones (2014), menciona que:

[...] la gestión del talento humano en las instituciones educativas en un mundo globalizado es indispensable que, sean competitivas como un requisito ineludible, y la adecuada gestión del factor humano con el que se cuenta es un camino para lograrlo. Para ello el personal directivo, docente y administrativo debe ofrecer un servicio de calidad que sea percibido y transmitido a sus clientes; que son la carta de

referencia más real y honesta de la institución de la que egresan. La competitividad en las instituciones educativas es fundamental para su permanencia en la actualidad; ya que, ofrecer un servicio de calidad en todas sus áreas; genera que todos sus procesos de gestión del talento humano, estén bien definidos y en constantes modificaciones acorde a sus necesidades de la institución; lo cual se refleja en la capacidad de encontrar, desarrollar y potencializar las habilidades de los colaboradores que brindan el servicio educativo. Esta no es sólo labor del docente, la gestión del talento humano es importante porque apoya a la gestión académica; como por ejemplo, la primera impresión de un aspirante a una institución educativa se refleja desde la calidad en los servicios de enseñanza que son el primer contacto cuando el alumno es aspirante. El escaso conocimiento para gestionar el talento humano en las instituciones educativas, derivado de factores de interés político o compadrazgo, ha llevado a instituciones prestigiosas a llegar a estados lamentables que pueden incluso ser insostenibles. La corrupción como un factor que existe también en las altas esferas de los sistemas educativos, trae como consecuencia que las malas decisiones lleven a las instituciones a crisis administrativas. Esto impacta en la gestión del talento humano dentro de estas instituciones educativas; ya que, al no tener la capacidad y conocimientos necesarios para dirigirlos, desconocen y minimizan a los colaboradores, que al no percibir la oportunidad de su desarrollo profesional, pierde su sentido de pertenencia, en la esencia de su labor específica en la institución educativa que es formar parte del desarrollo de los educandos (p. 1)

### **1.1.2. Fundamentación del problema**

Para recopilar los datos con mayor énfasis de la existencia de los problemas que inciden al Colegio Particular Andino de Huancayo, para ello se recabo información del Plan anual de trabajo que es conocido como (PAT) del año 2015, desarrollado por el Administrador del mencionado colegio Sr. Augusto Alvarado donde se desarrolla; el diagnóstico institucional elaborado por la comisión, integrada por la directora, personal docente, administrativo, alumnos y padres de familia. Mediante el mencionado documento se determina las debilidades y amenazas de la institución y se encontró lo siguiente:

- El plan estratégico institucional es poco coherente con la visión, misión y a las necesidades de los estudiantes y del entorno.
- Existe carencia y desconocimiento de los procesos de gestión del talento humano y de seguimiento del desempeño docente en la institución; ya que se viene gestionando de forma tradicional e empírica sin ninguna instrumentación.
- El ingreso laboral muchas veces son gestionados en base a recomendaciones de personas externas y sin experiencia, es decir por miembros del directorio de la Iglesia Metodista del Perú.
- Carencia de oficinas administrativas, equipos de cómputo y multimidia necesitan ser renovados.

Para poder recabar información de los colaboradores se aplicó el cuestionario piloto [ver apéndice B] que consta de 6 interrogantes, las preguntas se diseñaron para saber la percepción de los colaboradores respecto a los procesos de gestión del talento humano y como estos procesos pueden influir en su desempeño laboral, el mencionado instrumento se aplicó a 20 docentes de la institución educativa.

En cuanto a los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento, se obtuvo la siguiente información:

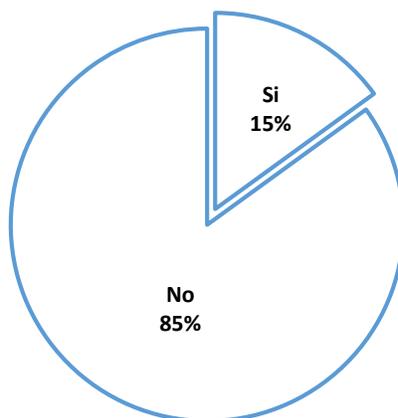


Figura 1: Apreciación de los docentes acerca de la gestión del talento.  
Nota: Datos recopilados del 06/10/2017 al 12/10/2017

Se observa que, el 85% de los docentes encuestados perciben que falta un sistema de gestión del talento humano en la institución educativa y que los procesos son gestionados de forma empírica, ya que los responsables o encargados son los miembros del directorio del colegio andino de las cuales está conformada por pastores, pastores laicos y miembros de la iglesia metodista del Perú, y por su falta de conocimiento en cuanto a los procesos de la gestión del talento humano solo consideran aspectos generales/parciales y muchas veces sus acciones son en relación a recomendaciones; teniendo como resultado una posible y bajo desempeño laboral en la institución por parte de los colaboradores porque no se está haciendo un seguimiento acorde a las teorías planteadas por los expertos.

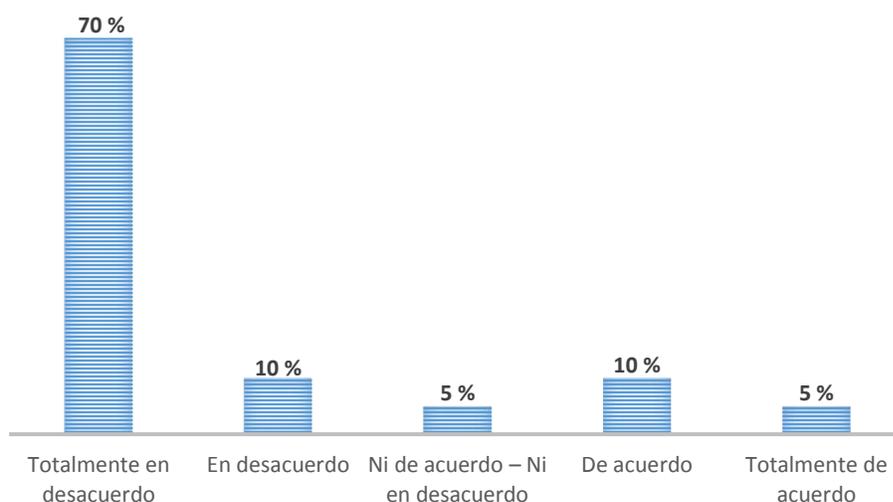


Figura 2: Apreciación de los docentes acerca del proceso admisión de personas en la institución  
Nota: Los datos fueron recopilados del 06/10/2017 al 12/10/2017

Como se puede observar, es una confirmación de que los procesos no están siendo bien gestionados en la institución, ya que el reclutamiento y la selección del personal desde la percepción de los docentes, el 70% consideran que se realiza de forma empírica y de recomendación y que muchas veces son evaluados por los miembros del directorio conformado por pastores, pastores laicos y miembros de la iglesia metodista del Perú, y muchos de ellos tienen la vocación de aconsejar espiritualmente a las personas, pero con desconocimiento en cuanto a los procesos de la gestión del talento humano planteadas por los expertos en gestión del talento humano.

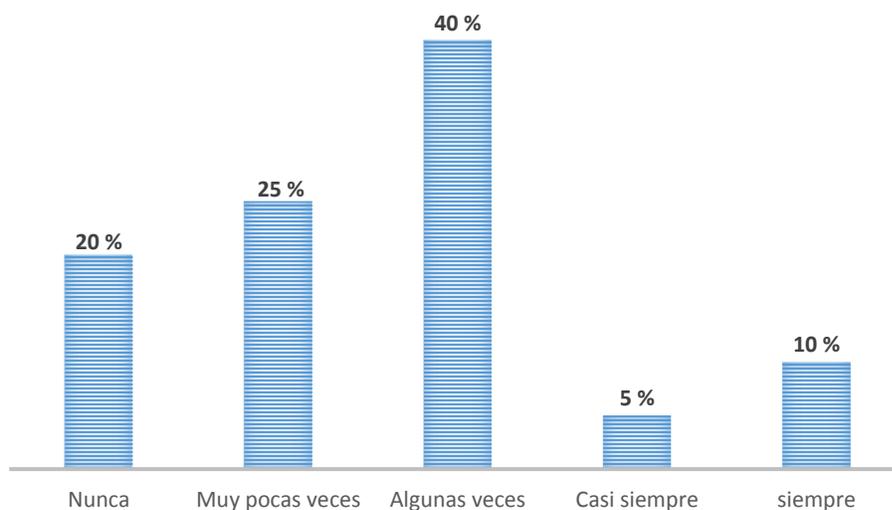


Figura 3: Apreciación de los docentes acerca del proceso desarrollo de personas en la institución  
Nota: Los datos fueron recopilados del 06/01/2017 al 12/01/2017

En cuanto al proceso desarrollo se observa que el 65 % de los docentes perciben que muy pocas veces y algunas veces, se brinda orientación y capacitación a los docentes ingresantes a la institución y que solo reciben indicaciones generales respecto a la normas y sus funciones en la institución, ello nos da indicios que existe disconformidad y desmotivación en los colaboradores porque perciben que como profesionales no se les está considerando; la cual es fundamental desde la perspectiva de la gestión del talento humano, ya que estos factores pueden ser determinantes en cuanto a su desempeño laboral en la institución.

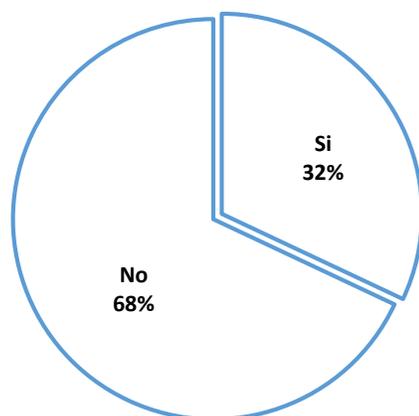


Figura 4: Apreciación de los docentes acerca del proceso aplicación en la institución  
Nota: Los datos fueron recopilados del 06/10/2017 al 12/10/2017

En cuanto al proceso aplicación, el 68 % de los docentes considera que el desempeño laboral docente no es monitoreado seguidamente en la institución y que no existe a la fecha un mecanismo o seguimiento formal en la institución para este proceso, solo existe en la institución un seguimiento por parte del administrador de manera informal y general ; además que esto causa en los docentes la falta de compromiso, ya que al no existir ningún sistema establecido, pueden o no cumplir con sus funciones acorde a lo que demanda la institución.

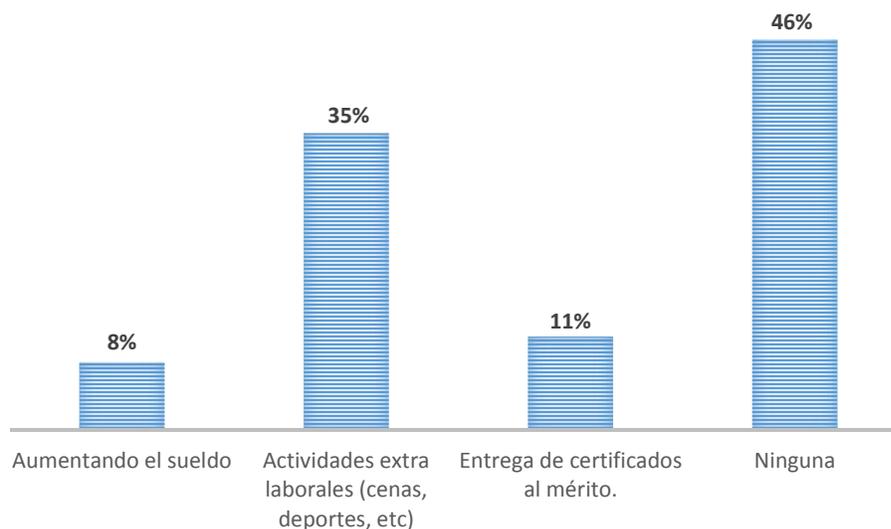


Figura 5: Apreciación de los docentes acerca del proceso compensación en la institución  
Nota: Los datos fueron recopilados del 06/10/2017 al 12/10/2017

En cuanto al proceso compensación se percibe que, el 46% de los docentes consideran que no existe un proceso bien definido; ya que los docentes se encuentran desmotivados por sus sueldos percibidos, y los reconocimientos a los docentes por su labor destacada en el año académico casi no existe en la institución, y las actividades motivacionales que la institución ofrece a los colaboradores, son considerados irrelevantes para los docentes ya que no están acordes a sus expectativas como profesionales.

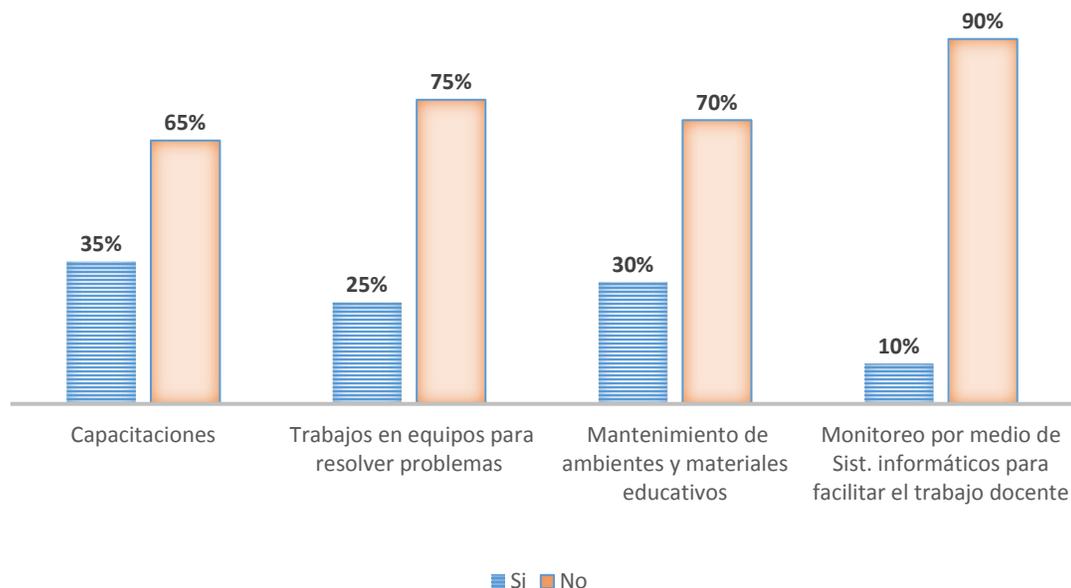


Figura 6: Apreciación de los docentes acerca del desempeño laboral en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/10/2017 al 12/10/2017

En cuanto al desempeño laboral en la institución se consideró una serie de observaciones que el 65% de los docentes consideran que no se realiza capacitaciones en la institución acorde a sus expectativas, además que los docentes consideran que son importantes para mejorar su desempeño laboral en la resolución de problemas en la institución. Por otro lado el 75 % de los docentes perciben que no existe un espacio en la institución para realizar trabajos en equipo entre los docentes para compartir experiencias e informaciones y consideran importante que el compartir experiencias e informaciones les ayuda a mejorar su desempeño laboral en forma conjunta y como profesional, y ello se convierte una limitación para crecer en conocimiento y mejorar su desempeño laboral en forma conjunta. Asimismo el 70 % de los docentes considera que los ambientes y materiales educativos necesitan ser renovados; ya que, estos se convierten en un problema para poder desempeñarse laboralmente. Asimismo el 90 % de los docentes considera que debería renovarse los sistemas de

información relacionados a los docentes, para facilitar su desempeño en cuanto a la enseñanza, evaluaciones, seguimientos de los alumnos de su progreso académico entre otros.

En cuanto a los hallazgos encontrados en el plan anual de trabajo (PAT) del año 2015 de la institución y del cuestionario piloto aplicado [ver apéndice B] a los docentes de la institución educativa del colegio particular andino se encontraron las siguientes incidencias recurrentes, las cuales se considera como la base y evidencia fundamental de la investigación las cuales fueron:

- Existe desconocimiento por parte del directorio, directora y área administrativa en relación a la gestión del talento humano en la institución educativa, ya que el plan anual de trabajo indica que se viene gestionando de forma tradicional e empírica de los procesos, asimismo el cuestionario piloto aplicado demuestra la existencia de deficiencias desde la apreciación de los colaboradores respecto a la variable antes descrita; por ello, se considera en la investigación el análisis de todos los procesos de la gestión del talento humano en la institución, basándose en las teorías recomendadas por los expertos.
- Se halló en el proceso admisión que se necesita mejorar y/o reestructurar, ya que los docentes consideran que estos procesos son gestionados por encargados poco preparados y que muchas veces son influenciados por recomendaciones internas.
- Se encontró en el proceso aplicación que en la evaluación del desempeño no se tiene un mecanismo formal para realizar el seguimiento del desempeño laboral de los docentes; ya que, si no se tiene un control debidamente establecido en la institución la gestión del talento se vería reflejado por el bajo rendimiento de los colaboradores.
- Las compensaciones en la institución no están bien establecidos; ya que, los colaboradores consideran que no están acorde a sus expectativas, por ello se considera en

la investigación este proceso importante; ya que puede repercutir de forma directa en su desempeño laboral.

- Se determina que el desempeño laboral en la institución educativa estaría relacionado con la variable principal de la investigación; ya que, se percibe un malestar por parte de los colaboradores, asimismo la mayor incidencias no favorables en la gestión del talento humano que se encontraron fueron en los procesos desarrollo, monitoreo y mantenimiento desde la perspectiva de los colaboradores.

## **1.2. Enunciado del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

### **1.2.2. Problema específico**

P<sub>E1</sub> ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso admisión y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

P<sub>E2</sub> ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso aplicación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

P<sub>E3</sub> ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso compensación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

P<sub>E4</sub> ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso desarrollo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

P<sub>E5</sub> ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso mantenimiento y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

PE6 ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso monitoreo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

OE1 Analizar la relación que existe entre la percepción del proceso admisión y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

OE2 Identificar la relación que existe entre la percepción del proceso aplicación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

OE3 Describir la relación que existe entre la percepción del proceso compensación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

OE4 Analizar la relación que existe entre la percepción del proceso desarrollo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

OE5 Identificar la relación que existe entre la percepción del proceso mantenimiento y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

OE6 Describir la relación que existe entre la percepción del proceso monitoreo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

## **1.4. Hipótesis de la Investigación**

### **1.4.1. Hipótesis General**

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo año 2017.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo año 2017.

### **1.4.2. Hipótesis Específica**

H<sub>E1</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso admisión y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

H<sub>E2</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso aplicación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

H<sub>E3</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso compensación y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

H<sub>E4</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso desarrollo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

H<sub>E5</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso mantenimiento y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

H<sub>E6</sub> Si existe relación entre la percepción del proceso monitoreo y el desempeño laboral del personal docente en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

## **1.5. Justificación de la Investigación**

### **1.5.1. Justificación Teórica**

En el sector educativo, profundizar en el análisis de la gestión del talento humano resulta importante; en los últimos años se ha observado que el personal docente en las

instituciones educativas a nivel nacional, han ido tomando un protagonismo muy importante para el éxito de las organizaciones dedicadas al servicio de la enseñanza; los colaboradores desde la nueva administración y/o gestión del talento humano son contempladas como agentes pensantes, con destreza, habilidades y pasan de ser un simple recurso; a ser parte de la organización como colaboradores importantes en la entrega de información, sugerencias y mejoras en la organización con la finalidad de mejorar en su desempeño y éxito de la organización; por ello, la investigación está enfocada en identificar y analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Andino de Huancayo; 2017, por ello las dos variables fueron analizados como procesos independientes; siendo esto el fundamento de la investigación. En cuanto a lo mencionado, la investigación estará en función a los seis procesos mencionados anteriormente; porque provee conocimientos y conceptos relacionados a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes; y para su respectivo análisis se consideró como libro base a Chiavenato (2009) Gestión del talento humano 3ra Edición; el cual hace referencia a los procesos mencionados en el acápite anterior de las cuales ayudaran a esclarecer la problemática en estudio, a su vez de profundizar en los conceptos de desempeño laboral de los colaboradores.

### **1.5.2. Justificación Práctica**

El tema de investigación acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio particular Andino de Huancayo;2017, en el sistema educativo del sector público en la actualidad, se observa deficiencias referente a la contratación de colaboradores y/o docentes idóneos y sobre todo en sus procesos de gestión del talento; además que, se observó deficiencias en los ambientes para desarrollar sus habilidades y talentos en el servicio de la enseñanza públicas; es por ello que, la institución educativa Colegio Particular Andino

de Huancayo, por ser una de las más prestigiosas de la región centro del Perú, tiene la responsabilidad y el deber de mejorar sus procesos para ser competitivos en relación a las otras instituciones de la ciudad de Huancayo, por ser una de las instituciones de la Iglesia Metodista del Perú, si fines de lucro. La investigación proporciono conocimientos teóricos, necesarios para la gestión del talento humano desde la perspectiva administrativa para una correcta utilización de sus talentos en las instituciones educativas de Huancayo.

### **1.5.3. Justificación Metodológica**

La investigación, utilizó el método científico, cuyo nivel es descriptivo correlacional, pues se describe el comportamiento de la variables en su estado natural para luego analizarlos; el tipo de investigación es pura, porque se pretende dar mayor alcance del tema en mención y su respectivo análisis; por su diseño es no experimental transversal, ya que no se realiza ninguna manipulación deliberada de variables, y está determinado en un tiempo y espacio determinado, para ello se elaboró la matriz de operacionalización de variables [ver apéndice F].

### **1.6. Delimitación de la Investigación**

La investigación se delimito al sector educativo; entorno a la institución educativa Colegio Particular Andino; 2017, ubicada en Jr. Guido # 512, a cargo de la directora Lic. Nely Mejia Figueroa; cabe resaltar que la información proporcionada por la institución en su plan anual de trabajo 2015; hace mención que la institución está constituida por 74 personas entre administrativos, docentes, personal de limpieza y de seguridad; y tiene como referencia este escrito, se decidió en considerar únicamente al personal docente de la institución como elementos a investigar en la presente investigación, ya que al igual que los otros colaboradores; están en la capacidad de proporcionar información y juicios de valor relevantes en cuanto a los procesos de

gestión de talento y su desempeño en la institución, desde su percepción; ya que, los docentes son los que reflejan de forma directa o indirectamente la gestión del talento humano en la institución; puesto que, ellos son los que están en constante contacto con los procesos mencionados y la entrega del servicio final; asimismo es importante mencionar, que se omitió en la investigación al personal administrativo, limpieza y seguridad por ser una población pequeña y los resultados serían muy sesgado, ya que responderían por compromiso y temor a ser evaluados, y por ser fáciles de identificar; lo que se sugiere para futuras investigaciones la inclusión de estos colaboradores; pero teniendo en cuenta las consideración, ya mencionadas anteriormente.

### **1.7. Restricciones y/o Limitaciones**

En cuanto a la variable independiente, gestión del talento humano se restringe a los fundamentos planteado por Chiavenato (2009), en su libro Gestión del talento humano, ya que brinda los conceptos y fundamentos necesarios para llevar a cabo la investigación, debido a que, es un tema actual y la implementación en el sector educativos es relativamente nuevo, y no se encuentran muchos textos especializados a dicha problemática, específicamente al sector educativo. Este tema y su aplicación están delimitados tan solo a la parte teórica; por otro lado, en cuanto al acceso a las instalaciones de la institución educativa para la aplicación del instrumento, se tuvo dificultad debido a que los docentes tenían muchas actividades.

## **Capítulo II: Marco Referencial**

En el capítulo se profundizó en antecedentes internacionales y nacionales, para analizar las variables en estudio, teniendo en consideración artículos científicos, tesis y libros las cuales darán claridad a la problemática identificada.

### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Según Sarmiento (2017), *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente de la Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador*. La investigación tiene como objetivo general identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal docente del área central de la Universidad; en cuanto al diseño metodológico fue de tipo no experimental, transaccional, correlacional, con una muestra de 235 docentes. Los hallazgos muestran que, la gestión del talento humano establecido, tiene una alta incidencia en el desempeño laboral de los docentes, pues al sentirse amenazados ante una evaluación muestran resistencia en sus actividades desempeñadas y en su actuar dentro la institución; ya que lo perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento; asimismo la investigación determinó que los servidores se encuentran insatisfechos con la evaluación del desempeño, asimismo que la evaluación realizada en la institución no aporta a la gestión del talento humano institucional ni al crecimiento profesional; también se encontró que los servidores desconocen los parámetros que se han utilizado para la evaluación de desempeño y desconocen los estándares establecidos para el cumplimiento de resultados, lo que ha generado temor y resistencia a la aplicación de los procesos de gestión del talento humano en la Universidad central del Ecuador.

La investigación realizada por Sarmiento (2017), el objetivo general es identificar la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio, los resultados demuestran que los docentes mostraron una actitud de resistencia al sentirse amenazados y su desempeño laboral se vio afectado y se vieron reflejados en su actuar de los docentes; la falta de información del proceso aplicación y de monitoreo fueron las causas de tal comportamiento; se determina que la gestión del talento humano tiene una incidencia significativa en el desempeño de los docentes y que la aplicación correcta de los procesos de la gestión del talento humano genera el buen desempeño laboral.

Según García (2013), Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán – Ecuador. Determina que la gestión del talento humano es crucial para el desempeño y desarrollo de las funciones de los colaboradores en la organización y es la estructura fundamental para el aprovechamiento del potencial humano que se dispone en la organización; por ello se tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico de Tulcán; en cuanto a la metodología fue de tipo no experimental, transaccional, correlacional, con una muestra de 89 colaboradores en la institución; en cuanto a los hallazgos muestran que, no se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y de la persona encargada del talento humano, asimismo la

gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones aisladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos; por otro lado el reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato, siendo entonces la selección del personal discrecional, ya que el 64% del personal participante así lo indica; asimismo no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades, durante la encuesta y la revisión documental se verificó la ausencia de este plan; por último la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo, ya que el 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

La investigación realizada por García (2013), el objetivo general de la investigación es analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios; los hallazgos muestran que la gestión el talento humano en la institución no se encuentra estructurada, ya que los resultados obtenidos desde la percepción de los colaboradores muestran que el proceso de reclutamiento y selección no se encuentra definidas y se está contratando a colaboradores poco capacitados, asimismo la capacitación y desarrollo de personas

no está en base a las necesidades institucionales, ya que es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos para planear capacitaciones futuras e identificar personas idóneas con potencial para desarrollar, y el desempeño laboral se ve afectado por las causas ya mencionadas.

Según Hidalgo (2015), Gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad técnica de cotopaxi, Ambato – Ecuador. Determino que hoy en día tanto en el sector público como en el privado existe insatisfacción en los empleados en su puesto de trabajo y éstos problemas se vuelven más importantes con el pasar del tiempo; por ello es necesario que los administradores actúen como pieza clave en el uso de técnicas y métodos de gestión del talento humano para lograr la mejora, por ende la productividad y el desempeño laboral, por ello se tuvo como objetivo general el diseño de un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en cuanto a la metodología fue un enfoque cuanti-cualitativo de investigación, pues a través de éste se podrá analizar y conocer factores relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral; los hallazgos muestran que en la Universidad Técnica de Cotopaxi se evidenció una ineficiente conducción del talento humano; en cuanto a la selección y capacitación del personal administrativo; ya que, se ha manejado de una manera empírica, lo que conlleva a concluir, que existe carencia de procesos referentes a la gestión del personal, lo que ha provocado una deficiente gestión y por ende un inadecuado desempeño laboral, asimismo se comprobó la inexistencia de herramientas para administrar al talento humano, la institución no cuenta con ningún tipo de documento que evidencia la gestión de personal, concluyendo que las decisiones referentes al

personal, se las toma de manera informal o instintivamente, disminuyendo por ende la competitividad de la Institución.

La investigación realizada por Hidalgo (2015) tiene como objetivo general el diseño de un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de dicha institución; por ello se realizó un diagnóstico general de la institución y los hallazgos más importantes fueron que la gestión del talento humano en la institución se ha manejado de manera empírica e informal, no se encontró documentos en los cuales se evidencie los procesos de la gestión del talento humano y los resultados por esta ausencia de los procesos fueron que la selección y capacitación del personal es deficiente y se ven reflejados en su desempeño laboral y en la poca competitividad de la institución; por ello que la investigación propone un modelo de gestión del talento humano como fundamental para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Según De la Cruz (2011), determino que la ausencia del departamento de gestión del talento humano en la empresa Master Light afecta negativamente al desempeño laboral de los trabajadores, generando desinterés por el trabajo, falta de compromiso y un desorden en el desarrollo de actividades del personal, poniendo en riesgo la óptima producción de la empresa; por ello el objetivo de la investigación fue determinar que la gestión de talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.; en cuanto al diseño metodológico fue de descriptiva correlacional ya que se detallan las actividades y procesos laborales correspondientes a la gestión del talento y el desempeño de los colaboradores, con una muestra de 16 personas, 9 operativos y 7 administrativos; los hallazgos muestran que, la

gestión del talento humano mejoró el desempeño laboral del personal de la empresa, lo que se refleja en el aumento de producción; los trabajadores demuestran que se sienten identificados con la empresa y tienen claro los objetivos y metas que esta persigue; además manifiestan exactitud y esmero en las tareas que realizan diariamente; la capacitación ofrecida a los empleados mejoró los conocimientos y se observa que estos fueron asimilados correctamente. Esto se ve reflejado en que la gran mayoría comprende fácilmente las situaciones y resuelve problemas con mayor agilidad; se mejoró la capacidad de los trabajadores para trabajar en equipo, lo que desarrolló el sentido de cooperación, por lo cual ahora saben dar soluciones a los problemas que enfrentan diariamente

La investigación realizada por De la Cruz (2011), el objetivo general es determinar la gestión de talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda.; los hallazgos muestran que la ausencia del departamento de gestión del talento humano en la empresa Master Light afecta negativamente al desempeño laboral de los trabajadores, generando desinterés por el trabajo, falta de compromiso y un desorden en el desarrollo de actividades del personal, poniendo en riesgo la óptima producción de la empresa; por ello la propuesta de implementar la gestión del talento humano en la institución, mejoró el desempeño laboral del personal de la empresa, lo que se refleja en el aumento de producción; los trabajadores demuestran que se sienten identificados con la empresa y tienen claro los objetivos y metas que esta persigue; la capacitación ofrecida a los empleados mejoró los conocimientos y se observa que estos fueron asimilados correctamente, asimismo la gran mayoría comprende fácilmente las situaciones y resuelve problemas con mayor agilidad; se mejoró la capacidad de los trabajadores para

trabajar en equipo, lo que desarrolló el sentido de cooperación, por lo cual ahora saben dar soluciones a los problemas que enfrentan diariamente.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Según Inca (2015), Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Mencionó que desde los inicios o creación de las organizaciones en el mundo éstas, sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas de la gestión del talento humano y que esta repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización; por lo que la presente investigación tiene por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en cuanto a las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo, así como la capacitación de personal; el diseño metodológico fue cuantitativo, transaccional – correlacional, asimismo para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; en cuanto a los hallazgos muestran que la gestión de talento humano, debe estar basado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación de personal para poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en el puesto de trabajo asignado y la motivación del personal de la municipalidad para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización; asimismo la contratación de personal en la municipalidad se tiene que someter a un proceso

de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo; también para contratar a las personas para una determinada gerencia y sub gerencias o cubrir un puesto de trabajo, éstas, deben contar con habilidades complementarias necesarias, para conformar un mejor equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo los tiempos y la burocracia; asimismo para mejorar el desempeño laboral en un determinado puesto de trabajo se debería mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas, además dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador, finalmente se identificó que para crear un equipo de trabajo para una determinada área se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a diario para realizar trámites en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

La investigación realizada por Inca (2015), el objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, los hallazgos muestran que se debe mejorar la selección de personal en la institución; asimismo se debe promover capacitaciones con la finalidad de mejorar las capacidades y motivaciones con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y compromiso de los colaboradores; por ello la investigación menciona que la gestión del talento humano repercute en el desempeño laboral y estos a su vez en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

Según Sullca (2009), La nueva gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú. Mencionó que en las organizaciones de prestigio internacional tal es el caso de muchas organizaciones públicas o privadas la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la empresa y ésta aporta para generar un crecimiento en ambos lados empresa – colaborador; por ello el objetivo de la investigación fue analizar la nueva gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga; el diseño metodológico fue de tipo descriptivo, transaccional, correlacional, con una muestra de 183 colaboradores; los hallazgos muestran que, los desempeños laborales en las instituciones financieras 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; asimismo es posible afirmar que, el dominio de 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; igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y

en el logro de resultados; asimismo los rendimientos laborales de los empleados de las entidades financieras de Huamanga consideran como importante la puesta en práctica de un programa de estímulos e incentivos; distinguiéndose la asignación de recursos económicos para capacitación y perfeccionamiento, bonos de participación de utilidades al final de un período de gestión, actividades de recreación, esparcimiento y deporte; todas éstas, propician la mejora de los desempeños en el trabajo de los empleados; 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; demostración estadística que permite reafirmar la validez de la segunda hipótesis específica.

La investigación de Sullca (2009), el objetivo de la investigación fue analizar la nueva gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones financieras de huamanga, asimismo los hallazgos más importantes fueron que el desempeño laboral en las instituciones financieras son influenciados por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; asimismo las capacitaciones afirman el dominio de destrezas y habilidades generando comportamientos de conductas positivas, la implementación de trabajos en equipos propician un clima organizacional adecuado, armonía e integración la cual es determinante para un trabajo eficiente en el logro de los resultados.

Según Oscco (2015), Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha 2014, Universidad Nacional José

María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Mencionó que todas las instituciones cuentan con personas, quienes son los responsables de conducir y darle vida a la organización, y como seres humanos tienen necesidades y deseos, los cuales son necesarios tomar en cuenta a la hora de formular e implantar los planes, programas y acciones en materia de gestión del talento humano; asimismo los cambios en el mundo moderno exigen a las organizaciones a cambiar sus formas de gestión de personal que generalmente son tradicionales a nuevas formas de gestión más flexibles y adaptivas a las exigencias de la realidad actual, es por ello que se tuvo como objetivo determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2014; para ello, el diseño metodológico fue de tipo no experimental, transaccional, correlacional, con una muestra de 35 trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha; los hallazgos muestran que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552), por ello promover proyectos de investigación que analicen la causalidad e influencia de las variables en estudio u otros factores que inciden en el buen desempeño de las personas en sus puestos de trabajo, son necesarios para identificarlos.

En la investigación de Oscco (2015), el objetivo general es determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas; en cuanto a los hallazgos más importantes es la necesidad de realizar investigaciones en organizaciones del estado y privadas con referencia a las variables en estudio es decir gestión del talento humano y desempeño laboral ya que según la investigación se encontró que la

correlación de Spearman es de 0.552, la cual es una información valiosa ya que evidencia que la gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral y es necesario identificarlos.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es el conjunto de todas las políticas y practicas necesarias para la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de las personas; con el objetivo de proporcionar habilidades y competitividad a la organización; asimismo es el área donde se construye talentos por medio de un conjunto de procesos integrados, que tiene por finalidad preservarlos, dado que son el elemento fundamental de su capital intelectual y base principal de éxito.(p. 9)

Sánchez, García, & Zapata (2008), mencionan que la gestión del talento humano: [...] es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales efectivamente. (p. 94)

Para Mora (2012), la gestión del talento humano deja de ser, un área en la organización donde a las personas sólo se les considera como agentes pasivos, y a quienes se les tiene que administrar; y se convierten en agentes activos e inteligentes con habilidades y talentos, que ayuden a administrar los demás recursos de la organización. Es por ello que, las personas

ahora son consideradas como asociados de la organización, toman decisiones de sus actividades y tienen metas que cumplir en la organización.(p.12)

### **2.2.1.1. Talento humano**

Según Chiavenato (2009), determino que el talento humano es una capacidad intelectual especial de una persona, y no siempre toda persona es un talento. En tal sentido, para ser considerado como una persona con talento, debe poseer algún diferencial competitivo frente a las demás personas; por eso el talento incluye cuatro aspectos esenciales:

- **Conocimiento:** Se trata del saber, que constituye el resultado de aprender a aprender de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo xxi.
- **Habilidad:** Se trata de saber hacer, que significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
- **Juicio:** Se trata de saber analizar la situación y el contexto, que significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
- **Actitud:** La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (pp. 49, 50)

### **2.2.1.2. Administración de recursos humanos**

Según Chiavenato (2007), determino que: La administración de recursos humanos es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como la cultura organizacional que se adopte. E igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos de un sinnúmero de otras variables importantes. (p. 17)

Para Dessler (2009), la administración de los recursos humanos son todas las políticas y prácticas relacionadas a los colaboradores, esto implica e incluye diferentes funciones tales como: reclutar y seleccionar al personal, mantener la relación laboral, formación del personal, desarrollo de sus carreras, evaluación de su desempeño, higiene y seguridad del empleado; con la finalidad que produzcan en los empleados las habilidades y los comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas. (p. 13)

### **2.2.1.3. Importancia de la gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009), menciona lo siguiente:

[...] la nueva gestión del talento humano está constituido por las personas, sus conocimientos, habilidades, competencias y se convierten en la base principal de la nueva organización. Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos humanos en la organización y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. (p. 39)

[...]Son los nuevos asociados de la organización, dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito. (p. 42)

#### **2.2.1.4. Procesos de gestión del talento**

Para Chiavenato (2009), los procesos de gestión del talento es el conjunto de actividades, las cuales están relacionadas entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca; por ello cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado.(p.16)

##### **2.2.1.4.1. Proceso de admisión de personas**

Según Chiavenato (2009), determino que son todos los procesos relacionados a la inclusión de nuevas personas a la organización; asimismo se pueden considerar como procesos para proveer o abastecer personas a la organización, y éstos procesos contienen el reclutamiento y la selección de personal. (p. 15)

##### **a. Reclutamiento**

Para Chiavenato (2009), el reclutamiento es el conjunto de técnicas y procedimientos; que tienen como fin principal atraer a candidatos calificados, capaces de ocupar un puesto en la organización, asimismo es un sistema de información por el cual la organización da a conocer las oportunidades de empleo al mercado de recursos humanos. (p. 117)

De acuerdo a Chiavenato (2007), mencionó que los medios de reclutamiento tienen enfoques distintos y son las siguientes:

- **Reclutamiento interno;** es cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (*movimiento vertical*) o transferidos (*movimiento horizontal*) o transferidos con promoción (*movimiento diagonal*).
- **Reclutamiento externo,** está en función a los con candidatos que provienen de afuera que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento.
- **Reclutamiento mixto,** al hacer un reclutamiento interno el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante reclutamiento externo. (pp. 157, 164)

#### **b. Selección del personal**

Según Mondy (2012), mencionó que: “La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización”. (p. 158)

Según Chiavenato (2009), determinó que: “La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado”. (p. 137)

#### **2.2.1.4.2. Proceso de aplicación de personas**

Chiavenato (2009), mencionó: “[...] son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar

su desempeño. Incluyen el diseño de puestos y evaluación del desempeño”. (p. 137)

#### **a. Diseño de puestos**

Mondy (2012), mencionó: “[...] es el proceso de determinar las tareas específicas a realizar, los métodos que deberán usarse para cumplir las y la manera en la que un puesto se relaciona con otros dentro de una organización”. (p. 118)

Chiavenato (2009), sostiene que:

[...] es la organización de las tareas y las actividades de un puesto, así como su posición en la organización de trabajo como un todo. Diseñar un puesto significa determinar el conjunto de tareas que el ocupante debe desempeñar, la manera en que las tareas se deben desempeñar y con quien se debe reportar el ocupante del puesto. (pp. 205, 206)

#### **b. Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009), menciona que: La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por

el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro. (p. 245)

#### **2.2.1.4.3. Proceso de compensación de personas**

Chiavenato (2009), mencionó: “Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas”. (p. 15)

##### **a. Remuneración**

Chiavenato (2009), mencionó que: Es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo, es decir es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo. (p. 286)

##### **b. Incentivos**

Chiavenato (2009), mencionó que: Los incentivos son alicientes para estimular ciertos tipos de comportamiento deseados por la organización. Este sistema de recompensa incluye como la seguridad de empleo, las transferencias a puestos más desafiantes que lleven a un crecimiento, a un desarrollo adicional y a diversas formas de reconocimiento por un excelente desempeño. (p. 316)

#### **2.2.1.4.4. Proceso para desarrollar personas**

Chiavenato (2009), mencionó: “Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal”. (p. 15)

Mondy (2012), mencionó: “La capacitación y el desarrollo constituyen la parte central de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional”. (p. 198)

### **a. Capacitación**

Chiavenato (2009), menciona que: [...] la capacitación es el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito. (p. 371)

### **b. Desarrollo**

Chiavenato (2009) sostiene que: El desarrollo es el conjunto organizado de acciones educacionales que tiene por objeto desarrollar las habilidades y las competencias administrativas, como el liderazgo, la motivación, la conducción de equipos y, sobre todo, la administración de los procesos de la administración de personas. (p. 417)

#### **2.2.1.4.5. Proceso para mantenimiento de personas**

Chiavenato (2009), mencionó: “Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la higiene, la seguridad, y la calidad de vida”. (p. 16)

### **a. Higiene laboral**

Chiavenato (2009) sostiene que: La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas.

#### **Entorno físico del trabajo:**

- Iluminación: La cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.

- Ventilación: La eliminación de gases, humos y olores desagradables.
- Ruidos: La eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.
- Comodidad: Un entorno agradable, relajado y amigable.

#### **Entorno psicológico del trabajo:**

- Relaciones humanas agradables.
- Tipo de actividad agradable y motivadora.
- Estilo de administración democrático y participativo.
- Eliminación de posibles fuentes de estrés.
- Entrega personal y emocional.

#### **Aplicación de principios ergonómicos:**

- Máquinas y equipos adecuados.
- Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas. (p. 474)

### **b. Seguridad**

Chiavenato (2009) menciona que: La seguridad en el trabajo se refiere al conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas. La seguridad en el trabajo incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos. (p. 482)

### **c. Calidad de vida en el trabajo**

Chiavenato (2009) menciona que: La calidad de vida en el trabajo se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de calidad de vida en el trabajo implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones. La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

- La satisfacción con el trabajo ejecutado.
- Las posibilidades de futuro en la organización.
- El reconocimiento por los resultados alcanzados.
- El salario percibido.
- Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
- El entorno psicológico y físico del trabajo.
- La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
- Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente. (p. 492)

#### **2.2.1.4.6. Proceso para monitorear a las personas**

Chiavenato (2009), mencionó: “Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen base de datos y sistemas de información administrativa”.(p. 511)

**a. Base de datos**

Chiavenato (2009) menciona que: [...] el soporte de todo el sistema de información es la base de datos, que funciona como un sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para el procesamiento y la obtención de información. Los datos son los elementos que sirven de base para formar juicios o para la resolución de problemas. (p. 511)

**b. Sistemas de información administrativa**

Chiavenato (2009) menciona que: El sistema de información de la administración de recursos humanos tiene dos objetivos básicos: uno es administrativo, reducir los costos y el tiempo de procesamiento de la información. El otro es brindar apoyo en línea para la toma de decisiones, ayudar a los colaboradores a tomar mejores decisiones. (p. 513)

**2.2.1.5. Percepción**

Chanquin (2015), mencionó que la percepción es el proceso cognoscitivo a través del cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben; se trata de entender y organizar los estímulos generados por el ambiente y darles un sentido. (p. 15)

Chanquin (2015), mencionó que la organización es una red de relaciones entre personas, razón por la cual abarca los comportamientos individuales y de grupo, algunos aspectos como la percepción, aceptación y comunicación son importantes para constituir la organización como un medio donde el individuo satisface sus necesidades, y para cumplir con esto, se hace necesario la motivación para su dedicación al trabajo, y de igual manera en su productividad, eficiencia y eficacia en su desempeño laboral. Es por tal razón

que la percepción se debe tomar como un factor importante a considerar dentro de la empresa, ya que de esta depende como se interpreta la realidad. Las percepciones se distorsionan por la influencia de estereotipos. En la organización es importante tomar en cuenta la percepción, debido a que cada persona puede tener una interpretación diferente del mismo hecho, incluso contradictorias, que en caso extremo pueden perjudicar a los trabajadores y a la misma organización. (p.23)

Chanquin (2015) mencionó que desde el punto de vista empresarial y social, la percepción posibilita la formación de juicios. Cuando los individuos interactúan, normalmente tratan de explicar si la causa de un comportamiento es de origen interno (causada por la persona) o externas (organización). (p.30)

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Chiavenato (2009), mencionó: “El desempeño es la 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”. (p. 236)

García (2011), mencionó que el desempeño laboral se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 75)

Castellanos (2011), mencionó las características de las fases del ciclo de gestión del desempeño son:

- a) **Planificación:** Objetivos críticos (aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas

que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.

- b) **Coaching:** Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- c) **Revisión:** Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño, identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente. De plaza o ciudad deberá segmentarse el período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes. (p. 1)

#### **2.2.2.1. Equipos de trabajo**

Chiavenato (2009), mencionó: “Es el conjunto de personas con un objetivo común en mente, comparten los mismos intereses, deciden y actúan de forma conjunta, tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas y existe una fuerte interacción emocional y afectiva”. (p. 233)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012), consideran que: “[...] un equipo de trabajo puede definirse como una pequeña cantidad de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un enfoque de los que son mutuamente responsables.” (p. 448)

#### **2.2.2.2. Calidad**

Garcia (2013), mencionó que: “[...] para que pueda satisfacer a sus clientes con servicios de calidad debe tener, así mismo, un personal de calidad. Por ello se considera calidad cuando es competente en educación, formación, habilidades y experiencia;

cuando está consciente de la importancia de sus actividades en relacion con la calidad y cuando está satisfecho. (p. 1)

### **2.2.2.3. Trabajo**

Marx (1965), mencionó que: El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza [...] Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerzas a su propia disciplina. (p. 7)

### **2.2.2.4. Variables que afectan el desempeño laboral**

Zuloaga (2014), mencionó que: El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- a) Estilo de liderazgo
- b) La carga de trabajo producto de la distribución de tareas
- c) Los estándares mal diseñados
- d) La selección
- e) Retroalimentación
- f) Punto de vista del trabajador. (p. 1)

### **2.2.2.5. Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009), mencionó que: [...] la evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro. (p. 245)

Werther (2008), mencionó: “La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa”. (p. 302)

Mondy (2012), mencionó: “La evaluación del desempeño es un sistema de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas”. (p. 239)

### **2.2.2.6. Métodos de evaluación**

Werther (2008), mencionó que: [...] al igual que en el campo de la capacitación, los métodos de evaluación han evolucionado. En la actualidad las organizaciones se preocupan por evaluar no sólo la mejora del desempeño de los empleados en quienes se han invertido recursos en términos de capacitación; también se

busca evaluar las competencias directivas de los gerentes y supervisores de manera integral. (p. 273)

#### **2.2.2.7. Elección del método para evaluar**

Bohlander & Scott (2008) mencionó que: [...] los métodos de evaluación del desempeño se pueden clasificar midiendo rasgos, comportamientos o resultados. Los enfoques de rasgos continúan siendo los más populares a pesar de su inherente subjetividad. Los enfoques de comportamiento proporcionan a los empleados información más orientada a la acción y por eso pueden ser mejores para el desarrollo. El enfoque orientado a los resultados gana popularidad porque se enfoca en las contribuciones mensurables que hacen los empleados a la organización. (p. 364)

##### **a) Métodos de evaluación de 360°**

Chiavenato (2009), mencionó que: [...] la evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación circular de todos los elementos que tienen alguna interacción con el evaluado. Así, el superior, los compañeros y pares, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno del evaluado participan. (p. 265)

Werther (2008) mencionó que: En este sistema de evaluación del desempeño y los resultados participan las personas que tienen contacto de trabajo con el evaluado, incluyendo los compañeros de trabajo, además del supervisor. Su gran ventaja estriba en que permite la creación de planes individuales de desarrollo, porque identifica claramente las áreas en que el individuo o el grupo, necesitan crecer y afianzarse. El modelo de evaluación 360° propicia el establecimiento de políticas más claras de reclutamiento interno, basado en los resultados de evaluación, lo que permite:

- Asegurar que el candidato sea el adecuado para el puesto solicitado.
- Define los planes de capacitación y desarrollo de las personas con base en los resultados individuales y grupales en el puesto. De la misma manera, contribuye al desarrollo de la carrera profesional.
- Identifica con mayor facilidad a las personas exitosas y con potencial, lo cual a su vez es esencial para reforzar, reconocer y estimular los resultados de este grupo.
- Permite una evaluación sistemática del desempeño, porque proporciona realimentación proveniente de varias fuentes o perspectivas.
- Proporciona información objetiva y cuantificada respecto de áreas clave del desempeño “difíciles de medir” como el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, administración del tiempo, solución de problemas, habilidad para desarrollar a otros, etcétera. (p. 328)

#### **b) Escalas gráficas**

Werther (2008), mencionó que: [...] el método de escala gráfica evalúa el desempeño de los integrantes mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados. Los factores de evaluación son las cualidades valiosas que debe poseer el integrante y que se desean evaluar. Se definen simple y objetivamente para evitar distorsiones. En este método se utiliza un formulario de doble entrada que contiene filas horizontales y columnas verticales. Las columnas horizontales representan los factores de evaluación de desempeño, en tanto que las verticales representan los grados de variación de los factores. Los resultados consisten en expresiones numéricas que se

obtienen mediante la aplicación de procedimientos matemáticos y estadísticos para corregir las distorsiones personales introducidas por los evaluadores. (p. 327)

### 2.3. Definición de Términos

- **Gestión del talento humano:** Son todas las actividades, prácticas y políticas relacionadas a las personas dentro de una organización para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar todas sus habilidades y talentos por medio de procesos integrados.
- **Talento humano:** Son todas las capacidades desarrolladas y/o inherentes de las personas y que a diferencia de otros individuos dentro de un contexto, ya sea dentro de una organización, las hacen especiales y únicas en relación a sus conocimientos, habilidades, juicios y actitudes respecto a los demás.
- **Reclutamiento:** Cuando mencionamos reclutamiento en principio nos referimos a todos los procesos y actividades de comunicación de ida y vuelta por parte de la organización, y que a través de estos medio se intenta encontrar y atraer a candidatos para los puestos vacantes.
- **Selección:** Son aquellos procesos relacionados para escoger dentro un listado de candidatos y que estos a su vez cumplan con todos los requerimientos del puesto dentro de la organización. Asimismo es un proceso de decisión para incorporar talentos.
- **Diseño de puesto:** Cuando mencionamos diseño de puesto nos referimos a todas las tareas, actividades que el colaborador debe realizar y que en significados generales es repetitivo.

- **Capacitación:** Es la obtención de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos las cuales contribuyen de manera significativa en el desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.
- **Desempeño:** Es el desenvolvimiento que un individuo tiene con respecto a un fin o actividad esperada.
- **Evaluación del desempeño:** Son todas las acciones de una organización, que permiten identificar, medir y administrar el desempeño de los colaboradores y están compuesta por el análisis de las recompensas, realimentación, desarrollo, relaciones, percepción, asesoría. Asimismo debe ser de beneficio para ambas partes
- **Desempeño Laboral:** Son todas aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos desde las competencias y contribuciones aportadas para la institución.
- **Percepción:** Es el proceso cognoscitivo a través del cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben.
- **Calidad de trabajo:** Capacidad de realizar las actividades de trabajo encomendadas por la organización con, exactitud y confiabilidad.
- **Empleo:** Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano profesional o técnico cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado.
- **Remuneración:** Son todas las formas de retribuciones que las personas reciben a cambio de su trabajo, y que están compuestas por pagos monetarios directos e indirectos

- **Incentivos:** Desde el punto de vista organizacional, los incentivos son todas aquellas recompensas otorgadas por la organización hacia los colaboradores con el propósito de mejorar la conducta, habilidades y talentos de las personas en el trabajo
- **Aprendizaje:** Es el proceso mediante el cual se obtiene el conocimiento. Por otro lado el aprendizaje no se puede observar, en tal sentido solo se puede medir y observar mediante los resultados y que estas pueden manifestarse en el trabajo.
- **Evaluación:** Es la valoración del rendimiento y el cumplimiento de las obligaciones de los colaboradores en una organización, en función de criterios y un conjunto de normas.
- **Productividad:** Es la medida de la eficiencia de un recurso (humano o físico), teniendo en cuenta su rendimiento o resultado.
- **Trabajo en equipo:** Conjunto de personas que se organizan de manera estratégica para lograr un objetivo en común.

### **Capítulo III: Metodología de la Investigación**

En el siguiente apartado se desarrollo la parte metodológica e investigativa, con la finalidad integrar los conocimientos previos y el direccionamiento de la tesis.

#### **3.1. Método de la investigación**

En la investigación se consideró el método científico como método general y según Gortari (1981), mencionó que “[...] el método científico es una abstracción de las actividades que los investigadores realizan, concentrando su atención en el proceso de adquisición del conocimiento”. (p. 20)

#### **3.2. Tipo de investigación**

La investigación por su finalidad es pura; según Ñaupas (2014), mencionó que una investigación es considera pura cuando los objetivos principales es descubrir nuevos conocimientos y su motivación es la simple curiosidad y que no están sujetas a intereses económicos, monetarios o de negocio.

Con tales consideraciones y teniendo en cuenta el acápite anterior, se busca obtener conocimientos en cuanto a la percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución.

La investigación por su naturaleza es no experimental; según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), determinaron que: “La investigación no experimental se realiza sin manipulación deliberada de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 149)

Se define bajo esta premisa ya que las variables en estudio no han sufrido ningún tipo de manipulación para su correspondiente estudio.

Es transversal; según Carrasco (2013), menciona: “[...] se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”. (p. 71). La investigación está desarrollada en un tiempo determinado, con la finalidad de encontrar la relación entre las variables en estudio.

### **3.3. Niveles de Investigación**

El nivel de investigación fue descriptivo; según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), mencionaron que: “Consiste en describir fenómenos, situaciones y eventos tal y como se manifiestan en la realidad. Es decir se mide, evalúa o recolectan datos sobre diversos conceptos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”. (p. 102)

Por ello la investigación se basa en los fundamentos mencionados en acápite anterior, ya que describe las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes.

Correlacional; según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), mencionaron: “Es la asociación de las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Por otro lado es saber cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas”. (pp. 104, 106)

### **3.4. Diseño de la Investigación**

No experimental, de corte transeccional o transversal y correlacional; según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), mencionaron que una investigación no experimental es cuando no se manipulan las variables y solo se observan en su estado natural, asimismo Carrasco (2013), mencionó que una investigación de corte transeccional o transversal cuando se utiliza en un momento y tiempo determinado; y finalmente es correlacional; según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), porque se busca determinar el grado de relación entre ambas variables.

A continuación se muestra el diseño de la investigación:

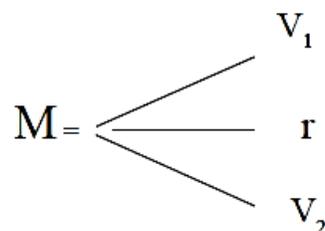
**Donde:**

M = Institución Educativa Colegio Particular Andino

V<sub>1</sub> = Gestión del talento humano

r = Relación de las variables

V<sub>2</sub> = Desempeño laboral

**3.5. Población y Muestra de la Investigación****a) Población**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), determinaron que: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. (p. 174)

Para el desarrollo de la siguiente investigación ha estado conformada por el total de 69 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del Colegio Particular Andino de Huancayo.

**b) Muestra**

Para la siguiente investigación la muestra es probabilística según, Hernández, Fernández, & Baptista, (2010), mencionaron que: Las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176)

En tal sentido la muestra es probabilística censal y estará constituida por el total de los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del Colegio Particular Andino de Huancayo, las cuales están conformados por 69 docentes.

### **3.6. Instrumentos y Técnicas de Investigación**

Cuestionario; según Ñaupas (2014), mencionó que: [...] es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cedula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de la investigación. (p. 214)

Encuesta; según Carrasco (2013), mencionó que: [...] es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene. Puntualmente, la encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo. (p. 31)

Para la investigación, se tomó como instrumento de medición un cuestionario de prueba piloto, constituida por 19 ítems; y se tomó como referencia cuestionarios aplicados en tesis anteriores, la cual nos sirvió de guía para la elaboración del cuestionario de la investigación y permitió medir las dimensiones de las variables en estudio en relación a la percepción.

### **3.7. Recolección de Datos**

En cuanto al desarrollo de la recolección de datos, es preciso mencionar que en la presente investigación fue realizada en dos momentos. En un primer momento se desarrolló una prueba piloto la cual se fundamentó en 19 ítems, las cuales fueron aplicadas a 21 docentes y posteriormente para su validación, una vez aprobado por el experto, se procedió a la aplicación de

la encuesta a toda la población en este caso a todos los docentes de la institución, la cual tuvo una duración de tres semanas; finalmente proceder con el análisis de los resultados obtenidos.

### **3.8. Análisis de Datos**

Para el análisis de los datos obtenidos, se utilizó el programa estadísticos especializado SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Según Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014), mencionaron que: “Es un paquete estadístico para ingresar y analizar datos en ciencias sociales”. (p. 268). En tal sentido, por medio de este programa se procedió al análisis de los datos con sus respectivas figuras y tablas las cuales serán la base para fundamentar las conclusiones y recomendaciones

## Capítulo IV: Presentación y análisis de resultados

En el capítulo se presenta los resultados e interpretaciones del instrumento aplicado el mismo que nos ayudara a demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes, de la misma forma se hace mención al planteamiento de las hipótesis con sus respectivas demostraciones.

### 4.1. Presentación de los resultados

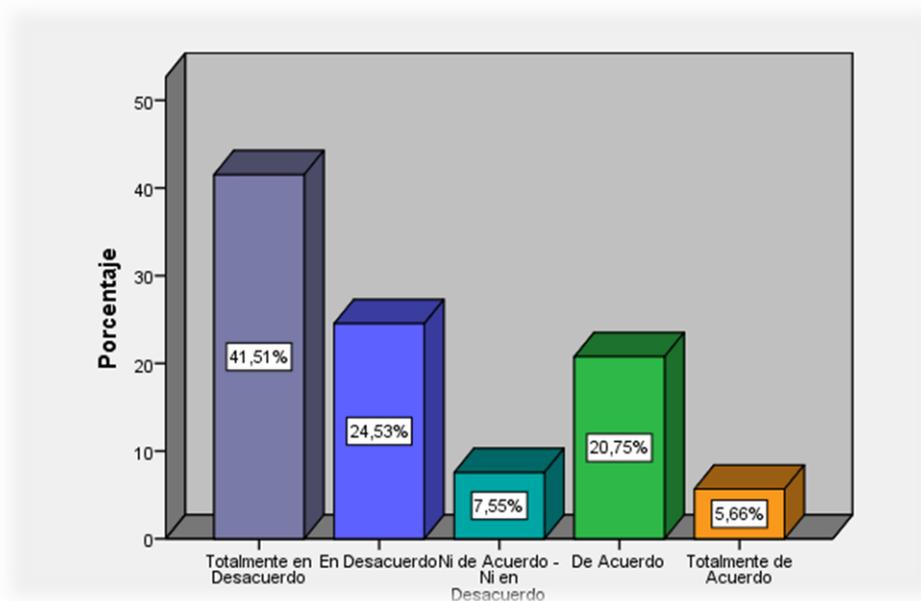


Figura 7: Medios de comunicación utilizados para informar oportunidades laborales  
Nota: Los datos recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 7 que el 66.04% de los docentes encuestados mostraron una opinión de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con respecto al medio de comunicación utilizado por la institución para informar el proceso de reclutamiento, puesto que consideran que utilizar medios de comunicación masiva atrae a candidatos en su mayoría sin experiencia y se desconoce su historial académico real; además que la información de la convocatoria en la página web no está bien detallada; esto quiere decir que la institución debe de considerar en anunciar sus

convocatorias por otros medios de comunicación o contratar el servicio de empresas especializadas en reclutamiento de personal.

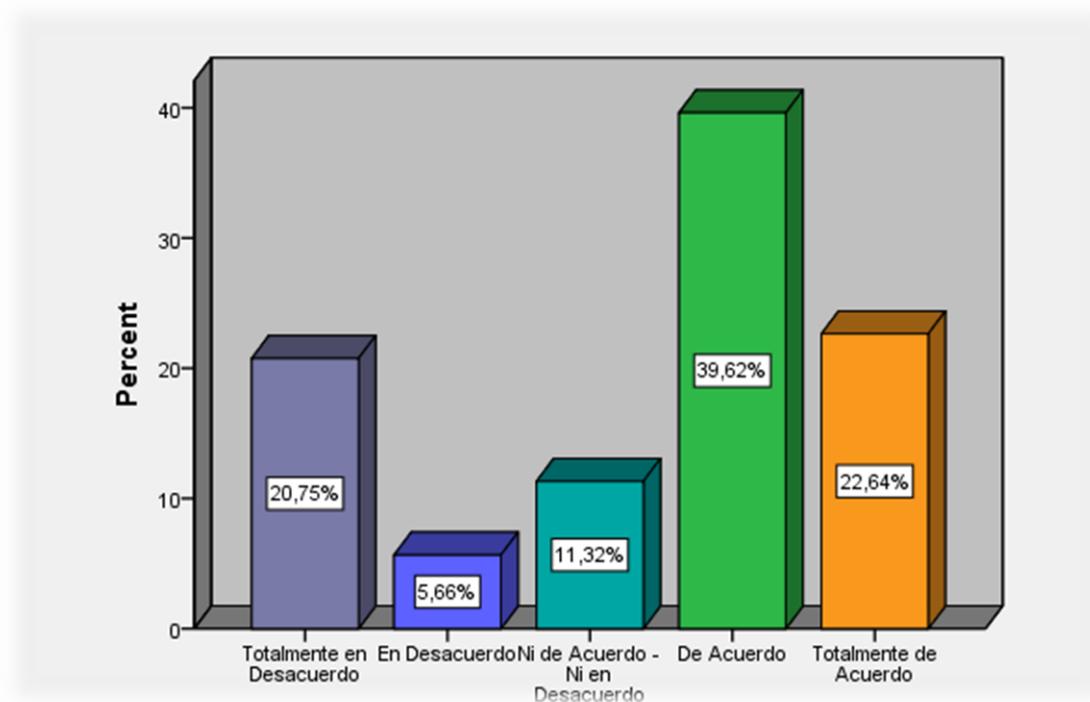


Figura 8: Los procedimientos y normas de selección de nuevos colaboradores  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 8 que el 62.26% de los docentes encuestados consideran estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con respecto a los procedimientos y normas de selección realizadas por las institución ya que se cumple con las fechas establecidas en el proceso; por otro lado, el 5.66% de los mismos se mostraron en desacuerdo con dicho ítem, lo cual muestra que los responsables de la selección deben de considerar en mejorar y/o modificar sus procedimientos cada cierto tiempo.

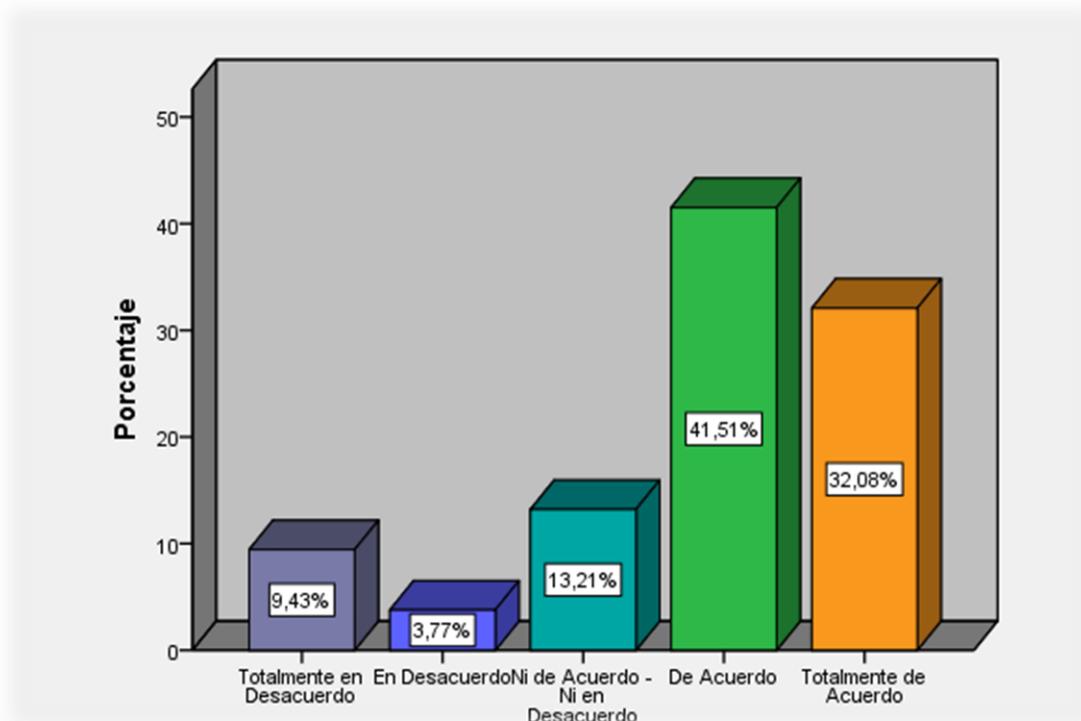


Figura 9: Apreciación acerca de la entrevista personal en el proceso de selección  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se aprecia en la figura 9 que el 41.51% de los docentes encuestados, consideran estar de acuerdo con respecto a la entrevista personal ya que ayuda a calificar el conocimiento y expresión verbal del postulante; por otro lado, el 13.20% mostró estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, lo cual indica este ítem que se no se esta manejando de la mejor forma por los responsables de selección, sin embargo se debería considerar realizar otra investigación para identificar la inconformidad e indiferencia de este pequeño número de docentes.

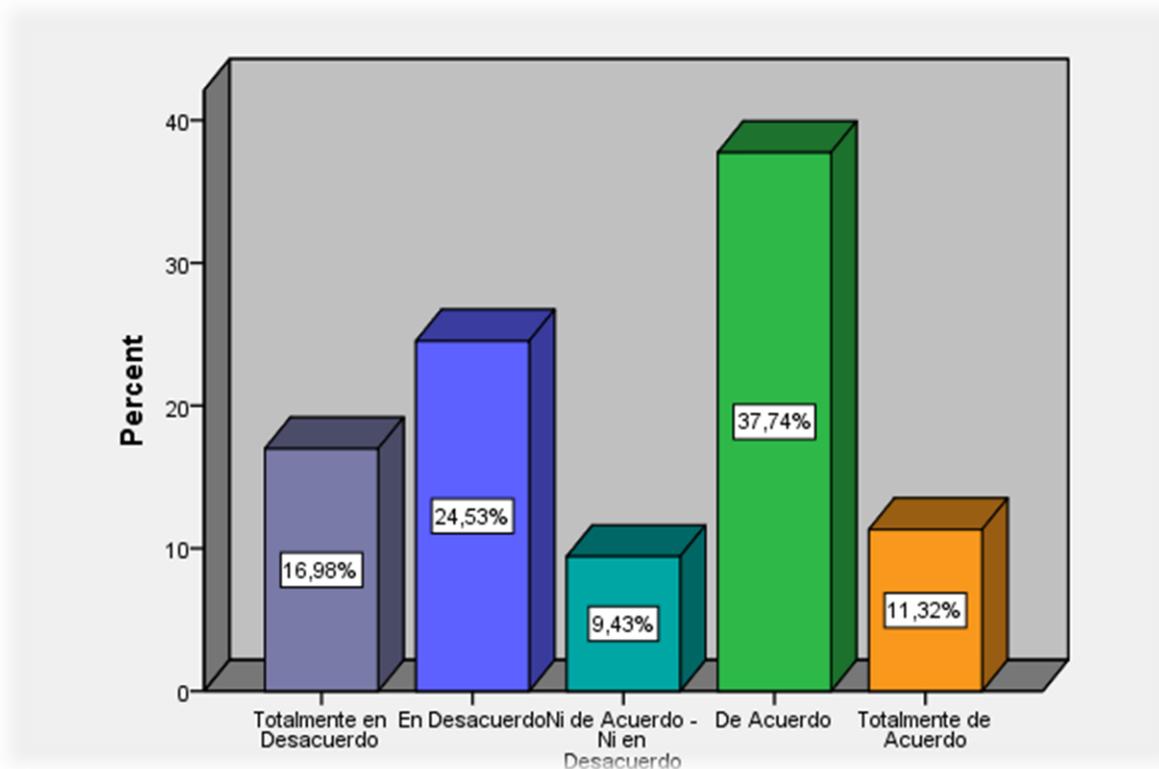


Figura 10: Apreciación acerca del modelo de clases propuesta por la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se muestra en la figura 10 que el 49.06% de los docentes encuestados, mostraron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con respecto al modelo de clases que la institución propone para la impartición de la enseñanza porque se encuentran organizadas y coherentes; por otro lado, el 24.53% se mostró en desacuerdo; lo que indica que los responsables del diseño de las funciones del docente en el aula deben de considerar en realizar mejoras en cuanto a los métodos y técnicas de enseñanzas en el salón de clases.

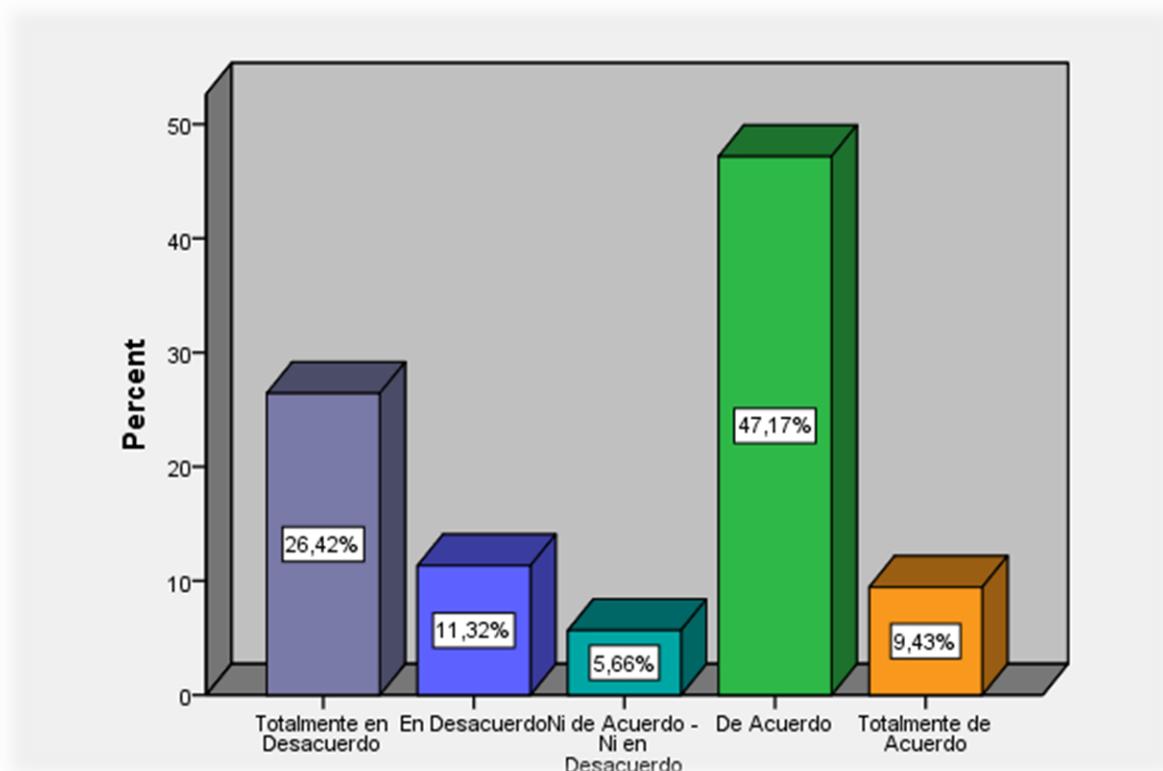


Figura 11: Apreciación de los docentes respecto a su desempeño en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 11 que el 47.17% de los docentes encuestados se mostraron estar de acuerdo con respecto al compromiso de la impartición de la enseñanza poniendo de manifiesto su vocación por encima del cumplimiento; por otro lado, solo el 5.66% se muestra indiferente; ello indica que los docentes se encuentran motivados y su desempeño radica en principios altruistas y de compromiso por la educación de los jóvenes y niños de Huancayo.

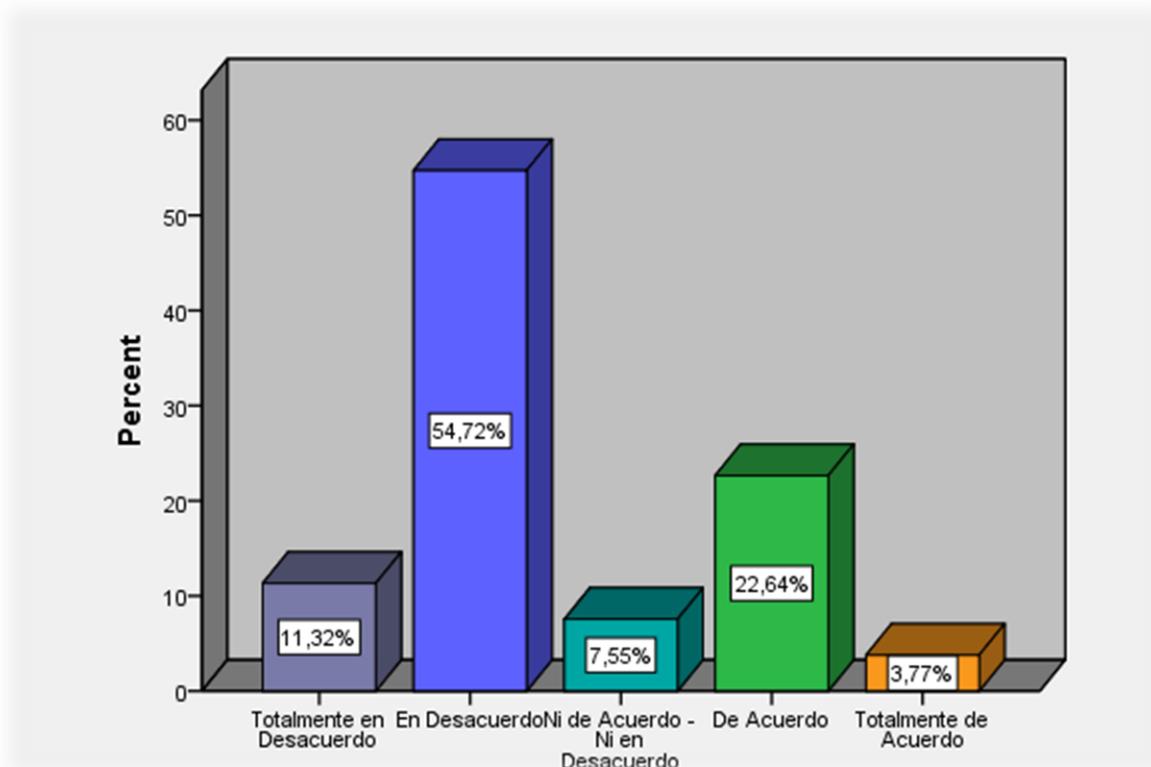


Figura 12: Apreciación de los docentes acerca de la compensación económica recibida  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se aprecia en la figura 12 que el 57.72% de los docentes encuestados, mostraron estar en desacuerdo con respecto a la compensación económica recibida por su trabajo, y ello los desmotiva en sus funciones; por otro lado, el 22.64% se mostró estar de acuerdo; ello indica que la gerencia de la institución debe de considerar en realizar una evaluación de la remuneración docente y esta debe estar acorde a su preparación académica y logros obtenidos.

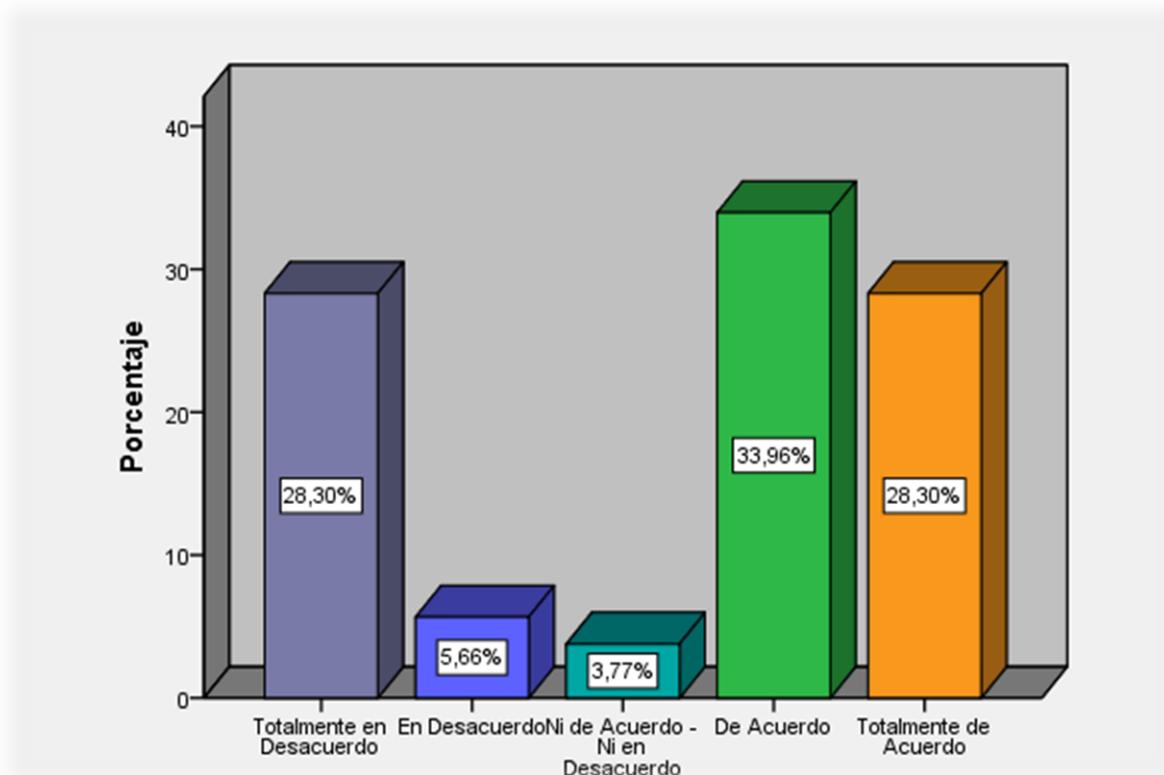


Figura 13: Apreciación de los docentes respecto a los incentivos dados en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se aprecia en la figura 13 que el 62.26% de los docentes encuestados, consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con respecto a las actividades institucionales ya que los integra y motiva; por otro lado, el 28.30% se mostró en total desacuerdo; lo que indica que la gerencia debe considerar en mejorar los aspectos de los incentivos en la institución que promueva la integración y motivación de los docentes.

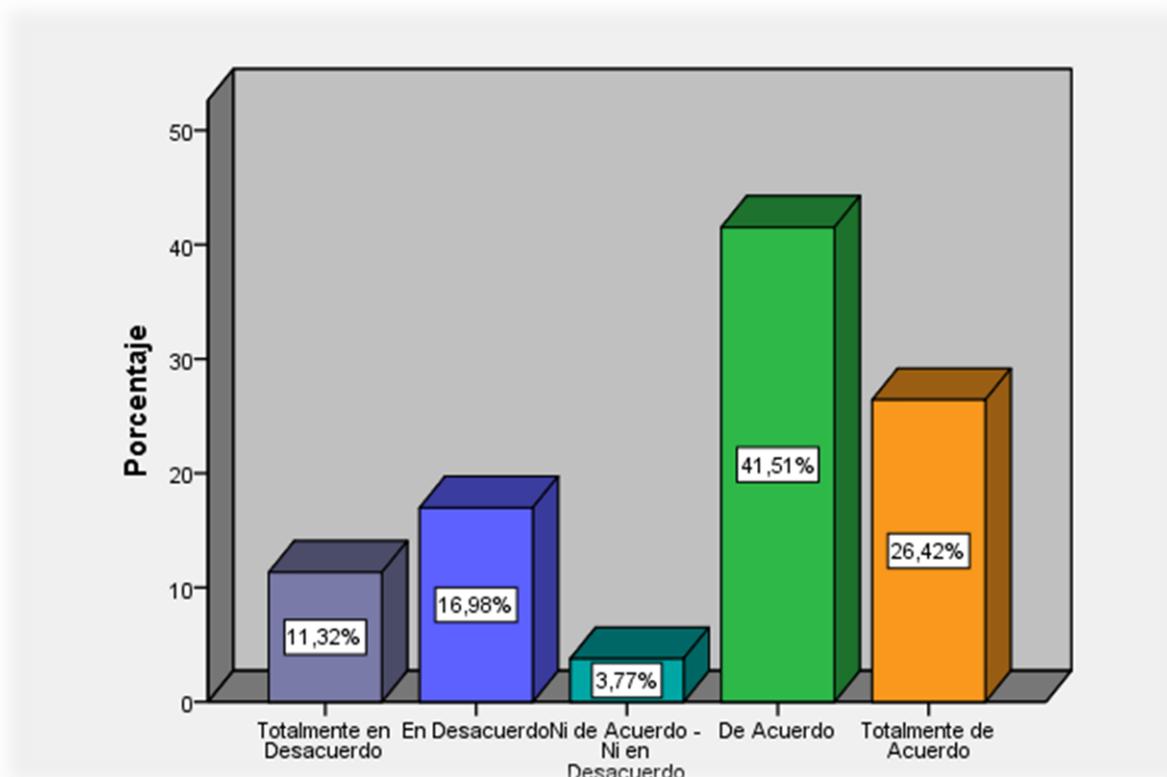


Figura 14: Percepción de los docentes acerca de la capacitación en la institución

Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

En la figura 14, se muestra que el 41.51% de los docentes encuestados consideran estar de acuerdo, que los programas de capacitación son importantes para mejorar el nivel de enseñanza; por otro lado, el 16.98% se encontraron en desacuerdo, esto indica que la institución debe de considerar en encontrar otros medios de capacitación no tradicionales, como las capacitaciones grupales e interactivas entre los docentes con la finalidad de intercambiar experiencias y conocimientos.

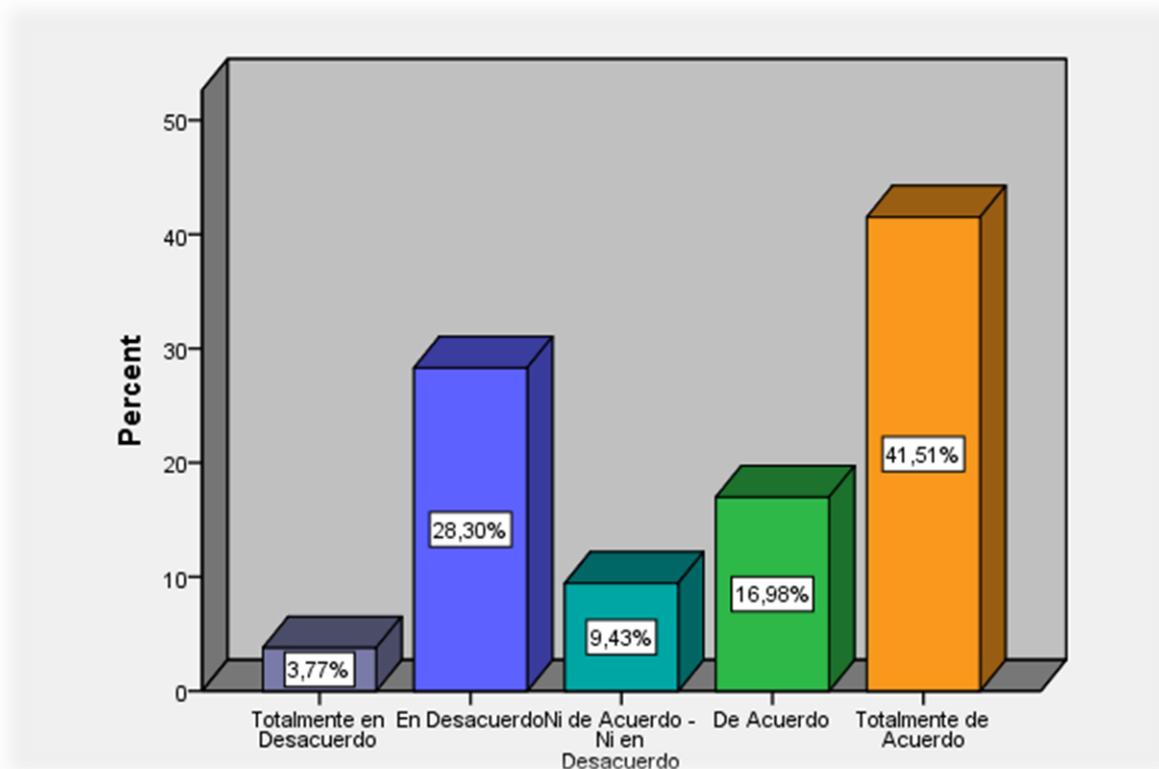


Figura 15: Percepción acerca del desarrollo docente en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 15 que el 41.51% de los docentes encuestados consideran estar totalmente de acuerdo, respecto al desarrollo profesional que se les ofrece en la institución por medio de las capacitaciones por que propician el aprendizaje; por otro lado, el 3.77% se mostró en total desacuerdo; lo que indica que la institución debe de considerar otros medios adicionales para desarrollar profesionalmente a sus docentes.

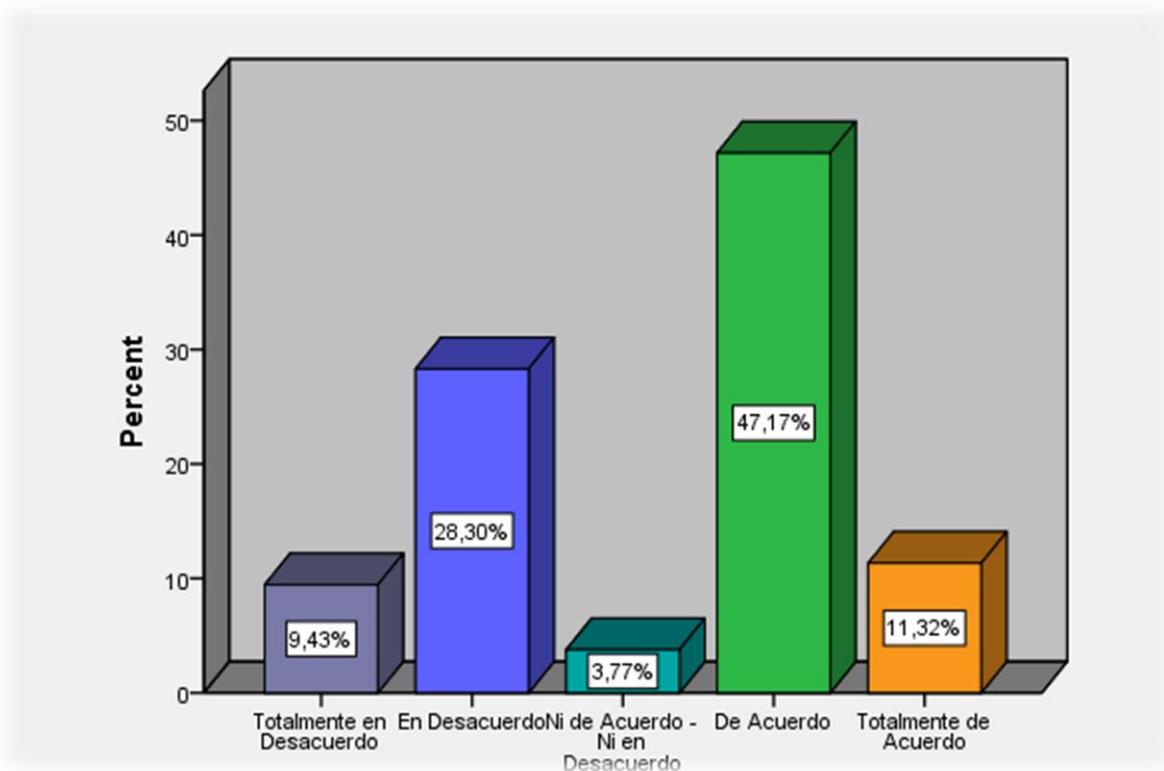


Figura 16: Percepción de los docentes con respecto a la higiene en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se observa en la figura 16 que el 58.49% de los docentes encuestados consideran entre de acuerdo, totalmente de acuerdo con respecto a la limpieza de las instalaciones; asimismo, el 28.30% se mostró en desacuerdo; lo que indica que la institución debe de considerar en inspeccionar los ambientes y a los responsables del mantenimiento de higiene en la institución.

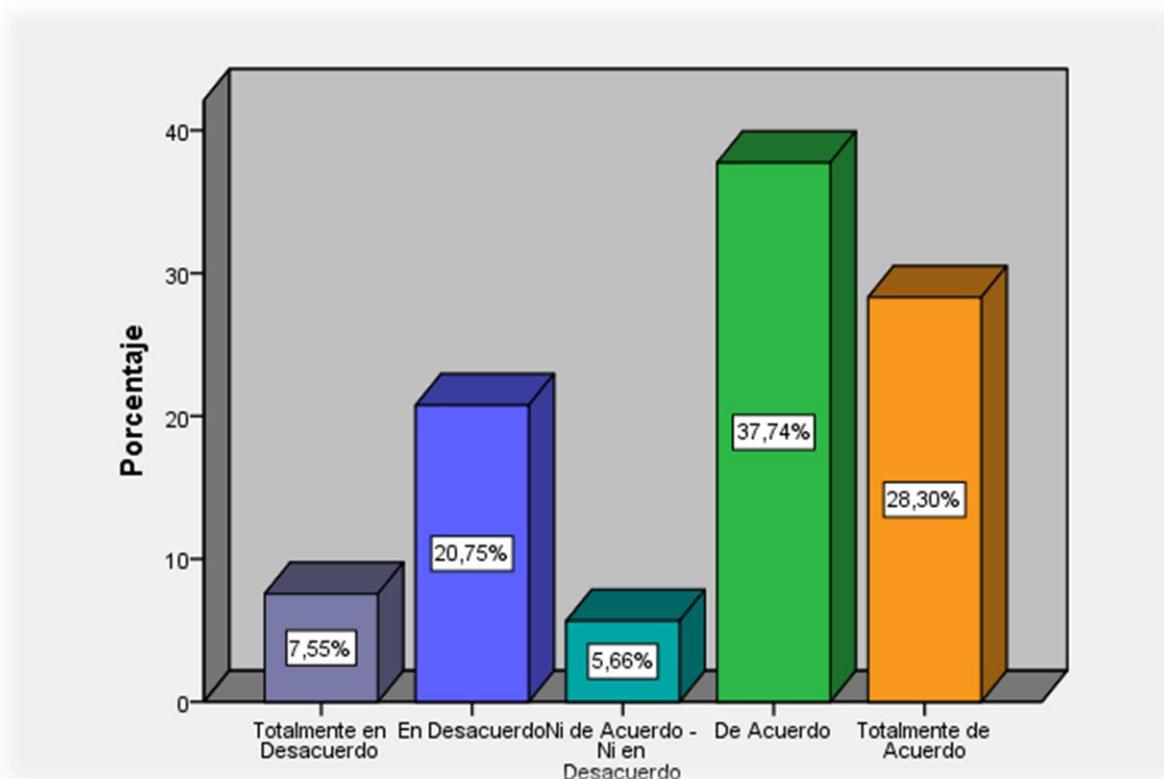


Figura 17: Percepción de los docentes respecto a la seguridad en los ambientes de trabajo.  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se aprecia en la figura 17 que el 37.74% de los docentes encuestados consideran estar de acuerdo con respecto al mantenimiento que se realiza en los ambientes de la institución; por otro lado, el 20.75% se mostró en desacuerdo; lo que indica que la institución debe de considerar en realizar un seguimiento más detallado del mantenimiento de sus aulas, pasadizos, barandas, carpetas y entre otros, para reducir la percepción de inseguridad.

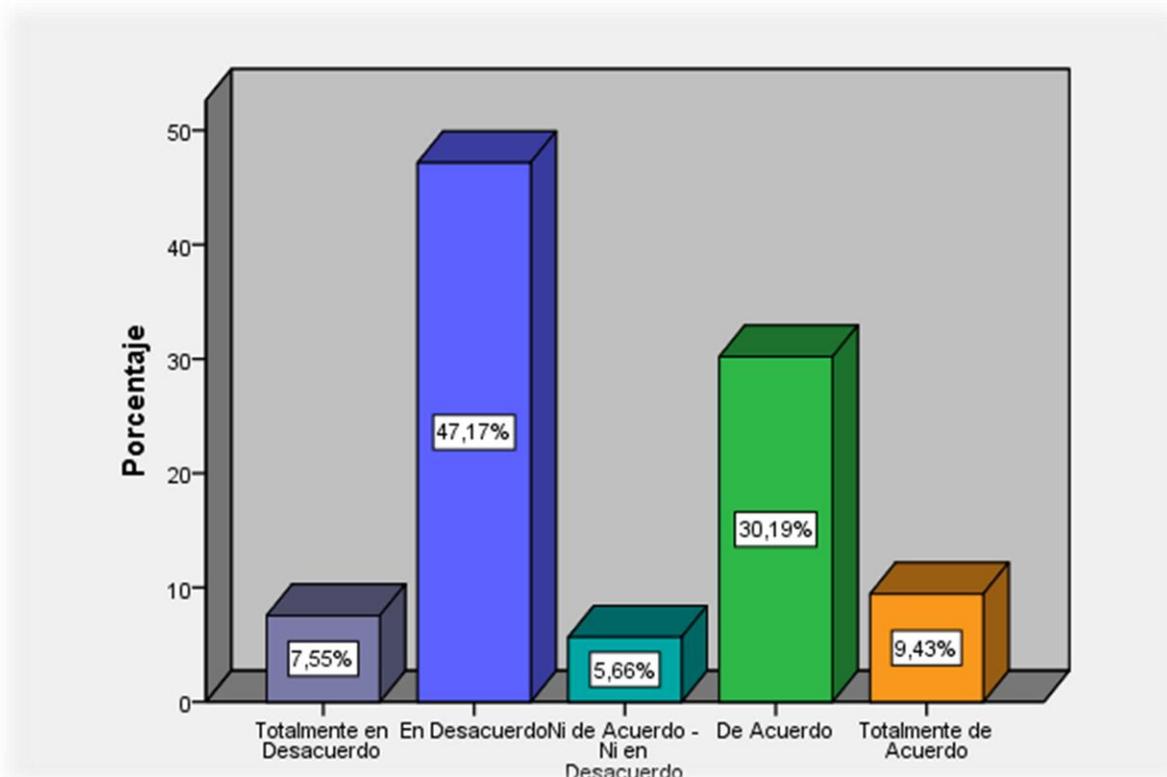


Figura 18: Apreciación de los docentes respecto a los reconocimientos en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se observa en la figura 18 que el 47.17% de los docentes encuestados consideran estar en desacuerdo con respecto a los reconocimientos dados por la institución cada año y que los desmotiva; por otro lado, el 5.66% se mostro indiferente; lo que indica que la institución debería de considerar en mejorar la calidad de vida en los docentes por medio de los reconocimientos.

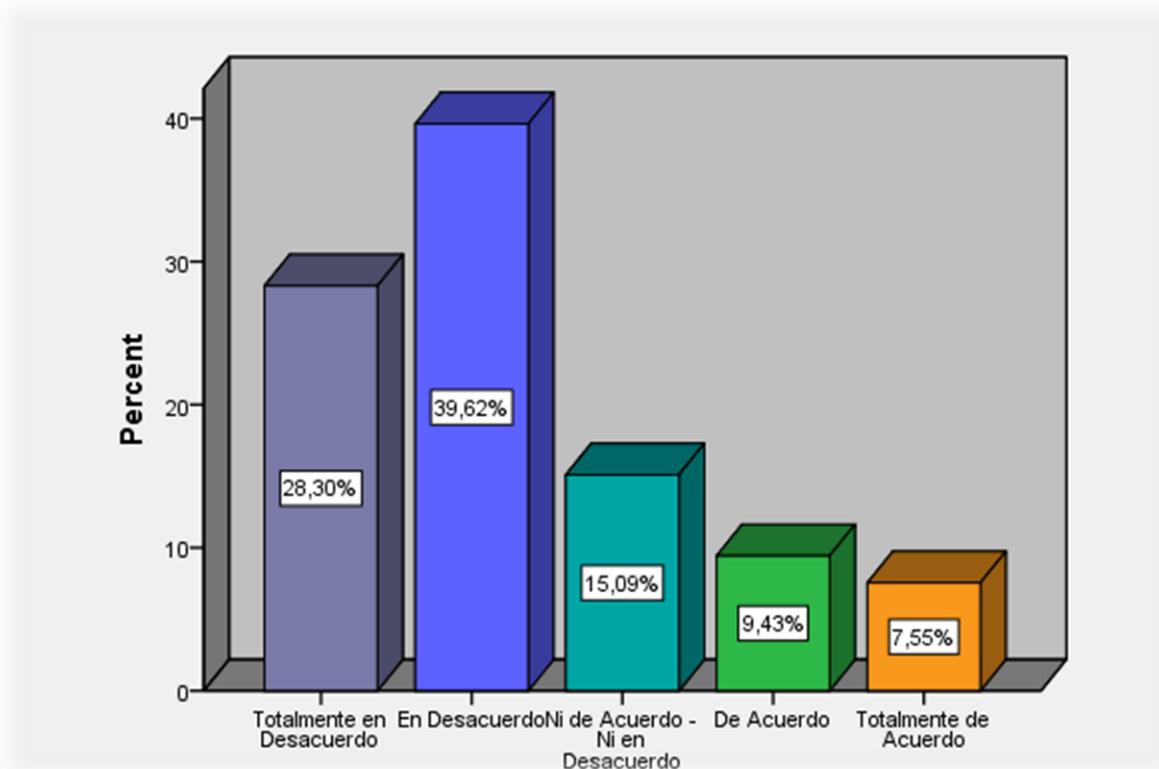


Figura 19: Apreciación de los docentes respecto al monitoreo de los alumnos

Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se observa en la figura 19 que el 67.92% de los docentes encuestados consideran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con respecto a los medios utilizados para el monitoreo de las calificaciones y progresos académicos de sus alumnos; por otro lado, el 7.55% se mostró totalmente de acuerdo; lo que indica que se debe considerar en mejorar los sistemas información de datos para facilitar la evaluación por medio de software especializados.

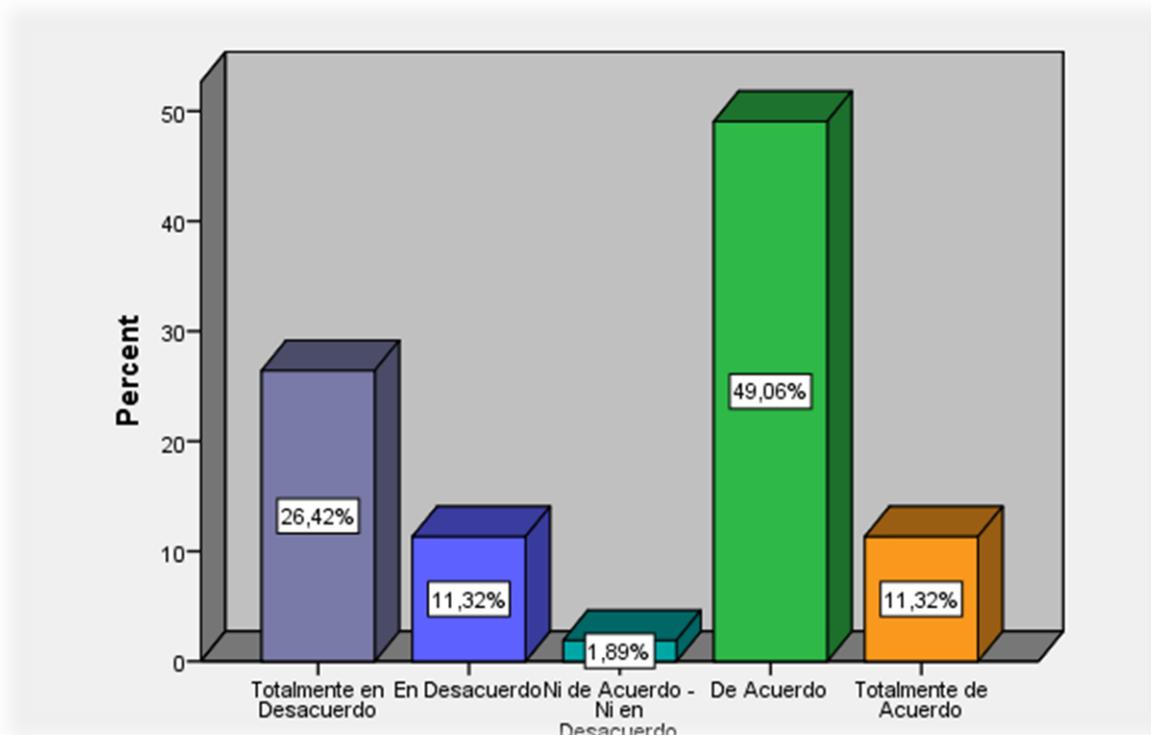


Figura 20: Apreciación de los docentes acerca de la página web institucional

Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se observa en la figura 20 que el 60.38% de los docentes encuestados consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a mejorar la plataforma web institucional para agilizar las evaluaciones y otros procesos administrativos institucionales; lo que indica que la institución debe de considerar en renovar su sistema de información para agilizar sus procesos internos y externos.

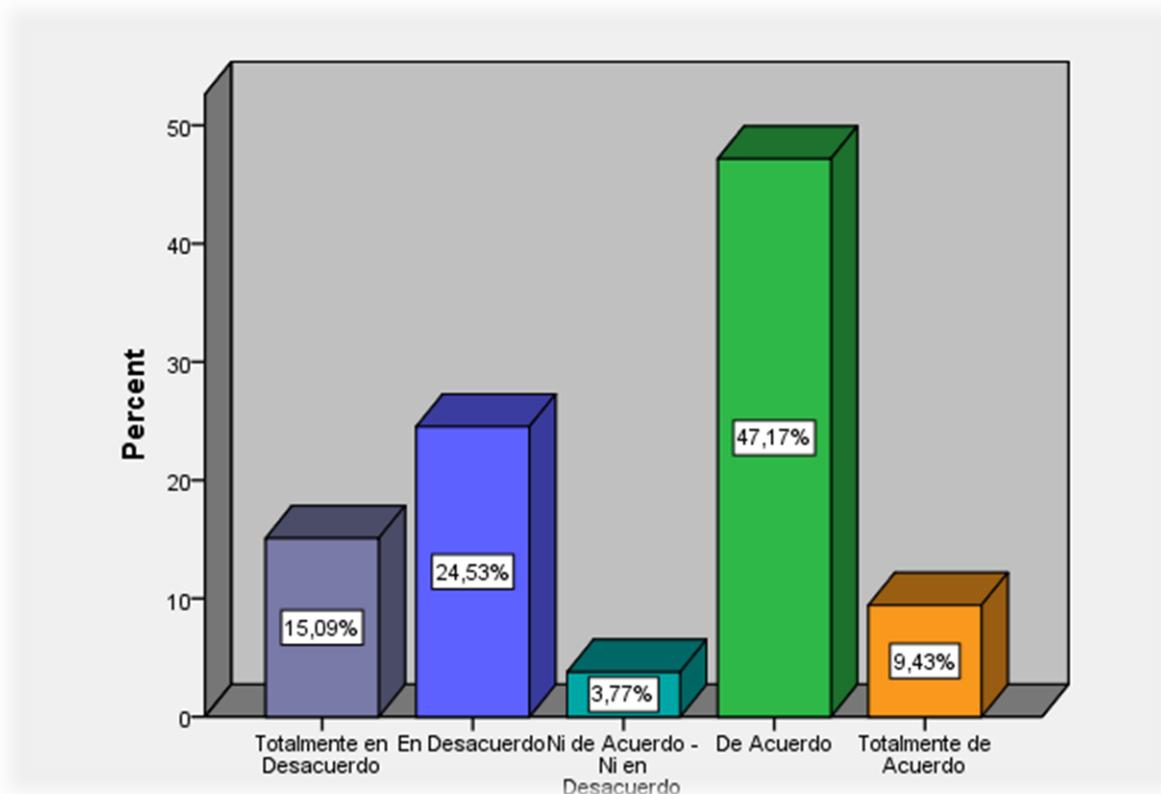


Figura 21: Apreciación de los docentes acerca de la puntualidad en la institución  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 21 que el 56.60% de los docentes consideran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a que la institución importante la puntualidad en todos sus procesos institucionales; por otro lado, el 3.77% se mostró indiferente, lo que indica que los procesos de gestión internos están siendo bien manejados.

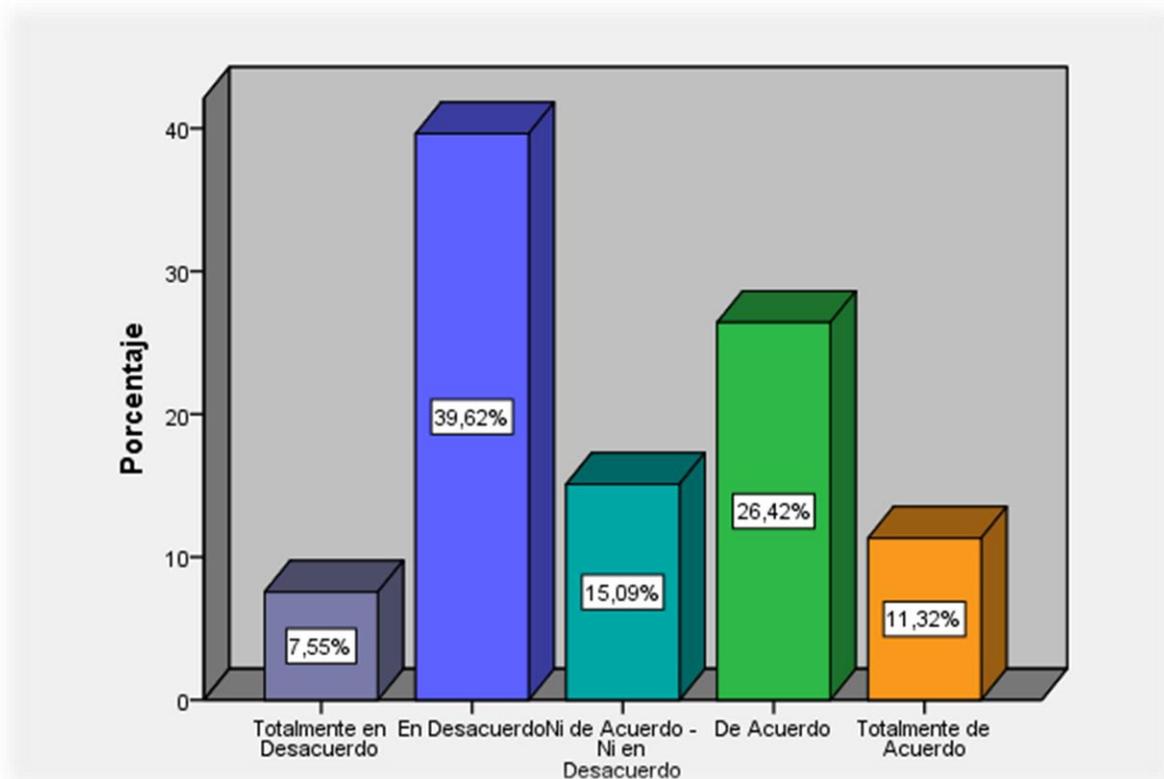


Figura 22: Apreciación de los docentes acerca de la iniciativa para resolver problemas.  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 22 que el 39.62% de los docentes encuestados consideran que la institución nos les ofrece la oportunidad para resolver problemas cuando se suscite; por otro lado, el 26.42% se mostro de acuerdo; lo que indica que la institución debe considerar en mejorar el proceso de la calidad de trabajo mediante la participación activa de los docentes.

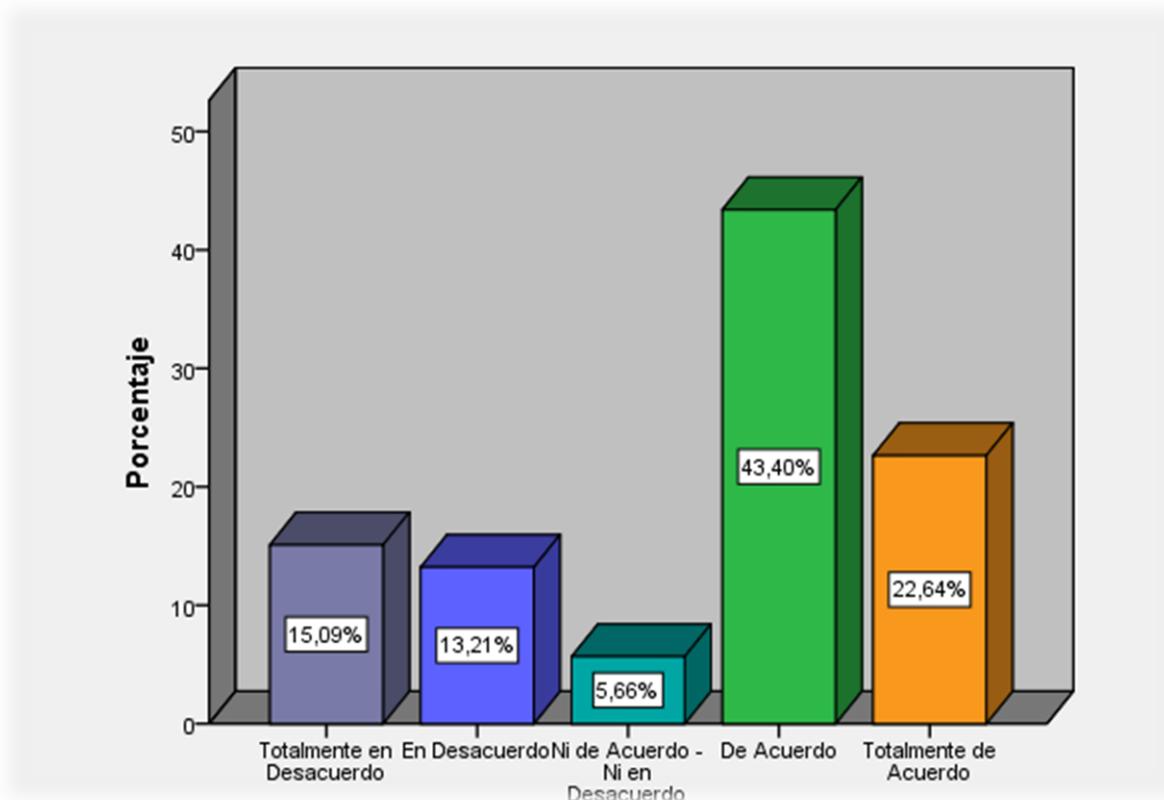


Figura 23: Percepción de los docentes acerca de la creatividad  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se muestra en la figura 23 que el 43.40% de los docentes encuestados consideran estar de acuerdo respecto que la creatividad es importante para la resolución de problemas; por otro lado, el 5.66% se mostró indiferente; ello indica que la institución debe considera en hacer partícipes a los docentes en la resolución de problemas para incentivarles su creatividad y por consecuencia la calidad de trabajo.

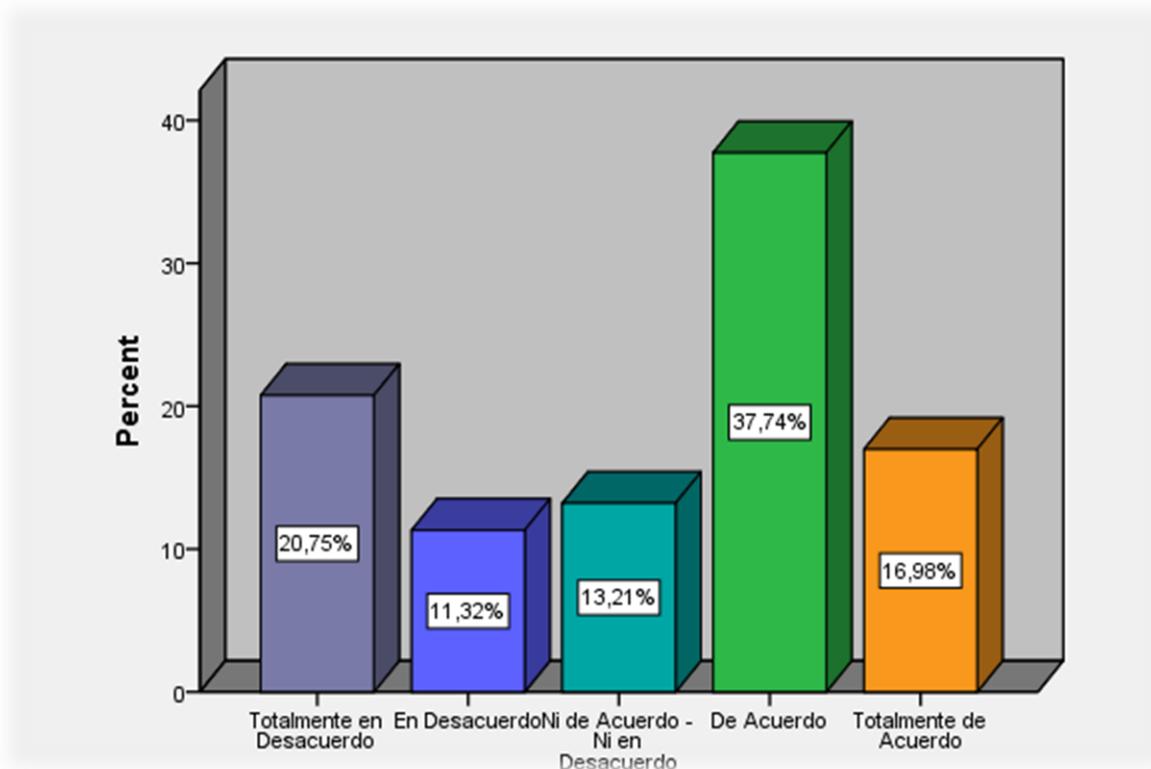


Figura 24: Percepción de los docentes acerca de la experiencia laboral  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

Se puede observar en la figura 24 que el 54.72 % de los docentes encuestados, consideran estar de acuerdo respecto a que la experiencia en trabajos similares mejora su desempeño no solo individual sino que también influye en los demás equipos de trabajo; por otro lado, el 11.32% se mostró en desacuerdo; siendo esto un indicador que la institución debe de considerar la experiencia de los docentes en trabajos anteriores, y ubicarlos en puestos donde sean mas eficientes.

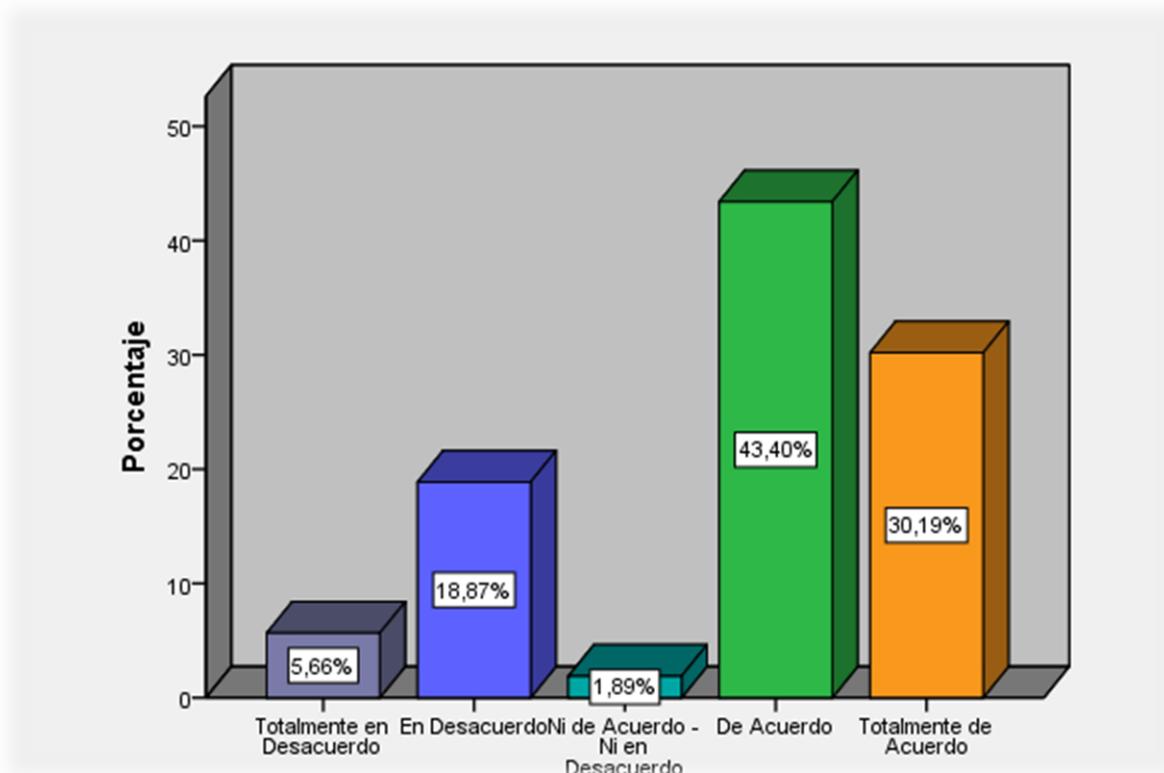


Figura 25: Apreciación de los docentes acerca del trabajo en equipo.  
 Nota: Los datos fueron recopilados del 06/02/2017 al 12/02/2017

En la figura 25, se puede apreciar que existe un 43.40% de docentes encuestados consideran estar de acuerdo respecto a que existe mayor eficiencia cuando se realiza trabajos en equipo; por otro lado, el 1.89% se mostró indiferente; ello indica que la institución debe considerar en realizar trabajos de cooperación conjunta con los docentes, para beneficiarse de las experiencias con el objetivo de mejorar la percepción de la calidad de enseñanza.

## **4.2. Validación de hipótesis**

En cuanto al proceso de validación de hipótesis, se realizó mediante el uso de herramientas estadísticas de las que se consideró el coeficiente de correlación de Pearson y el estadístico de prueba T-student, ya que la investigación cuenta con dos variables independientes, y su hipótesis general es determinar la relación de ambas.

Según Sánchez (2007), sostiene que el coeficiente de correlación de Karl Pearson, es una medida que indica la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir muestra el grado de relación existentes entre las 2 variables y en qué medida se relacionan y pueden variar entre límites +1 y -1; donde el valor -1 significa correlación negativa y +1 correlación positiva. (p. 35). Por ello, la investigación consideró validar la hipótesis mediante el estadístico de correlación de Pearson, ya que se busca demostrar la relación entre Gestión del talento y el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio, ya que según el diagnóstico realizado [ver apéndice B] demuestra que existiría indicios de correlación entre variables.

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) sostienen que la prueba de t - student, es una prueba estadística para evaluar hipótesis en torno a una media, es decir cuando los tamaños de la muestra “n” son iguales o menores de 30 mediciones ( $n = < 30$ ), y se quiere saber si existe diferencia significativa entre la media de muestra y la media poblacional. (p. 132). Como se aprecia en la investigación se consideró la herramienta estadística basada en t - student por que la muestra es menor a 30 y lo que se busca es examinar dos muestras, pequeñas y con distribución normal.

### **4.2.1. Prueba de hipótesis general**

El presente trabajo de investigación determina la correlación entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017, para ello, se realizó la correlación de Pearson porque los datos a través de la

escala han sido tratados numéricamente y además porque son datos que se comportan de manera normal, Se siguieron los siguientes pasos:

**a. Formulacion de hipotesis:**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo, 2017.

$$H_0: \rho=0$$

H<sub>1</sub>: Si existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo, 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

**b. Eleccion del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba es la T-student con n-2 grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

**c. Definicion del nivel de significancia y regla de decision**

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 26: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis general.  
Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_0 < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_0 > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

#### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 1:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis General

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,796**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,796**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,796$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,796}{\sqrt{\frac{1-0,796^2}{69-2}}} = 10,764$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza**

Como el valor del estadístico de prueba  $t_0=10,764 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 27: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza

**f. Conclusion**

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que si existe relación significativa entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo, 2017. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,796$  podemos afirmar que la correlación es positiva considerable.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 01

##### a. Formulación de hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso admisión y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso admisión y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

##### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con n-2 grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

##### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión.

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 28: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 1

Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_o < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_o > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

#### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 2:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 1

		Integrar a las personas	Desempeño laboral
Integrar a las personas	Correlación de Pearson	1	,544**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,544**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,544$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,544}{\sqrt{\frac{1-0,544^2}{69-2}}} = 5,306$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza.**

Como el valor del estadístico de prueba  $t_0=5,306 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 29: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 1

**f. Conclusión**

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso admisión se relaciona con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,544$  podemos afirmar que la correlación es media.

**4.2.3. Prueba de hipótesis específica 02**

**a. Formulación de hipótesis:**

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso aplicación y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso aplicación y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con  $n-2$  grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determina el valor de  $r$ :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 30: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 2

Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_o < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_o > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

#### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 3:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 2

		Proceso de aplicación	Desempeño laboral
Proceso de aplicación	Correlación de Pearson	1	,592**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,592**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,592$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,592}{\sqrt{\frac{1-0,592^2}{69-2}}} = 6,012$$

#### e. Decidir si la $H_0$ se rechaza o no se rechaza.

Como el valor del estadístico de prueba  $t_0=6,012 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 31: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 2

#### f. Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso aplicación se relaciona con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,592$  podemos afirmar que la correlación es media.

#### 4.2.4 Prueba de hipótesis específica 03

##### a. Formulación de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso compensación y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso compensación y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

##### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con  $n-2$  grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 32: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 3

Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_o < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_o > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 4:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 3

		Proceso de compensació n	Desempeño laboral
Proceso de compensación	Correlación de Pearson	1	,439**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,439**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,439$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,439}{\sqrt{\frac{1-0,439^2}{69-2}}} = 3,999$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza.**

Como el valor del estadístico de de prueba  $t_0=3,999 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 33: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 3

## f. Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso compensación se relacionan con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,439$  podemos afirmar que la correlación es media.

### 4.2.5 Prueba de hipótesis específica 04

#### a. Formulación de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso desarrollo y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso desarrollo y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

#### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con  $n-2$  grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 34: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 4

Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_0 < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_0 > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 5:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 4

		Proceso de desarrollo	Desempeño laboral
Proceso de desarrollo	Correlación de Pearson	1	,412**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,412**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,412$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,412}{\sqrt{\frac{1-0,412^2}{69-2}}} = 3,701$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza.**

Como el valor del estadístico de prueba  $t_o=3,701 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 35: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 4

**f. Conclusión**

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso de desarrollo se relacionan con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,412$  podemos afirmar que la correlación es media.

#### 4.2.6 Prueba de hipótesis específica 05

##### a. Formulación de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso de mantenimiento y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso de mantenimiento y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

##### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con n-2 grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 36: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 5  
Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_o < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_o > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 6:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 5

		Proceso de mantenimient o	Desempeño laboral
Proceso de mantenimiento	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,672$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,672}{\sqrt{\frac{1-0,672^2}{69-2}}} = 7,428$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza.**

Como el valor del estadístico de prueba  $t_o=7,428 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 37: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 5

**f. Conclusión**

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso manteniendo se relaciona con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,672$  podemos afirmar que la correlación es media.

#### 4.2.5 Prueba de hipótesis específica 06

##### a. Formulación de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre la percepción del proceso monitoreo y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_0: \rho=0$$

$H_1$ : Si existe relación entre la percepción del proceso monitoreo y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.

$$H_1: \rho \neq 0$$

##### b. Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba es la T-student con n-2 grados de libertad.

Que corresponde a:

$$t_o = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

Para ello se determinar el valor de r:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

##### c. Definición del nivel de significancia y regla de decisión

Se usó un nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , por lo tanto bajo la distribución T-Student el valor crítico es  $(69-2)= 67$  grados de libertad; obteniendo la regla de decisión:



Figura 38: Zonas de rechazo y no rechazo de  $H_0$  hipótesis General 6  
 Nota: La  $H_0$  se rechaza si:  $t_0 < -t_{\alpha/2}$  ó  $t_0 > t_{\alpha/2}$ , lo contrario no se rechaza.

#### d. Cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba

Para el cálculo del coeficiente de correlación y estadístico de prueba, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 7:** Cuadro del Coeficiente de correlación Pearson de Hipotesis Especifica 6

		Proceso de monitoreo	Desempeño laboral
Proceso de monitoreo	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede apreciar en el cuadro el coeficiente de correlación Pearson es  $r=0,585$ ; por lo tanto, calculamos el estadístico de prueba:

$$t_o = \frac{0,585}{\sqrt{\frac{1-0,585^2}{69-2}}} = 5,904$$

**e. Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza.**

Como el valor del estadístico de prueba  $t_0=5,904 > t_{\alpha/2}=1,996$ , entonces rechazamos la  $H_0$ . Como podemos apreciar en la figura el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo.



Figura 39: Decidir si la  $H_0$  se rechaza o no se rechaza 6

**f. Conclusión**

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 5% que la percepción del proceso monitoreo se relaciona con el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino. Por el valor que tiene el coeficiente de correlación  $r=0,585$  podemos afirmar que la correlación es media.

**4.3. Discusión de los Resultados**

En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación, se realizó la comparación con los antecedentes utilizados en el capítulo ii, por ello a continuación se presenta dicha discusión.

Según la investigación desarrollada por Sarmiento (2017), determino que la gestión del talento humano es fundamental para conocer el desempeño laboral de los servidores en las organizaciones; para tal efecto, la unidad de muestra se fundamentó en 235 administrativos y docentes de la Universidad Central, por ello, el objetivo general de la investigación fue identificar

la relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio , y los resultados muestran que un alto porcentaje de insatisfacción en cuanto al proceso evaluación de desempeño, pues los servidores perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento, las cuales fueron reflejados en sus actividades y su desempeño mostrándose reactivos ante las evaluaciones; Ello da soporte a la investigación en el Colegio Particular Andino ya que el objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los docentes y a diferencia de la investigación antecesora el proceso evaluación de desempeño, los docentes se mostraron dispuestos a una evaluación dando a conocer sus motivaciones personales y se encontró que el 69.81% de los docentes encuestados se encuentran comprometidos con la impartición de la enseñanza poniendo de manifiesto su vocación por encima del cumplimiento, y el 64.15% mostraron estar de acuerdo en estar monitoreados constantemente por medio de la implementación de una plataforma virtual, para realizar sus actividades de la mejor manera.

En referencia a la investigación desarrollada por García (2013), el objetivo de su investigación fue determinar la gestión del talento y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo, la unidad de muestra se fundamentó en 89 colaboradores del instituto superior pedagógico de Tulcán; en cuanto a los hallazgos, el personal administrativo considera que no se tienen parámetros establecidos para el ingreso de personal a la institución, que defina su perfil y garanticen su buen desempeño, es decir el reclutamiento y la selección de personal no se realiza de manera técnica desde la perspectiva del personal administrativo, por otro lado los colaboradores consideran que no se han definido los planes de capacitación y desarrollo acorde a las necesidades institucionales, asimismo la evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información. Esta información se complementa y da soporte

a los objetivos propuestos en la investigación, y están relacionadas al proceso admisión debido a que, en la institución el 66.04% de los docentes consideran que utilizar medios de comunicación masiva atrae candidatos sin experiencia y su desempeño se ve reflejado en cuanto a las calificaciones de sus alumnos al finalizar el año académico, y el 41.51% en que las entrevistas personales es un buen medio para calificar a los aspirantes y consideran que es importante para conocer al postulante antes de realizar la contratación, en cuanto al proceso aplicación el 69.81% de los docentes se encuentran comprometidos con la impartición de la enseñanza por encima del cumplimiento las cuales se vieron reflejado en su buena actitud a ser evaluados y su desempeño continuo siendo la misma , asimismo el 47.17% de los docentes están totalmente de acuerdo con el proceso desarrollo, ya que, las capacitaciones desarrollan sus habilidades, las cuales se ven reflejados en su desempeño.

La investigación desarrollada por Hidalgo (2015), tiene como objetivo general el diseño de un modelo de gestión del talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de dicha institución; por ello se realizó un diagnostico general de la institución y los hallazgos más importantes fueron que la gestión del talento humano en la institución se ha manejado de manera empírica e informal, no se encontró documentos en las cuales se evidencie los procesos de la gestión del talento humano y los resultados por esta ausencia de los procesos fueron que el proceso admisión y desarrollo del personal es deficiente y se ven reflejados en su desempeño laboral y en la poca competitividad de la institución; por ello que la investigación propone un modelo de gestión del talento humano como fundamental para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Como se puede apreciar a diferencia de la investigación antecesora el objetivo de la presente investigación fue determinar la relacione entre las dos variables mencionadas, sin embargo nos muestra que dichas variables son importantes para ser analizados,

y se encontró en el proceso admisión, que el reclutamiento y selección de personal no es la adecuada ya que el 66.04% de los docentes encuestados mostraron una opinión de totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con respecto al medio de comunicación utilizado por la institución para informar el proceso de reclutamiento, puesto que consideran que utilizar medios de comunicación masiva atrae a candidatos en su mayoría sin experiencia y se desconoce su historial académico; además que la información de la convocatoria en la página web no está bien detallada, mientras que en el proceso desarrollo el 41.51% de los docentes encuestados mencionaron estar de acuerdo, que los programas de capacitación son importantes para mejorar el nivel de enseñanza en la institución y como profesionales, la cual nos demuestra que la gestión del talento es determinante en cuanto al desempeño de los trabajadores en la organización.

En la investigación desarrollada por De la cruz (2011), determino que la ausencia del departamento de gestión del talento humano en la empresa Master Light afecta negativamente al desempeño laboral de los trabajadores, por ello el objetivo de la investigación fue determinar que la gestión del talento humano mejora el desempeño del personal, en cuanto a los hallazgos la gestión del talento humano mejoró el desempeño laboral, los trabajadores se identifican con la empresa, con los objetivos y metas, la capacitación mejoro el conocimiento en los empleados. Por esta razón, esta investigación es un complemento a la investigación realizada porque ayuda a identificar la importancia de cada proceso de la gestión, en cuanto a las similitudes de la presente investigación se identifico que en el proceso aplicación relacionado a la evaluación del desempeño el 69.81% de los docentes se encuentra comprometido con la institución por medio de la enseñanza, ya que su compromiso esta por encima del cumplimiento y los valores cristianos que imparten en la institución son determinantes, en cuanto al proceso desarrollo el 62.26% manifiesta que mejoró sus desempeño por las actividades grupales que se realizan en las actividades

académicas que se realizan en la institución tales como talleres y seminarios académicos, asimismo el 41.51% considera que se debe buscar otras alternativas de capacitación, como las grupales e interactivas donde todos puedan dar y compartir sus conocimientos, como se puede observar la presencia de la gestión del talento humano tanto como en la investigación antecesora como en la presente, nos muestra que es importante estos procesos ya que el desempeño se verá reflejado directamente y si no se tiene claro estos procesos la organización no será exitosa.

En la investigación desarrollada por Inca (2015), determino que la gestión del talento humano repercute en el desempeño laboral del trabajador; por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización; por lo que la presente investigación tiene por objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, y tuvo como dimensiones de estudio la selección, capacitación, desempeño y trabajo en equipo; en cuanto a los hallazgos obtenidos muestra que la gestión de talento humano, debe estar basado en mejorar la capacidad de personal promoviendo la capacitación de personal para poder lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores, asimismo la contratación de personal en la municipalidad se tiene que someter a un proceso de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo, también; también para contratar a las personas deben contar con habilidades complementarias necesarias, para conformar un mejor equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo los tiempos y la burocracia. Por esta razón, esta investigación se complementa a la investigación antecesora, ya que dichos procesos de gestión del talento humano son esenciales para lograr una buena gestión, por ello en el proceso admisión se encontró que el 66.04% de los decentes

encuestados manifestaron estar en desacuerdo en la utilización de medios masivos para el reclutamiento del personal idóneo, ya que el desempeño puede verse reflejado negativamente, ya que consideran que atrae personas con poca experiencia, en cuanto al proceso desarrollo el 41.51% está de acuerdo con los programas de capacitación, ya que mejoran el nivel de enseñanza en la institución, asimismo el 67.92% mencionaron que están de acuerdo en que las experiencias en puestos similares mejora su desempeño no solo individual sino que también en los demás.

En cuanto a la investigación desarrollada por Sulca (2009), determino que la gestión del talento humano se refleja en la identificación del trabajador con la organización, teniendo como objetivo de su investigación analizar la nueva gestión del talento humano y el desempeño laboral en las instituciones financieras de Huamanga, en cuanto a los hallazgos más importantes fueron que el desempeño laboral en las instituciones financieras son influenciados por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; asimismo las capacitaciones afirman el dominio de destrezas y habilidades generando comportamientos de conductas positivas, la implementación de trabajos en equipos propician un clima organizacional adecuado, armonía e integración la cual es determinante para un trabajo eficiente en el logro de los resultados. Como se puede apreciar los resultados de la investigación antecesora da soporte a nuestra investigación, es decir también ocurre esta relación entre las variables en dicha institución, ya que en el proceso de compensación relacionado a la motivación e incentivos se encontraron que el 69.81% de los docentes se identifica con la institución poniendo su interés y vocación por la enseñanza por encima del cumplimiento; ya que los incentivos en la institución son las adecuadas como muestra los resultados que el 62.26% manifestó estar de acuerdo con los incentivos que la institución ofrece por medio de jornadas y actividades entre los docentes, y el 37.74% manifestó estar de acuerdo

con los ambientes y equipos de trabajo, el 39.62% de los docentes considera que no se les da la oportunidad para resolver problemas, lo que genera un malestar en el trabajo.

En la investigación de Oscoco (2015), el objetivo general es determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas; en cuanto a los hallazgos más importantes es la necesidad de realizar investigaciones en organizaciones del estado y privadas con referencia a las variables en estudio es decir gestión del talento humano y desempeño laboral ya que según la investigación se encontró que la correlación de Pearson es de 0.552, la cual es una información valiosa ya que evidencia que la gestión del talento humano si incide en el desempeño laboral y es necesario identificarlos. En dicha investigación lo que se busco fue demostrar la relación entre las dos variables, por ello la investigación antecesora da soporte para la presente investigación, ya que se analizó todos los procesos de gestión del talento humano en la institución en estudio y como se puede apreciar los resultados demuestran que la correlación de Spearman es de 0.796 lo cual indica que las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, tienen una relación directamente proporcional, asimismo se encontró que en los seis procesos analizados también ocurrió dicha relación y estos resultados nos ayudan a esclarecer que la gestión del talento humano y el desempeño laboral es el resultado de procesos establecidos en cuanto a gestión.

## Conclusiones

1. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Particular Andino de Huancayo, luego de someterse al coeficiente de correlación Pearson arrojó un valor de 0,796 lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral de los docentes.
2. De todo lo anterior podemos concluir que la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo en el Colegio Particular Andino de Huancayo, tiene relación con el desempeño laboral de los docentes, ya que los resultados de correlación de Pearson muestran entre 0,412 y 0,672 de correlación media, donde se afirma la hipótesis acerca de la relación entre las dimensiones en estudio.
3. Se encontró que la entrevista personal ayuda a identificar al individuo que mejor se adapte al puesto, poniendo en manifiesto sus conocimientos y expresión verbal; asimismo se encontró que los docentes están comprometidos con la institución por encima del cumplimiento por sus valores cristianos; por otro lado los docentes mostraron su inconformidad en relación a la compensación económica y que no está en relación a su preparación académica; la institución debe considerar en realizar capacitaciones ya que los docentes manifiestan que estas actividades desarrollan su aprendizaje; en cuanto a los reconocimientos a los docentes muestran su inconformidad ya que la institución no las tiene consideradas en la gestión del talento humano; asimismo los docentes consideran que se debe mejorar los sistemas de información con mejora de la plataforma virtual y página web para facilitar su desempeño laboral.

4. En cuanto a la metodología empleada se determinó que el uso del cuestionario basado en los parámetros de la escala de Likert, permitió medir la percepción y el grado de conformidad del encuestado, y permitió conocer la opinión de los docentes en referencia a la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el cual era la finalidad de la investigación.
5. Se encontró que la percepción de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral pueden ser medidos desde la apreciación de los colaboradores, puesto que, por medio de sus opiniones se puede identificar y tener en consideración las deficiencias en la gestión de talento y en base a esa información obtenida, proponer mejoras para generar comportamientos positivos en bien de la organización.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda promover proyectos de investigación en la institución que analice la relación y causalidad de las variables de estudio, asimismo para determinar los factores que inciden en el buen desempeño de los colaboradores, y con ello promover nuevos conceptos y modelos de gestión del talento humano, con la finalidad de lograr que los colaboradores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la institución.
2. Se recomienda seguir innovando con nuevas alternativas de evaluación en cada una de los procesos de la gestión del talento humano, por ello se recomienda en contratar a una consultora externa para la evaluación y mejora de cada una de ellas y encontrar de manera más detallada y precisa cuales son las causas y factores que impiden en el buen desempeño de los colaborados, ya que se encontró en los resultados de la investigación una correlación media
3. En el proceso admisión se recomienda agregar y mejorar la entrevista personal y otras alternativas de evaluación a los postulantes, para obtener información más precisa y poder contrastarlos con el perfil del puesto. Con respecto a la compensación recibida en la institución se recomienda analizar el nivel de preparación académica y los años de experiencia en el puesto de trabajo de los docentes, para realizar los ajustes correspondientes en sus remuneraciones e incentivar y motivar el buen desempeño. En relación al proceso desarrollo se recomienda realizar capacitaciones interactivas, para que los docentes puedan intercambiar ideas y experiencias, y de esta manera mejorar el nivel de aprendizaje y expectativas de desarrollo profesional de los docentes en forma conjunta. En relación al proceso mantenimiento se recomienda realizar un estudio,

referente a las motivaciones que los docentes consideran importantes, es decir capacitaciones, vacaciones, incentivos monetarios, etc, y en base a estos resultados implementarlos en los proceso de gestión del talento, con la finalidad de disminuir la desmotivación en los docentes, por falta de reconocimientos. Asimismo en el proceso monitoreo se recomienda la implementación y mejora de los sistemas de información, es decir por medio de softwares especializados y adaptado a la institución educativa, para mejorar y facilitar el desempeño laboral y otros procesos de la gestión del talento humano en la institución.

4. Se recomienda elaborar una escala de Likert en la institución para cada una de las dimensiones de las variables en estudio, para medir el punto de vista y grado de conformidad no solo de los docentes, sino de todo el personal en general y estudiantes, y adaptar los cuestionarios según la información que se desea obtener en cuanto a la gestión del talento humano, con la finalidad de encontrar las deficiencias en la gestión.
5. Se recomienda para futuras investigaciones medir y adaptar un estudio basado en la gestión del talento humano y el desempeño no solo desde la percepción de los colaboradores sino que también desde la apreciación de los clientes, quienes tienen una opinión más acertada de los procesos, ya que ellos son los que perciben y reciben el servicio final.

## Referencias

- Alvarado, A. (2015). *Plan de trabajo Anual del Colegio Andino*. Huancayo, Perú: Oficina de Administracion Colegio Andino.
- Bohlander, G., & Scott, S. (2008). *Administración de recursos humanos, 14a.ed.* Mexico, D.F.: Thomson Learning.
- Briones, M. (2014). La gestión del talento humano en las instituciones educativas. Año 4. Número 10. *Conexión Revista Académica*.
- Cabrera, I. (2015). Gestion del Talento Humano y el Compromiso Internacional de los Docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Huaral, 2014. *Revista Universidad Alas Peruanas*.
- Calderón, L. (2013). Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú. *Conexión ESAN*, 23.
- Camisón, C., Cruz, S., & Gonzáles, T. (2006). *Gestión de la Calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson Educación.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castellanos, J. (24 de Agosto de 2011). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones.
- Castillo, F. (4 de Noviembre de 2010). *Asociacion de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de [blog.pucp.edu.pe](http://blog.pucp.edu.pe).
- Castro, S. (Agosto de 2016). Tesis. *Diseño de un modelo de gestion de talento humano basado en competencias para mejorar la productividad de la corporacion de asociaciones comunitarias de Tungurahua*. Ambato, Ecuador.
- Chariguaman, M. (2016). Tesis. *Gestión del talento humano y la calidad de servicio de la unidad de admision del Hospital General de la ciudad de Puyo, Cantón pastaza, Provincia de Pastaza, Año 2014*. Puyo, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw - Hill / Interamericana editores,S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano, 3ra.ed.* McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cordova Baldeón , I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima : Editorial San Marcos.
- De la cruz, E. (2011). Tesis. *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda.* Quito, Ecuador.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

- Espinoza, M., & Huayamave, G. (2014). Tesis. *Gestión del talento humano y su influencia en la calidad del servicio al usuario en la empresa electrica publica estrategica Corporación Nacional de Electricidad de la Parroquia San Juan*. Babahoyo, Ecuador.
- García, A. (2013). Tesis. *Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico*. Tulcán, Ecuador.
- García, J. (20 de Febrero de 2013). *Gestión*. Obtenido de Calidad en los recursos humanos según la norma ISO 9001: gestión.com.pe
- González, M. (2013). Gestión del Talento Humano en el Proceso de Transformacion del Instituto Universitario de Tecnologia del Estado Bolivar. *TLATEMOANI - Revista Academica de Investigación*.
- Gonzalez, W. (2011). Tesis. *La gestion del talento humano y la motivacion del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*. Guaranda, Ecuador.
- Gutiérrez, A. (2011). La gestión del talento humano y la generación de valor de la empresa. *Escuela de PostGrado de la UPC*, 2 - 20.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, R. (Mayo de 2015). Tesis. *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. Ambato, Ecuador.
- Hoffman, D., & Bateson, J. (2011). *Marketing de servicios Conceptos, Estrategias y Casos*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Inca, K. (2015). Tesis. *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas, Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Kotler, P., & Keller, K. (2006). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación.
- Lovelock, C. (2004). *Administración de servicios*. México: Pearson Educación.
- Martell, L. (2014). Tesis. *Calidad de Servicio y Burnout en Instituciones Educativas Privadas y Públicas*. Lima, Peru.
- Marx, K. (1965). *El capital*. México: Fondo de cultura económica.
- Mejías, Teixeira, Rodriguez, & Arzola. (2010). Evaluación de la Calidad de los Servicios Universitarios No Académicos en una Universidad Venezolana. *LACCEI*.

- Moncayo, E. (2015). Tesis. *Gestión del talento humano y su incidencia en la Calidad del servicio al cliente de la Empresa Municipal de Cementerio del Cantón Quevedo año 2012*. Quevedo, Ecuador.
- Mondy, W. (2012). *Capital humano*. México: Pearson Educación.
- Montalbetti, P. (21 de Octubre de 2014). Diario Gestión. *Nuevo modelo de RR.HH.: La gestión del talento debe ser responsabilidad de todas las áreas*, pág. 12.
- Montoya, E. (2013). Tesis. *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud Area 1 de Santa Elena*. Libertad, Ecuador.
- Mora, C. (2012). *El liderazgo proactivo en la empresa moderna*. Venezuela: El Cid Editor.
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la Investigación cuantitativa y redacción de la tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Oscoco, H. (2015). Tesis. *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas - Apurímac, 2014*. Andahuaylas, Perú.
- Pérez, G. (Abril de 2014). Tesis. *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del servicio al cliente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda*. Ambato, Ecuador.
- Plancarte, P. (2008). Percepción de la Calidad de la Atención de los Servicios de Educación Especial en una Institución Universitaria. *Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.*, Vol. 13, Num. 1:143-163.
- Pons, J. (24 de Febrero de 2014). Gestión del talento: ¿Por qué es tan importante? *WorkMeter*. Obtenido de El blog de Workmeter: [es.workmeter.com/blog](http://es.workmeter.com/blog)
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Quispe, D. (2014). Tesis. *Gestión del talento humano y Calidad del servicio al público en la Municipalidad distrital de Cachicadá*. Huamachuco, Perú.
- Reyes, O. (2012). Percepción Docente de la Calidad del Servicio Educativo Universitario. *Sotavento M.B.A.*
- Rodriguez, Y. (2015). Tesis. *Gestión del talento humano y su incidencia en la Calidad de servicio al cliente de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, Cantón Quevedo, año 2014*. Quevedo, Ecuador.
- Sanchez, J. (2007). *Introducción a la Estadística Empresarial*. Madrid, España: Ed. McGraw - Hill.

- Sánchez, K., García, M., & Zapata, Á. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social*. Colombia: Universidad del Valle.
- Sarmiento, J. (2017). Tesis. *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Quito, Ecuador.
- Stoner, J. (1994). *Administración, 5ª edición*. México: Editorial Prentice - Hall, Hispanoamericana S.A.
- Sulca, H. (2009). Tesis. *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Ayacucho, Perú.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la Investigación científica*. México: Ediciones Limusa.
- Tigselema, N. (2015). Tesis. *Gestión del Talento Humano y su incidencia en la Calidad de servicio de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Quevedo año 2013*. Quevedo, Ecuador.
- Turpo, J. (2014). Tesis. *Cultura Organizacional, Imagen Institucional y Calidad de los Servicios Educativos Según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. Lima, Perú.
- Usinia, A. (2016). Tesis. *Gestión del talento humano en las Hosterías de la ciudad de Riobamba para mejorar la Calidad de servicio al cliente*. Riobamba, Ecuador.
- Vásquez, A. (2008). *Gerencia estratégica de la inversión social*. Perú: Universidad del Pacífico, Centro de Investigación.
- Vivas, L. (2013). Tesis. *La gestión del talento humano y la Calidad del servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulcán*. Tulcán, Ecuador.
- Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. Sexta edición*. México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Zorrilla, A. (1993). *Introducción a la metodología de la Investigación*. México: Aguilar Leon y Cal, editores.
- Zuloaga, K. (15 de Julio de 2014). *Gestión*. Obtenido de Variables que afectan el desempeño laboral: [gestiopolis.com](http://gestiopolis.com)
- Zuluaga, A. (2014). Tesis. *Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas y Calidad de la Educación*. Manizales, Colombia.

# Apéndices

## Apéndice A: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>A. Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?</p> <p><b>B. Problema específico:</b> PE1 ¿Qué relación existe entre el proceso de admisión del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017? PE2 ¿Qué relación existe entre el proceso de aplicación del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017? PE3 ¿Qué relación existe entre el proceso de compensación del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017? PE4 ¿Qué relación existe entre el proceso de desarrollo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017? PE5 ¿Qué relación existe entre el proceso de mantenimiento del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017? PE6 ¿Qué relación existe entre el proceso de monitoreo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017?</p>	<p><b>A. Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.</p> <p><b>B. Objetivos específicos</b> OE1 Identificar la relación que existe entre el proceso de admisión del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. OE2 Identificar la relación que existe entre el proceso de aplicación del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. OE3 Identificar la relación que existe entre el proceso de compensación del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. OE4 Identificar la relación que existe entre el proceso de desarrollo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. OE5 Identificar la relación que existe entre el proceso de mantenimiento del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. OE6 Identificar la relación que existe entre el proceso de monitoreo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.</p>	<p><b>A. Hipotesis general</b> <b>H1:</b> Si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo año 2017. <b>H0:</b> No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo año 2017.</p> <p><b>B. Hipotesis específica</b> HE1 Si existe relación entre el proceso de admisión y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. HE2 Si existe relación entre el proceso de aplicación y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. HE3 Si existe relación entre el proceso de compensación del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. HE4 Si existe relación entre el proceso de desarrollo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. HE5 Si existe relación entre el proceso de mantenimiento del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017. HE6 Si existe relación entre el proceso de monitoreo del personal docente y el desempeño laboral en el Colegio Particular Andino de Huancayo 2017.</p>	<p><b>Variable independiente</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Pura o básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No- experimental</p> <p><b>Población y muestra:</b> 69 docentes</p>

## Apéndice B: Cuestionario para el diagnóstico institucional



### PRESENTACIÓN:

Mi nombre es Alexis Arroyo Santos, soy egresado de la Universidad Continental y estoy desarrollando la Investigación del tema " GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL COLEGIO PARTICULAR ANDINO HUANCAYO; 2017", con la finalidad de optar el título de Licenciado en Administración, así como también contribuir con los conocimientos necesarios a la Institución en cuanto a la gestión del talento humano.

### CONFIDENCIALIDAD:

Los datos obtenidos por el presente instrumento serán utilizados con fines íntegramente académicos y no serán divulgados por ningún motivo.

### INSTRUCCIONES:

Leer cuidadosamente las siguientes preguntas de manera atenta y marcar con X de acuerdo a la calificación que considera para cada pregunta.

1. Desde su apreciación, considera usted que la gestión del talento humano en la institución está siendo gestionada adecuadamente.

- a). Si
- b). No

2. Considera usted que los procesos utilizados por la institución para reclutar y seleccionar a los colaboradores son las adecuadas

- a). Totalmente en desacuerdo
- b). En desacuerdo
- c). Ni de acuerdo – Ni en desacuerdo
- d). De acuerdo
- e). Totalmente de acuerdo

3. Se realiza algún proceso de orientación al personal docente ingresado a la institución

- a). Nunca
- b). Muy pocas veces
- c). Algunas veces
- d). Casi siempre
- e). Siempre

4. La institución utiliza algún indicador o programa formal para realizar el seguimiento del desempeño docente.

- a). Si
- b). No

5. De qué manera la institución motiva al personal docente

- a). Aumentando el sueldo

- b). Actividades extra laborales (cenas, deportes, etc)
- c). Entrega de certificados al mérito.
- d). Ninguna

6. Para mejorar el desempeño laboral del personal docente, la institución ¿Realiza alguno de los siguientes procesos?

- a). Capacitaciones
- b). Trabajos en equipos para resolver problemas
- c). Mantenimiento de ambientes y materiales educativos
- d). Monitoreo por medio de Sistemas. Informáticos para facilitar el trabajo docente

## Apéndice C: Cuestionarios bases para el diseño del Instrumento de investigación para el Colegio Andino de Huancayo

### Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Escuela Profesional de Administración de Empresas

#### ENCUESTA:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, para el trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS, 2015".

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	NI de Acuerdo/ NI en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Items	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
<b>DIMENSION 2: CAPACITACION DE PERSONAL</b>						
4	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: CALIDAD DEL TRABAJO</b>						
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?					
8	¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
<b>DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### Apéndice C.- Encuesta para evaluación del desempeño laboral

	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR</b> <b>SEDE AMBATO</b> <b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>										
<b>Objetivo:</b> Conocer el desempeño laboral del personal administrativo de la UTC. Se ruega contestar las interrogantes planteadas con la mayor veracidad del caso.											
<b>Instrucciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuestionario es anónimo y sus respuestas no compromete sus funciones</li> <li>• La presente encuesta se efectúa con fines académicos</li> </ul>											
<b>Marque con una X en el casillero que considere de su elección de acuerdo a su criterio</b>											
<b>1 EQUIVALE A TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>10 EQUIVALE A TOTALMENTE DE ACUERDO</b>										
<b>PARÁMETROS</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;">1</td> <td style="width: 20px;">2</td> <td style="width: 20px;">3</td> <td style="width: 20px;">4</td> <td style="width: 20px;">5</td> <td style="width: 20px;">6</td> <td style="width: 20px;">7</td> <td style="width: 20px;">8</td> <td style="width: 20px;">9</td> <td style="width: 20px;">10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
<b>A.EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO DE TRABAJO</b>											
1. ¿Conoce las responsabilidades y funciones de su puesto de trabajo?											
2. ¿Prioriza su trabajo en base a los objetivos institucionales?											
3. ¿Muestra entusiasmo en la ejecución de su trabajo?											
4. ¿Promueve la minimización de desperdicios en el trabajo?											
5. ¿Distribuye el trabajo de acuerdo al tiempo y recursos disponibles?											
<b>B. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS</b>											
6. ¿Posee los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades?											
7. ¿Posee las habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones?											
8. ¿Posee adecuados conocimientos de paquetes informáticos?											
9. ¿Posee adecuada ortografía y redacción?											
10. ¿Es organizado y metódico en su trabajo?											
<b>C. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES</b>											
11. ¿Actúa y sigue instrucciones y políticas institucionales?											
12. ¿Busca alcanzar las metas institucionales?											
13. ¿Busca autocapacitación y desarrollo?											
14. ¿Orienta su trabajo a la satisfacción del cliente?											
15. ¿Cumple en el tiempo establecido las actividades asignadas a su cargo?											
<b>D. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>											
16. ¿Detecta necesidades de su área?											
17. ¿Identifica problemas que impiden el cumplimiento de los objetivos?											
18. ¿Propone soluciones a problemas de manera rápida y eficaz?											
19. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión?											
20. ¿Participa activamente en los procesos de cambio de la											

organización?																				
<b>E. EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO E INICIATIVA</b>																				
21.¿Promueve el trabajo en equipo?																				
22.¿Tiene capacidad de escuchar y retroalimentar las opiniones de sus colegas?																				
23.¿Motiva y promueve en sus compañeros actividades tendientes al logro de resultados?																				
24.¿Ejerce liderazgo en el grupo?																				
25. ¿Posee iniciativa y creatividad?																				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Apéndice D: Cuestionario aplicado al Colegio Andino de Huancayo



Universidad  
Continental

### PRESENTACIÓN:

Mi nombre es Alexis Arroyo Santos, soy egresado de la Universidad Continental y estoy desarrollando la Investigación del tema " GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA COLEGIO PARTICULAR ANDINO; 2017", con la finalidad de optar el título de Licenciado en Administración, así como también contribuir con los conocimientos necesarios a la Institución en cuanto a la gestión del talento humano.

### CONFIDENCIALIDAD:

Los datos obtenidos por el presente instrumento serán utilizados con fines íntegramente académicos y no serán divulgados por ningún motivo.

### INSTRUCCIONES:

Leer cuidadosamente las siguientes preguntas de manera atenta y marcar con X de acuerdo a la calificación que considera para cada pregunta.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo – Ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Preguntas	Frecuencias				
	1	2	3	4	5
1. Considera usted que el medio de comunicación que actualmente utiliza la institución (Pagina web) es la más adecuada como para informar sobre el proceso de admisión.					
2. Considera usted que la selección de los docentes (candidatos a las vacantes) realizada por la institución está basada en normas y procedimientos bien definidos.					
3. Considera usted que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.					
4. Considera usted que el diseño de clases y/o enseñanza propuesta por la institución se caracterizan por ser organizadas y coherentes.					
5. Considera usted que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento.					
6. Según su apreciación considera usted que la compensación económica recibida por su trabajo está acorde a su preparación académica.					
7. Considera usted que las actividades institucionales (deportivas, culturales, musicales, etc.) promueven la integración y motivación de los docentes.					

<b>8.</b> Considera usted que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.					
<b>9.</b> Considera usted que se debe priorizar las capacitaciones porque propician el desarrollo en el aprendizaje.					
<b>10.</b> Considera usted que las instalaciones de la institución se encuentran debidamente limpias y propician un ambiente agradable.					
<b>11.</b> Considera usted que el mantenimiento de la infraestructura tales como pasadizos, barandas, carpetas, etc. es constante y genera seguridad.					
<b>12.</b> Considera usted que la institución reconoce sus logros alcanzados al finalizar el año académico motivándole a mejorar cada año.					
<b>13.</b> Considera usted que los medios utilizados para el monitoreo del progreso académico de los alumnos es la más adecuada para realizar calificaciones y mejoras.					
<b>14.</b> Considera usted que se debe priorizar la mejora en el sistema de información (plataforma institucional) para agilizar los procesos de evaluación de los estudiantes.					
<b>15.</b> Considera usted que la puntualidad sea reconocida por la institución.					
<b>16.</b> Según su apreciación considera que la institución promueve la iniciativa de los docentes, para resolver problemas.					
<b>17.</b> Considera usted que la creatividad influye para la resolución de problemas.					
<b>18.</b> Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.					
<b>19.</b> Considera usted que hay mayor eficiencia cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					

## Apendice E: Analisis de Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 23 integrantes, posteriormente se recurrió al cálculo del índice de confiabilidad Alpha de cronbach utilizando es software SPSS versión 24, a través del cual se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 8: Estadístico de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,814	,827	23

Como podemos apreciar en la tabla el valor del Alfa de Cronbach es de  $\alpha=0,814$ . De acuerdo a la tabla de interpretación propuesto por Cordova Baldeón (2013):

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

De acuerdo a la tabla la confiabilidad del instrumento se consideraría como confiabilidad alta. Además de los resultados anteriores también se obtuvo la matriz de correlaciones de cada uno de los ítems:

Tabla 9: Estadística de total de elementos

<i>Estadísticas de total de elemento</i>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera usted que el medio de comunicación que actualmente utiliza la institución (Página web) es la más adecuada como para informar sobre el proceso de admisión.	78,70	105,589	,257	,811
Considera usted que la selección de los docentes (candidatos a las vacantes) realizada por la institución está basada en normas y procedimientos bien definidos.	79,25	102,618	,302	,810
Considera usted que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.	78,55	111,208	-,034	,818
Considera usted que el diseño de clases y/o enseñanza propuesta por la institución se caracterizan por ser organizadas y coherentes.	79,80	103,221	,223	,816
Considera usted que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento.	78,55	104,682	,205	,816
Según su apreciación considera usted que la compensación económica recibida por su trabajo está acorde a su preparación académica.	80,70	115,168	-,223	,835
Considera usted que las actividades institucionales (deportivas, culturales, musicales, etc.) promueven la integración y motivación de los docentes.	80,00	108,737	,050	,822
Considera usted que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.	78,80	103,747	,346	,808
Considera usted que se debe priorizar las capacitaciones porque propician el desarrollo en el aprendizaje.	77,80	111,326	-,055	,824
Considera usted que las instalaciones de la institución se encuentran debidamente limpias y propician un ambiente agradable.	79,65	108,239	,053	,824

Considera usted que el mantenimiento de la infraestructura tales como pasadizos, barandas, carpetas, etc. es constante y genera seguridad.	78,85	97,187	,709	,792
Considera usted que la institución reconoce sus logros alcanzados al finalizar el año académico motivándole a mejorar cada año.	78,90	95,989	,772	,789
Considera usted que los medios utilizados para el monitoreo del progreso académico de los alumnos es la más adecuada para realizar calificaciones y mejoras.	78,45	102,787	,286	,811
Considera usted que se debe priorizar la mejora en el sistema de información (plataforma institucional) para agilizar los procesos de evaluación de los estudiantes.	78,65	98,555	,630	,795
Considera usted que la puntualidad sea reconocida por la institución.	78,60	100,042	,662	,797
Según su apreciación considera que la institución promueve la iniciativa de los docentes, para resolver problemas.	78,95	96,997	,666	,793
Considera usted que la creatividad influye para la resolución de problemas.	78,90	95,989	,772	,789
Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.	78,95	96,997	,666	,793
Considera usted que hay mayor eficiencia cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.	79,00	97,474	,603	,795
Considera usted que las entrevistas personales contienen preguntas y un tiempo lógico adecuado para determinar la aceptación de un candidato al puesto vacante.	78,65	95,397	,682	,791
Considera usted que el modelo de clases propuesto por la institución le desafía a incrementar sus conocimientos y habilidades.	78,85	97,187	,709	,792
Considera usted que la capacitación de los docentes es importante para mejorar la calidad en la enseñanza de los alumnos.	78,15	104,766	,193	,817

Considera usted que se debe implementar un sistema de información especializado (plataforma virtual) para mejorar la calidad de enseñanza y evaluación de los docentes – alumnos.	78,30	103,905	,283	,811
---	-------	---------	------	------

---

## Apéndice F: Operacionalización de variables

### Variable Independiente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Gestión del talento humano	Son todas las actividades, prácticas y políticas relacionadas a las personas dentro de una organización para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar todas sus habilidades y talentos por medio de procesos integrados	Admisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medio de comunicación</li> <li>Contratación</li> <li>Entrevista</li> </ul>	<p>1. Considera usted que el medio de comunicación que actualmente utiliza la institución (Pagina web) es la más adecuada como para informar sobre el proceso de admisión.</p> <p>2. Considera usted que la selección de los docentes (candidatos a las vacantes) realizada por la institución está basada en normas y procedimientos bien definidos.</p> <p>3. Considera usted que la entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.</p>
		Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de puesto</li> <li>Compromiso</li> </ul>	<p>4. Considera usted que el diseño de clases y/o enseñanza propuesta por la institución se caracterizan por ser organizadas y coherentes.</p> <p>5. Considera usted que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento.</p>
		Compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración</li> <li>Motivación</li> </ul>	<p>6. Según su apreciación considera usted que la compensación económica recibida por su trabajo está acorde a su preparación académica.</p> <p>7. Considera usted que las actividades institucionales (deportivas, culturales, musicales, etc.) promueven la integración y motivación de los docentes.</p>
		Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Plan o programa de capacitación</li> </ul>	<p>8. Considera usted que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia.</p> <p>9. Considera usted que se debe priorizar las capacitaciones porque propician el desarrollo en el aprendizaje.</p>
		Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Higiene</li> <li>Seguridad</li> <li>Calidad de vida</li> </ul>	<p>10. Considera usted que las instalaciones de la institución se encuentran debidamente limpias y propician un ambiente agradable.</p> <p>11. Considera usted que el mantenimiento de la infraestructura tales como pasadizos, barandas, carpetas, etc. es constante y genera seguridad.</p>

				12. Considera usted que la institución reconoce sus logros alcanzados al finalizar el año académico y le motivan a mejorar cada año.
		Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos</li> <li>• Sistema de información</li> </ul>	<p>13. Considera usted que la base de datos del progreso académico de tus alumnos es la más adecuada para realizar calificaciones y mejoras.</p> <p>14. Considera usted que se debe priorizar la mejora en el sistema de información (plataforma institucional) para agilizar los procesos de evaluación de los estudiantes.</p>
Desempeño laboral	Son todas aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos desde las competencias y contribuciones aportadas para la institución.	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Creatividad</li> </ul>	<p>15. Considera usted que la puntualidad sea reconocida por la institución.</p> <p>16. Según su apreciación considera que la institución promueve la iniciativa de los docentes, para resolver problemas.</p> <p>17. Considera usted que la creatividad influye para la resolución de problemas.</p>
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Calidad</li> </ul>	<p>18. Considera usted que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo.</p> <p>19. Considera usted que hay mayor eficiencia cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.</p>