

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de
la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019**

Presentada por

Reylis Michel ESTELA YOMONA

ASESOR

Rubén José MORA SANTIAGO

**Para optar al Grado Académico
de Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública**

Lima – Perú

2020

**Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de
la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019**

A Dios, mi familia y mis hermanos
Jaimito y Pepito por brindarme su
apoyo en mis metas profesionales.

Reconocimientos

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por brindarnos sus asertivas enseñanzas.

Al Dr. Rubén José Mora Santiago, por la orientación y sugerencia brindada para la elaboración del presente trabajo.

A todos mis compañeros de estudio por las gratas experiencias formativas que compartimos.

Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3 Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico	6
2.1 Antecedentes de la Investigación	6
2.1.1. Antecedentes Nacionales	6
2.1.2. Antecedentes Internacionales	10
2.2 Bases Teóricas	13

2.2.1. Administración del Talento Humano	13
2.2.2. El Desempeño Laboral	26
2.3 Definición de Términos Básicos	33
Capítulo III. Hipótesis y Variables	36
3.1 Hipótesis	36
3.1.1. Hipótesis General	36
3.1.2. Hipótesis Específicas	36
3.2 Variables	36
3.3 Operacionalización de Variables	37
Capítulo IV. Metodología	39
4.1 Enfoque de Investigación	39
4.2 Tipo de Investigación	39
4.3 Diseño de Investigación	39
4.4 Población y Muestra	40
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	40
4.6 Tratamiento Estadístico	40
Capítulo V. Resultados	41
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	41
5.2. Presentación y Análisis de Resultados	43
5.3. Discusión de Resultados	54
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
Referencias	59
Apéndices	61
Apéndice A. Matriz de Consistencia	62

Apéndice B. Fichas Técnicas	65
Apéndice C. Cuestionario de la Administración del Talento Humano	66
Apéndice D. Cuestionario del Desempeño Laboral	69
Apéndice E. Evidencia Investigativa	72
Apéndice F. Juicio de Expertos	73

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	37
Tabla 2. Niveles de confiabilidad	42
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad del cuestionario que evalúa la V1: Administración del talento humano	42
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad del cuestionario que evalúa la V2: Desempeño laboral	43
Tabla 5. Captación del capital humano	43
Tabla 6. Progreso del capital humano	44
Tabla 7. Conservación del capital humano	45
Tabla 8. Datos comparativos de las tres dimensiones de la variable administración del talento humano.	46
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión virtudes	47
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión convicciones	48
Tabla 11. Datos comparativos de las dos dimensiones de la variable desempeño laboral	49
Tabla 12. Correspondencia entre la administración del talento humano y el desempeño laboral	51
Tabla 13. Correspondencia entre la captación del capital humano y el desempeño laboral	52
Tabla 14. Correspondencia entre el progreso del capital humano y el desempeño laboral	53
Tabla 15. Correspondencia entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral	54

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	39
Figura 2. Captación del capital humano	44
Figura 3. Progreso del capital humano.	45
Figura 4. Conservación del capital humano.	46
Figura 5. Datos comparativos de las tres dimensiones de la variable administración del talento humano.	47
Figura 6. Frecuencia de la dimensión virtudes.	48
Figura 7. Frecuencia de la dimensión convicciones.	49
Figura 8. Datos comparativos de las dimensiones de la variable desempeño laboral.	50

Resumen

La finalidad del presente trabajo de investigación fue definir la correlación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. La metodología utilizada fue el hipotético deductivo, con un tipo de indagación elemental de nivel correlacional, de tratamiento cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores, a quienes se suministraron los instrumentos de recolección de información, teniendo en cuenta la escala de Likert. Con los resultados obtenidos se logró corroborar que existe una correlación significativa entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019; con un valor de 0,845 y una dependencia aproximada de 84,5 % entre ambas variables. Asimismo, se deduce que las dimensiones de captación, progreso y conservación del capital humano tienen una correlación significativa con el desempeño laboral. La sugerencia de continuar con una eficiente administración del talento humano para un favorable desempeño laboral, puesto que la presente investigación muestra conclusiones favorables.

Palabras clave: Administración del Talento Humano, Desempeño Laboral y Relación.

Abstract

The purpose of this research work was to define the correlation that exists between the administration of human talent and work performance of the workers of the I.E. José Enrique Celis Bardales, from the city of Tarapoto, 2019. The methodology used was the hypothetical deductive, with a type of correlation level elementary inquiry, of quantitative treatment and non-experimental design. The sample consisted of 86 workers, to whom the information collection instruments were supplied, taking into account the Likert scale. With the results obtained, it was corroborated that there is a significant correlation between the administration of human talent and the work performance of the workers of the I.E. José Enrique Celis Bardales, from the city of Tarapoto, 2019; with a value of 0.845 and an approximate dependence of 84.5% between both variables. Likewise, it can be deduced that the dimensions of recruitment, progress and conservation of human capital have a significant correlation with labor performance. The suggestion to continue with an efficient administration of human talent for a favorable work performance, since the present research shows favorable conclusions.

Keywords: Administration of Human Talent, Work Performance and Relationship.

Introducción

La tesis titulada Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019; propone corroborar la correlación entre la administración del talento humano y el desempeño laboral.

La importancia de la presente investigación radica en que la administración del talento humano es fundamental e indispensable en toda organización, ya que establece una metodología eficaz y eficiente que gestiona a los trabajadores oportunamente con el propósito de lograr las metas y objetivos trazados por la organización, siendo el desempeño laboral una manera de vivir, que se encuentra conformada por virtudes y convicciones, las mismas que son admitidas e incorporadas en una organización para su normal funcionamiento y desarrollo. Esta investigación se encuentra estructurada en V capítulos:

En el Capítulo I, detalla la determinación del planteamiento del problema, la formulación del problema general y específicos, los objetivos, la importancia y limitaciones de la presente investigación.

En el Capítulo II, señala el marco teórico, los antecedentes de estudio, las bases teóricas, así como los términos básicos y su determinación.

En el Capítulo III, abarca las hipótesis, variables de estudio y su operacionalización.

En el Capítulo IV, integra la metodología de investigación, su enfoque, tipo de investigación, su diseño, la población y muestra, el método y herramientas de recolección de información, así como su procesamiento estadístico.

En el Capítulo V, comprende los resultados de la presente investigación, la confiabilidad y validez de los instrumentos, la presentación y análisis de los resultados, así como también la discusión de la investigación.

Luego se presentan las conclusiones a las que llegamos con la presente investigación, concluyendo que existe una correlación estadística significativa entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Para culminar se presentan las recomendaciones, referencias y apéndices de la presente investigación.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Refiere Arias (2000), la administración oportuna de los recursos que puede presentar una organización, requiere un requisito indispensable que es la administración del talento humano, de esta manera el apropiado manejo será la garantía del desarrollo necesario y permanente, en donde el trabajador pasará a ocupar un lugar de privilegio en la empresa u organización, siendo una pieza clave en el desarrollo eficaz o quiebre de la misma. En estos tiempos, existen nuevos parámetros en el mundo laboral tan exigente y competitivo que las empresas tienen que afrontar constantemente, lo que implica que los colaboradores de la organización empleen todas sus habilidades, destrezas y conocimiento necesarios con total responsabilidad disciplina e idoneidad, con el único objetivo de obtener las ventajas necesarias competitivas para la empresa. Podemos ver que en el campo nacional precisando en ámbito público aún no se ha logrado comprender el gran valor del capital humano e intelectual el cual proporciona un margen de competencia para la organización, por lo que debe ser considerado como un criterio de inversión y los grandes beneficios que se conseguirá con el personal capacitado y actualizado de acuerdo a sus habilidades y destrezas.

Otro aspecto que también se tiene que tener en cuenta es el conocimiento efectivo y certero de la empresa privada o pública, poniendo énfasis en el desempeño laboral, es decir la manera de interactuar de los trabajadores, sus actitudes y aptitudes predominantes y la interacción que se pueda presentar en el ámbito laboral. Chiavenato (1989), logró definir al desempeño laboral como una manera de vida, conformada por un conjunto de valores y creencias, integradas y aceptadas en una determinada empresa. Teniendo en cuenta que la administración del talento humano refleja un clima de desempeño laboral, esta representa el trabajo y satisfacción de todos los colaboradores de la organización para que se puede

desarrollar con total normalidad y se logre los objetivos de la misma. En nuestro ámbito nacional podemos apreciar que no se ha realizado el fortalecimiento del desarrollo organizacional en las diversas instituciones del sector público, reflejado en las marchas de protesta que se dan día a día, por diversos motivos como el nombramiento del personal CAS administrativo, grupos gremiales que exigen cumplimiento de promesas del estado, beneficios sociales, entre otras problemáticas institucionales a nivel nacional.

La I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, no se encuentra ajena a esta realidad problemática antes mencionada, ya que se ha podido apreciar desacuerdos permanentes con la administración directiva, falta de motivación laboral, poca participación en los programas de capacitación profesional, poca identidad con la institución, falta de compromiso para el logro de los objetivos planteados por la institución. En una población de 86 trabajadores que conforman a la I.E., donde algunos se encuentran laborando con contrato administrativo de servicios CAS, quienes por ende se encuentran predominantes a aceptar los acuerdos a realizarse en dicha institución, lo cual determina la actitud y desempeño laboral en la organización.

Teniendo en cuenta ambas variables: (a) la administración del talento humano y (b) el desempeño laboral, se plantea llevar a cabo la investigación y determinar el grado de relación que pueda existir entre ambas variables.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

P.G: ¿Qué relación existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1: ¿Cómo se relaciona la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019?

P.E.2: ¿Cómo se relaciona el progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019?

P.E.3: ¿Cómo se relaciona la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

O.G: Determinar la relación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

O.E.2: Determinar la relación que existe entre el progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

O.E.3: Determinar la relación que existe entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Importancia.

La presente investigación es de suma importancia ya que enfatiza en las variables referente a la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, teniendo como base las teorías y conceptos de conocedores de la materia dentro del campo de estudio, explorando explicaciones de relación y con el objetivo de lograr alcanzar el aprovechamiento del desempeño laboral con la adecuada administración del talento humano, pretendiendo enmarcar el desempeño laboral buscando la oportunidad y calidad en los servicios que puede ofrecer la institución educativa y brindar un mejor servicio a la sociedad.

La importancia práctica de la investigación radica en demostrar la relación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral, con el propósito de implementar las estrategias directivas que conlleven al fortalecimiento del proceso de una adecuada administración del talento humano y producto de ello lograr que se genere un eficaz desempeño profesional por parte de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto.

Alcances de la Investigación.

Los alcances del presente trabajo de investigación radican en el planteamiento de métodos y estrategias basados en un conocimiento confiable y válido, para enfocarlo a una adecuada administración del talento humano y tener un resultado eficaz en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto.

Asimismo, los alcances del presente estudio tienen el propósito de establecer la relación existente entre las variables de estudio sobre la administración del talento humano

y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto.

1.5. Limitaciones de la Investigación

El presente trabajo de investigación se ejecutó considerando algunas limitaciones, en cuanto a la metodología al ser una investigación descriptiva correlacional solo se podía determinar el grado de correlación existente entre las variables de estudio sin poder manipular dichas variables.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

El presente proyecto de investigación tiene como antecedentes algunos estudios previos de diversos autores, tanto en el ámbito nacional como internacional, como se detalla a continuación:

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Según refieren Nieto y Solórzano (2014) en su trabajo de investigación referente a la Distribución del talento humano y el crecimiento de la organización en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (MTC) Lima, 2014. Tesis de investigación para optar el grado académico de magister por la Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV) en la ciudad de Lima - Perú, los mismos que plantearon como objetivo efectuar la relación que existe entre la distribución del talento humano y el crecimiento de la organización en el MTC. En este trabajo de investigación se empleó el tipo de investigación básica, en cuanto al nivel empleado fue la descriptiva correlacional. Cogieron como población a los trabajadores, con una muestra de 30 trabajadores y el muestro probabilístico. Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron las encuestas e instrumentos de recolección de datos, como cuestionarios, los mismos que fueron verificados por juicio de expertos. Llegando a la conclusión que existe relación entre la distribución del talento humano y el crecimiento de la organización en el MTC.

Por su parte Alejandro (2014) refiere en su trabajo de Tesis de investigación sobre la Diligencia de la capacidad humana y el cumplimiento laboral de los maestros de la I.E. 3057-Carabayllo 2014. Investigación que se desarrolló para optar el grado académico de maestro en educación por la Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV) Lima - Perú. Investigación que tuvo como objetivo verificar la relación que se puede presentar entre la diligencia de la capacidad humana y el cumplimiento laboral de los maestros de la I.E.

3057-Carabayllo 2014. El investigador utilizó una investigación básica, con nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Asimismo, la población tomada fue de 188 docentes y la muestra fue de manera censal. La técnica utilizada fue encuestas e instrumentos de recolección de datos como el cuestionario, los mismos que fueron verificados por juicio de expertos, determinando su confiabilidad en base al estadístico Alfa de Cronbach. En este trabajo de investigación culminaron con las siguientes conclusiones: (a) afirman una relación significativa entre la diligencia de la capacidad humana y el cumplimiento laboral de los maestros, (b) existe relación significativa entre la diligencia de la capacidad humana y la implementación de puestos laborales para el desempeño de los maestros y (c) en base a los resultados indican una correlación importante entre la diligencia de la capacidad humana y la implementación de horarios de trabajo de los maestros.

Refieren Ballón y Morales (2015) quienes elaboraron el trabajo de investigación referente a la Gerencia del talento humano y la práctica del trabajo en la dirección de administración de la Unidad Ejecutora 01, Callao 2014. Tesis de investigación que se desarrolló para optar el grado de maestro con mención en gestión pública por la Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV) Lima, Perú. El mismo que estableció como objetivo la relación que existe entre la gerencia del talento humano y la práctica del trabajo en la dirección de administración de la Unidad Ejecutora 01, Callao 2014. En este trabajo de investigación se utilizó la investigación de tipo básica no experimental, nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. Referente a la población en esta investigación tomaron 135 personas, con una muestra de 100 personas y con un muestreo de tipo probabilístico. La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos como el cuestionario, los mismos que fueron oportunamente validados en juicio de expertos y se determinó su confiabilidad utilizando el Alfa Cronbach. Llegando a la conclusión que existe una correlación significativa alta

entre la gerencia del talento humano y la práctica del trabajo en la dirección de administración de la Unidad Ejecutora 01, Callao 2014.

Según refiere Ruiz (2014) en su trabajo de investigación referente al Estímulo laboral y la educación organizacional por parte de los maestros de la Institución Educativa Ariosto Matalline Espinoza, Chorrillos 2013. Tesis de investigación que se desarrolló para optar el grado de magister en la Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV), Lima - Perú. El mismo que planteó como uno sus objetivos principales el de verificar la relación que existe entre el estímulo laboral y la educación organizacional por parte de los maestros de la I.E. Ariosto Matalline, Chorrillos, Lima - Perú - 2013. En este trabajo de investigación utilizaron el tipo de investigación básica, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. En cuanto a la población tomaron a 70 maestros que trabajan en la I.E, en cuanto a la muestra fue censal. Asimismo, las técnicas empleadas fueron las encuestas e instrumentos de recolección de datos como cuestionarios, los mismos que fueron validados en juicio de expertos y se determinó su confiabilidad utilizando el Alfa Cronbach. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa y positiva entre el estímulo laboral y la educación organizacional por parte de los maestros de la I.E. antes mencionada.

Por su parte Chávez (2015) refiere en su investigación referente a la Administración del cambio y la educación organizacional en la Unidad Educativa Local (U.E.L.), Ventanilla, 2015. Tesis de investigación que se desarrolló para optar el grado de maestro en la Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV), Lima - Perú. El mismo que planteó como objetivo principal verificar la relación que existe entre la administración del cambio y la educación organizacional en la Unidad Educativa Local (U.E.L.), Ventanilla, 2015. En este trabajo de investigación utilizaron el tipo de investigación básica descriptiva, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. En cuanto a la población

tomaron a 170 colaboradores de la UGEL, Ventanilla. La muestra fue censal de tipo no probabilístico. Asimismo, la técnica empleada fue con encuestas e instrumentos de recolección de datos como cuestionarios, los mismos que fueron validados en juicio de expertos y se determinó su confiabilidad utilizando el Alfa Cronbach. En este trabajo de investigación se llegó a la conclusión que existe una relación moderada entre la administración del cambio y la educación organizacional en la Unidad Educativa Local (U.E.L.), Ventanilla, 2015.

Refiere Chung (2017) en su trabajo de investigación referente a la Conmoción de la educación organizacional y la relación entre la administración del conocimiento y el liderazgo en las escuelas profesionales de la UNPRG, Lambayeque 2016. Tesis de investigación que se desarrolló para optar el grado de doctor por la Universidad Peruana Unión (UPeU) Lima-Perú. En este trabajo de investigación se determinó como objetivo el de verificar si la educación organizacional modera la relación entre la administración del conocimiento y el liderazgo en las escuelas profesionales de la UNPRG. Empleando una investigación de tipo básica, con nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Asimismo, la población estuvo conformada por 1320 colaboradores, y la muestra por 150 colaboradores, con muestreo probabilístico. Las técnicas empleadas fueron con encuestas e instrumentos de recolección de datos como cuestionarios, los mismos que fueron validados en juicio de expertos y se determinó su confiabilidad utilizando el Alfa Cronbach. En este trabajo de investigación llegaron a la conclusión que la educación organizacional no modera la relación entre las prácticas de administración del conocimiento y el liderazgo transformacional en las escuelas profesionales de la UNPRG. Esto quiere decir que la conmoción del comportamiento del liderazgo en la administración del conocimiento depende de los tipos de educación organizacional.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Según refiere Almeida (2016) en su trabajo de investigación referente al Análisis de la administración del talento humano de industrias asignadas a la elaboración y diseño de rotulación y señalética en Quito, 2014. Tesis de investigación que se desarrolló para optar el grado de magíster en la Escuela Politécnica Nacional (EPN) México. En esta investigación se plantea como objetivo identificar el análisis de la administración del talento humano de las industrias asignadas a la elaboración y diseño de rotulación y señalética en Quito, durante el año 2014. En este trabajo de investigación se utilizó la investigación de tipo básica, nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño experimental. Asimismo, la población estuvo conformada por 196 personas de las cuales se tomó como muestra a 131 personas. La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta y como instrumentos de recolección de datos los cuestionarios, los mismos que oportunamente fueron validados en juicio de expertos, determinando su confiabilidad en base al estadístico de Alfa de Cronbach. Llegando a las conclusiones siguientes: (a) Contando con un personal eficiente y capacitado la empresa podrá aumentar su productividad en base al empleo de tratamientos internos, (b) Utilizando los modelos de una manera apropiada se conseguirá obtener resultados esperados en el desarrollo empresarial y (c) La plantilla de administración es un instrumento que facilitará la reubicación de la organización.

Por su parte refiere Chacón (2016) en su trabajo de investigación referente a la Implementación y elaboración de una plantilla de administración del talento humano en base a competencias, para la organización Credi Útil en Latacunga 2016. Tesis de investigación que se realizó para optar el grado de magíster en administración del talento humano, en la Escuela Politécnica Nacional de México. Este trabajo de investigación tuvo como objetivo implementar un modelo de administración del talento humano en base a

competencias para su posterior ejecución, en donde se determine las capacidades de los empleados, mejorando el desempeño en el trabajo y organice la administración del talento humano, Asimismo, en esta investigación se empleó un enfoque mixto con un diseño experimental. Llegaron a las conclusiones siguientes: (a) La interacción comunicativa emana entre los funcionarios y compañeros, así como también los puestos laborales son adecuados, (b) Se puede apreciar que los problemas detectados en la organización son de índole mercante, el mismo que provoca inquietud en el grupo laboral.

Refiere Arambulet (2014) en su trabajo de investigación sobre Elaboración de un prototipo de estructura de administración del talento humano para fortalecer la administración de aptitud en la organización de servicio y manufactura, Venezuela 2014. Tesis de investigación realizada para optar el grado de magíster en sistemas, en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas - Venezuela. En esta investigación se estableció como objetivo implementar un modelo de administración del talento humano para fortalecer la administración de aptitud en la organización. La investigación utilizada fue de tipo descriptiva documental proyectivo, en cuanto a la recolección de datos se aprovechó el apoyo de dos industrias venezolanas: en donde la primera es responsable de la producción de cámaras hiperbáricas con denominación “Oxi air S.A.”, y la segunda denominada “Zambrano y Asociados”, empresa encargada de brindar soluciones integrales íntegras en el campo de la administración humana. En esta investigación llegaron a las conclusiones siguientes: (a) El rol actual de la administración del talento humano es de utilizar al límite los aprendizajes, agilidades y las habilidades de los empleados y (b) ordenar la administración de aptitud con la administración del talento humano vinculados en funciones, actividades y procesos de la administración humana.

Mientras que Cantillo (2013) refiere en su trabajo de investigación sobre el Acontecimiento de la educación organizacional en el ejercicio, Colombia 2013.

Investigación que se llevó a cabo para optar el grado de magíster en administración, realizado en la Universidad Nacional de Colombia (UNC). En este trabajo de investigación se plantea como objetivo establecer la relación entre la educación organizacional y el ejercicio, teniendo como alusión 11 fundamentos de referencias normativas, los mismos que tuvieron publicaciones de ámbito científico. En esta investigación se llegaron a las conclusiones siguientes: (a) Existe coincidencia entre el ejercicio y las dimensiones de la educación organizacional, (b) Existe una correlación deficiente que se dan en determinadas dimensiones.

Según refieren Montaña y Torres (2015) en su trabajo de investigación referente a la Caracterización de la educación organizacional y la participación de lineamientos para implementar procedimientos de modificación en las empresas del sector financiero, Bogotá-Colombia 2015. Investigación para optar el grado de magíster en dirección de empresas, realizado en la Universidad del Rosario, Bogotá-Colombia. Se planteó como objetivo caracterizar la educación organizacional de una empresa del sector financiero en Colombia. El método de investigación que se manejó fue el método deductivo. Llegaron a la conclusión que existe una educación alterna de calidad, logrando evidenciar que en la industria no se distingue aspectos arraigados y se evidencia una estabilidad de percepciones de las personas próximas de las dos macro tendencias.

Por su parte refiere Gonzales (2015) en su trabajo de investigación sobre la Educación organizacional y el agrado profesional de maestros de instrucción media normal, Venezuela 2015. Investigación para optar el grado académico de magíster en la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo - Venezuela. En este trabajo de investigación se planteó como objetivo corroborar la relación que existe entre la educación organizacional y el agrado profesional de los maestros de instrucción media normal. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional, teniendo en cuenta el diseño no experimental,

aplicando herramientas de encuestas a 220 personas entre maestros y directivos, para luego tomar una muestra de 78 personas con muestreo probabilístico, validados en juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en base al Alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión que el grado de relación entre la educación organizacional y el agrado profesional de los maestros de instrucción media normal, tienen una correlación alta.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Administración del Talento Humano

Refiere Griffin (2011) que la administración del talento humano es un compuesto de labores de organización orientadas a desarrollar, atraer y mantener una fortaleza de labor colectivo.

Por su parte Arias (2000) refiere que la gerencia es el adecuado manejo de los recursos de una empresa y que para su adecuado crecimiento y funcionamiento es indispensable resaltar el talento humano, siendo fundamental el oportuno y propicio manejo del mismo, ya que permitirá un normal crecimiento, siendo necesario para llevar con éxito el cargo a desempeñar, por ende el talento humano ocupa un lugar de importancia y privilegio en una empresa, siendo pieza importante para el éxito y el pilar para competir en el mercado laboral exigente.

Asimismo, define y precisa la importancia del talento humano, ya que va depender mucho del fracaso o éxito de una empresa, en donde la administración adecuada será la responsable de incrementar sus capacidades con una dirección apropiado e inteligente, como un aspecto primordial en cada etapa de una empresa.

Según refiere Chiavenato (2009) que el talento humano es el proveedor principal de habilidades, inteligencia y conocimientos, siendo una esencial aportación que se puede alcanzar en una empresa, permitiendo tomar las mejores determinaciones racionales que emprenderán el logro de las metas y objetivos de una empresa. Podemos ver que de esta

definición resalta la importancia que se da al discernimiento del talento humano, debido a la importancia de la información con la que se podría proporcionar a una empresa, el cual será fundamental en la toma de decisiones adecuadas y oportunas, para lograr innovadoras formas laborales de trabajo en equipo orientados hacia las metas y objetivos de una empresa.

Teniendo en cuenta estos conceptos podemos manifestar que el talento humano es la capacidad emocional e inteligencia del personal para dar solución a los diferentes obstáculos que se puedan presenten en una empresa, utilizando oportunamente sus destrezas, habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias con el objetivo de obtener el crecimiento de una empresa.

Importancia de la Administración del Talento Humano

Según Hernández y Menéndez (2009) refieren que en la dirección del capital humano existen tres etapas fundamentales en la organización, planeación, ejecución y coordinación del control de técnicas y estrategias primordiales para fomentar el buen desempeño laboral de los trabajadores en una empresa, la misma que facilitará lograr las metas y objetivos en equipo e individuales.

Esto hace referencia que la administración del talento humano es fundamental e indispensable en toda empresa, ya que establece una metodología eficaz y eficiente que gestiona a los trabajadores oportunamente con el propósito de lograr las metas y objetivos trazados por la empresa.

Teoría de la Correlación Humana

La teoría de la correlación humana es conocida también como doctrina humanista de la gestión, la misma que fue expuesta por Elton (1999).

Los inicios de esta teoría radican en Estados Unidos (USA). Esta conjetura fue creada para emanar las predisposiciones de despojar de los rasgos humanos al personal que

se encontraba laborando en la organización, mediante la ejecución de estrategias severas, científicas y rigurosas, que se imponían a los empleados obligatoriamente. De esta manera se logró liberar estas concepciones mecánicas y estrictas de la remota conjetura clásica, para luego implementar nuevos prototipos de vida en donde las interacciones humanísticas se transforman en un corriente de pilares norteamericanos, la misma que se encuentra orientada al liberalismo de concepciones administrativas un poco más adaptables y sólidas que requiere la empresa u organización.

Teoría del Estímulo

Según refiere Maslow (2007) en su teoría del estímulo, la misma que se encuentra conformada por un grado de necesidades y componentes que estimulan a los trabajadores de la empresa; la teoría se encuentra organizada por cinco necesidades la cual se encuentra constituida por una estructura de niveles teniendo en cuenta su consideración de estímulo y resistencia.

Estos cinco niveles de necesidades son las siguientes: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales de amor y pertenencia, necesidades de estima y las necesidades de auto realización; teniendo en cuenta que las necesidades fisiológicas son las que se encuentran en un nivel más bajo.

Teoría de la Conducta Empresarial

Según refiere Robbins (1999) la conducta empresarial se encuentra relacionada con las investigaciones de ocupaciones del hombre en una empresa y cómo esa conducta en algún momento puede perjudicar la rentabilidad de la empresa, teniendo en cuenta que la conducta empresarial se encuentra relacionada con la empleabilidad laboral.

Las labores cotidianas de cada trabajador se tendrán en cuenta para poder definir la conducta empresarial el mismo que será considerado como un perfil ante la sociedad. Siendo fundamental incurrir en las comunicaciones interpersonales, las evoluciones de

cambios, las dificultades, las motivaciones y todo lo necesario para incorporar una determinada conducta empresarial.

Dimensiones de la Administración del Talento Humano

Subsecuente a la determinación de Griffin se desligan las dimensiones siguientes para la labor de exploración: (a) captación del capital humano, (b) desarrollo del capital humano y (c) retención del capital humano.

Dimensión I: Captación del Capital Humano

Refiere Griffin (2011) que la captación del capital humano es el comienzo para poner en marcha la atracción del personal mejor calificado para la organización.

Asimismo, la captación del capital humano incorpora la diligencia de estudio de cargos y también de la labor de predicción de requerimiento, esto nos hace referencia a la aceptación que reflejará el requerimiento y la propuesta laboral para la organización.

Por su parte Alles (2006) refiere que éxito de la elección del capital humano dependerá de cómo captar los preferentes y oportunos postulantes, los mismos que tendrán que cubrir el perfil idóneo para la organización, tratando de separar a los postulantes que solo pretenden ocupar un puesto de trabajo. El trabajo primordial de una empresa es reconocer al postulante que reúna las condiciones necesarias para el crecimiento empresarial, para luego persuadirlo e incorporarlo a la organización. Hay que tener en cuenta que en esta fase la elección es por parte de la empresa y del postulante laboral.

Mientras que Fernández (2002) refiere que para lograr una oportuna captación del capital humano y un adecuado ambiente laboral se requiere determinar los planteamientos básicos del capital humano, los mismos que tienen que incorporar algunos aspectos primordiales tales como el planeamiento, incorporación y elección del personal laboral.

Haciendo referencia a los conceptos antes mencionados, estos incrementan el horizonte de la primera dimensión, teniendo en cuenta la captación del capital humano de los citados autores, se considera como indicadores de acuerdo al siguiente detalle:

Indicador 1: Planificación del Capital Humano

Refiere Caldera (2004) que la planificación del capital humano nos indica el procedimiento de prevención y anticipación de cambio de colaboradores de la organización, la misma que se puede manifestar de diversas maneras tanto internas como externas de una empresa. El propósito es emplear todo el capital humano con una cautelosa eficacia y eficiencia agotando todos los medios posibles para lograr los objetivos y metas trazadas por la empresa. La planificación del capital humano es conocida también como planificación de trabajadores o de planilla, este procedimiento facilita colocar una adecuada cantidad de trabajadores selectos en un determinado cargo y en tiempos indispensables. Asimismo, logró definir la planificación del capital humano como un procedimiento que facilita estabilizar el requerimiento de trabajadores disponibles dentro de la empresa y de manera externa a los colaboradores que la organización requiere emplear en un determinado tiempo.

En la planificación del capital humano se propone un procedimiento de estudio de requerimiento del capital humano, teniendo en cuenta las modificaciones internas y externas de la empresa, para alcanzar sus objetivos estratégicos e incrementar métodos eficaces de desarrollo, motivación, atracción y capacitación permanente de los trabajadores de la empresa para su normal crecimiento oportuno.

Indicador 2: Incorporación del Capital Humano

Refiere Noé y Wayne (2010) que la incorporación del capital humano facilita a delimitar técnicas y procesos con el propósito de seducir a los postulantes que tienen las cualidades necesarias para incorporarse en la organización, los mismos que se encuentran

seleccionados y prestos a asumir cualquier cargo con un alto nivel de ejercicio profesional asumiéndolo con mucha responsabilidad dentro de la organización.

Por su parte Alles (2008) refiere que la incorporación del capital humano es un compuesto de procesos que se encuentran orientados básicamente en reconocer y seducir postulantes potenciales selectos, con la capacidad de ejercer puestos exigentes en la empresa para luego ser elegidos y ocupar un puesto laboral.

Teniendo en cuenta los autores antes citados, concuerdan que la incorporación del capital humano es un proceso que facilita conocer postulantes con un alto potencial profesional, los mismos que se encuentran aptos para ejecutar cualquier puesto laboral dentro de una empresa, la forma común en que se realiza el requerimiento es a través de convocatorias publicitarias para que de esta manera se pueda lograr llegar hacia los postulantes con un alto potencial requerido por la empresa. Por lo que, en este proceso se debe analizar de manera eficaz y eficiente los puestos de requerimiento empresarial.

El procedimiento de incorporación del capital humano debe tener un adecuado planeamiento, con el propósito de establecer y conocer los requisitos que la organización solicita para desempeñar un puesto laboral.

En esta fase de incorporación del capital humano existen seis etapas, las cuales se detallan a continuación:

Planear y predecir la forma laboral para establecer la responsabilidad y obligación que requiere el cargo a ocupar en la organización.

Constituir reservas de otros postulantes a los cargos requeridos por la organización, considerando a los candidatos locales y externos para prevenir cualquier eventualidad que se pudiera presentar.

Requerir a los postulantes completar la solicitud para una probable conversación de inicio en la elección del puesto laboral.

Emplear diversas estrategias de selección de los postulantes laborales, como argumentos, historiales y pruebas médicas, con el propósito de conocer las posibilidades de los postulantes en las labores requeridas y contar con mayores conocimientos de los mismos.

Destinar para conservar mayores alternativas de elección de diversos postulantes para el cargo laboral en el diálogo con el inspector y el administrador del campo solicitado.

Establecer que los postulantes tengan diversas entrevistas con el inspector empresarial, con el propósito de seleccionar los postulantes laborales selectos para ejecutar la propuesta laboral.

Indicador 3: Elección del Capital Humano

Refiere Jara (2012) que la elección del capital humano es una estrategia que se debe seleccionar dentro de un conjunto de postulantes idóneos a un cargo de la organización, por lo que la finalidad de reclutar es de disponer una cantidad adecuada de postulantes a los puestos laborales requeridos por la empresa con los requisitos establecidos por la misma.

La elección del capital humano es un poco compleja ya que requiere una clasificación y orientación de los colaboradores hacia sus habilidades y destrezas, que permitan contribuir con su crecimiento profesional y de esta manera se de una interrelación entre la labor empresarial y los trabajadores.

En el procedimiento de elección del capital humano aparte de elegir un conjunto de posibles postulantes que serán incorporados a una empresa, también se debe tener en cuenta el perfil ético profesional del consejo de elección, para que de esta manera se pueda evitar algún tipo de favoritismo y brindar las puntuaciones de una manera neutral, imparcial y transparente que le corresponda a cada postulante laboral, con el propósito de

elegir al postulante que cumpla con los requerimientos óptimos exigidos por la organización.

Importancia de la Elección del Capital Humano

La labor que realizan los miembros del comité seleccionador es muy fundamental ya que depende de ellos para elegir al futuro trabajador eficiente que requiere la organización, el mismo que presentará un perfil profesional con vocación, necesidades familiares, económicas y sociales, por lo que en ocasiones es un poco dificultoso apartar a un trabajador sin antes tener en consideración los principios humanos y de otros exámenes realizados.

La importancia de la elección del capital humano también reside en las consideraciones necesarias que debe implementarse en el momento adecuado, empleando las herramientas y estrategias que faciliten el logro de reclutamiento del personal laboral, cumpliendo con todos los requerimientos establecidos por la empresa. Si la elección del capital humano no se ejecuta de una manera apropiada se perderá al trabajador competente en el puesto solicitado además de originar gastos complementarios para la empresa.

Dimensión II: Progreso del Capital Humano

Refiere Chiavenato (2007) que el progreso del capital humano comprende una serie de actividades de formación, progreso personal y empresarial, los mismos que representan la financiación que ejecuta la empresa a favor de sus colaboradores.

Indicador 1: Instrucción

Refiere Alles (2008) que la instrucción se encuentra relacionado con el desarrollo empresarial, la misma que se implementará en base a competencias adecuadas para llevar a cabo el normal funcionamiento de la organización.

La instrucción es considerada como un factor fundamental para para el surgimiento personal y profesional, comprendiendo a ambos como un conjunto para lograr el trabajo en

equipo con los mismos objetivos planteados en la organización, demostrando en todo momento eficacia y eficiencia para el logro de los mismos.

La instrucción impulsa también cualidades que son propias de los colaboradores de la empresa con la finalidad de lograr los objetivos empresariales. La instrucción se enfoca con el propósito de que los colaboradores logren el éxito en la empresa; asimismo, es necesario brindar instrucción al personal con tecnologías actuales que afronten las exigencias de la sociedad y logren las metas trazadas de la empresa.

Indicador 2: Progreso de los Trabajadores

Refiere Mondy (2005) que el progreso de los trabajadores es fundamental para el normal desarrollo empresarial, teniendo en cuenta una apropiada administración del capital humano, esto consiste en instruir a los trabajadores para lograr el progreso personal y empresarial, mediante la planificación estratégica de funciones empresariales para luego ser evaluados de acuerdo a sus habilidades y destrezas. El progreso de los trabajadores está orientado a brindar las instrucciones necesarias para poder desarrollar a plenitud sus aptitudes.

En la actualidad la mayor parte de empresas consideran que el progreso de los trabajadores es solamente la capacitación eventual, estando demostrado que también es fundamental ofrecer las comodidades con sus metas personales de auto superación profesional, las mismas que serán ejercidas dentro de su centro laboral.

Para el progreso de los trabajadores, la empresa debe asumir la responsabilidad y compromiso de brindar las facilidades necesarias de superación profesional a los colaboradores, erradicando toda idea de ser un gasto innecesario y que dicha inversión no retornará a la organización. Siendo un factor indiscutible el progreso de los trabajadores ya que esto permitirá el crecimiento tanto de los trabajadores como de la empresa.

Indicador 3: Progreso Empresarial

Según refiere Chiavenato (1989) el progreso empresarial es la investigación realizada a la conducta del hombre dentro de una empresa relacionada al propósito y meta de la organización, con la intención de confrontar conjuntamente el ámbito externo e interno y aumentar el rendimiento de la empresa.

Por su parte Álvarez y George (2005) refieren que el progreso empresarial nace en las instituciones de interacción personal y de conducta. El progreso empresarial se lleva a cabo desde la gerencia orientado hacia el total de la empresa con el propósito de aumentar la vitalidad y efectividad de la empresa. El progreso empresarial es el resultado del cambio, una táctica formativa que tiene el propósito de innovar las creencias, valores, procedimientos y asignaciones de la empresa para lograr adaptarse a los nuevos avances tecnológicos y los nuevos cambios que se dan en la exigencia del mercado y la sociedad.

Dimensión III: Conservación del capital humano

Refiere Fred (2010) que la conservación del capital humano es atender y proteger la tranquilidad de los trabajadores de la empresa, haciéndoles sentir que se encuentran seguros y protegidos en el ámbito laboral contando con todo lo indispensable para ejercer sus labores profesionales.

Este factor se encuentra orientado a la práctica de liderazgo, el mismo que debe ser ejercida por todos los gerentes y directivos de la empresa, con el propósito de progresar, fomentar y reconocer constantemente al personal con talentos y capacidades asignados en cargos claves dentro de la empresa.

Se tiene que tener cuenta que al aplicar algunos criterios erróneos para la conservación del capital humano, esto ocasionará consecuentemente el abandono laboral, por lo que los gerentes deben aplicar estrategias adecuadas y oportunas evitando la deserción de los colaboradores de la empresa.

Es fundamental comprender que la conservación del capital humano en una empresa no se encuentra centrado en las remuneraciones altas, más bien en aspectos sencillos, como el clima laboral, la consideración, la camaradería y otros criterios humanitarios que son fáciles de brindar por los gerentes de la empresa.

Según Chiavenato (2007) refiere que la realización de una empresa no solo depende de la forma apropiada de entender y disponer del capital humano, sino de emplear estrategias adecuadas para conservarlos dentro de la empresa. La conservación del capital humano requiere una serie de intereses particulares, siendo los más importantes: los programas de retribución, los servicios comunitarios y la protección y limpieza en el centro laboral.

Indicador 1: Retribución

Refiere Juárez (2000) que la retribución económica es la compensación que hace la empresa a sus colaboradores por el ejercicio laboral que desempeñan. Esta retribución económica se realiza de manera semanal, quincenal o mensual por los servicios laborales o profesionales que brindan a la empresa, este sueldo percibido es en reconocimiento de su labor y ocupación ejercida.

Por su parte Hidalgo (2011) refiere que la retribución comprende el salario y otros servicios como el dinero o productos, que el colaborador de la empresa percibe por el ejercicio de sus funciones. Esto también comprende los aportes de programas de protección comunitaria, caja de jubilación, contrato de seguro que la empresa realiza a favor de los trabajadores, teniendo en cuenta que los colaboradores de temporada también serán considerados.

Indicador 2: Servicios comunitarios

Refiere Juárez (2000) que los servicios comunitarios fueron empleados para señalar la remuneración adicional al salario que el empleador brinda a los colaboradores de la

empresa, tales como las pólizas de vida, contratos médicos, seguros de todo riesgo, entre otros. Los servicios comunitarios son fundamentales para motivar la identificación de los colaboradores con la organización, logrando el interés de pertenecer a la empresa.

Los servicios comunitarios pueden ser considerados como las comodidades, bienestar y servicios que la empresa brinda a sus colaboradores, en mérito a sus funciones desempeñadas dentro de la misma. Estos servicios comunitarios facilitan la conservación del capital humano logrando su satisfacción emocional y de producción.

Tipos de Servicios Comunitarios

Según Chiavenato (2009) refiere que los programas de servicios comunitarios se encuentran orientados a brindar apoyo a los colaboradores de la empresa en tres campos de su vida que son: Durante el desempeño del oficio se les concede gratificaciones, contratos de seguro, pólizas de vida, recompensa de productividad, entre otros; encontrándose en la empresa pero fuera del oficio se les facilita los reposos, pasajes, estadía, refrigerios, entre otros; y encontrándose en la sociedad fuera de la organización se les proporciona programas de entretenimiento y ocupaciones sociales.

Indicador 3: Protección y Limpieza Laboral

Según Chiavenato (2009) refiere que la protección y limpieza laboral es un compuesto de estrategias técnicas, psíquicas e instructivas empleadas para prevenir algún percance, minimizando riesgos personales y empresariales. Por lo que los colaboradores de la empresa deben ser instruidos para tomar conciencia de la práctica preventiva de protección y limpieza laboral, de esta manera se estará desarrollando un trabajo en equipo para evitar algún tipo de riesgo tanto para el personal como para la organización.

La limpieza laboral se encuentra orientada al compuesto de reglamentos y métodos enfocados al cuidado de la integridad corporal y psíquica del colaborador de la empresa, protegiéndolos en todo momento de probables incidentes que pudiesen ocurrir en el centro

laboral. La limpieza laboral también se relaciona con la evaluación y prevención en torno a las enfermedades que se pueden presentar en la organización.

Por su parte Hernández (2011) refiere que los accidentes y enfermedades que se presentan en la organización pueden ocasionar enormes daños a la empresa y sus colaboradores; teniendo costos personales, comunitarios y económicos, por lo que es fundamental aplicar procedimientos de protección y limpieza, con los siguientes propósitos:

Minimizar los posibles accidentes que se podrían presentar dentro de la organización.

Prevenir los accidentes graves de protección y limpieza laboral.

Concientizar e instruir a los colaboradores de la empresa para mantenerlos alerta ante cualquier eventualidad.

Dar cumplimiento a los reglamentos y métodos lícitos para prevenir incidentes laborales.

Monitoreo permanente de los peligros que pudiesen ocasionar daños eventuales en la salud y seguridad de los colaboradores de la organización.

Propósito de la protección y limpieza

Refiere Chiavenato (2007) que el propósito de la protección y limpieza en la organización es la prevención de incidentes, los mismos que pueden ser originados por las diferentes actividades con relación a la productividad empresarial, por lo que se debe implementar las medidas pertinentes de protección y limpieza laboral. La planificación de la productividad empresarial debe estar implementada con mecanismos apropiados para la solución inmediata de posibles accidentes que se pudiesen presentar en la empresa, por lo que debe estar a la vanguardia de los avances tecnológicos para facilitar la protección y limpieza laboral de los colaboradores.

El propósito de la limpieza laboral es descartar el origen de las enfermedades producidas por el ejercicio profesional y disminuir los efectos dañinos originados por los colaboradores enfermos; asimismo, de prevenir la gravedad de las lesiones o dolencias de los colaboradores mediante la asistencia médica inmediata para una adecuada producción de la organización.

Refiere Hernández (2011) que la protección y limpieza laboral es el compuesto de procesos y preceptos que respaldan la protección de la integridad psíquica y corporal de los colaboradores de la empresa. Esto tiene como base las evaluaciones preventivas de enfermedades laborales, partiendo del análisis de dos variantes que son el hombre y su entorno laboral.

2.2.2. El Desempeño Laboral

Según refiere Chiavenato (1989) que el desempeño laboral es una manera de vivir, que se encuentra conformada por virtudes y convicciones, las mismas que son admitidas e incorporadas en una empresa para su normal funcionamiento y desarrollo.

Por su parte Trelles (2001) refiere que el desempeño laboral es el comportamiento profesional que ejercen los colaboradores en una determinada empresa. La finalidad del desempeño laboral en una empresa está orientado a la conducta profesional de los colaboradores hacia los objetivos planteados por la organización.

Según Pettigrew (1979) refiere que logró definir al desempeño laboral con determinados componentes (lengua, símbolo, doctrina, certidumbre, religión y tradición) que fueron empleados en las evaluaciones de las empresas, siendo el más resaltante el símbolo debido a que relaciona el ambiente de observación.

Refiere Robbins (2010) que el desempeño laboral es la práctica que los trabajadores de una empresa realizan al momento de ejercer sus funciones, siendo una de las

particularidades que valora la empresa. Hace mención a siete particularidades elementales que comprenden la finalidad del desempeño laboral en una empresa, siendo las siguientes:

Mejorar y afrontar contingencias. La forma de orientar a los colaboradores de la empresa a mejorar y afrontar contingencias laborales.

Esmero. La forma como se instruye a los colaboradores de la empresa a esmerarse y a trabajar minuciosamente enfocados en los detalles y objetivos de la organización.

Situación del personal. La forma en que la gerencia considera el rendimiento del personal de la empresa.

Situación del trabajo en equipo. La forma de organizar los trabajos en equipo y disminuir los trabajos individualizados.

Provocación. La forma de estimular las habilidades y competencias de los colaboradores de la empresa.

Permanencia. La manera de rotar al personal que se encuentra laborando en un solo puesto de trabajo.

Según Newstrom (2007) refiere que el desempeño laboral es un compuesto de virtudes, convicciones y preceptos relacionados por los colaboradores de una empresa. El desempeño laboral se encuentra presente en el ejercicio profesional de cada colaborador de la organización orientados a lograr los objetivos y metas trazadas por la organización.

Importancia del Desempeño Laboral

Refieren Davis & Newstrom (2001) que el desempeño laboral es importante porque brinda un perfil empresarial a los colaboradores; proporcionándoles estabilidad, permanencia y confianza para desempeñarse a cabalidad dentro de la organización, esto incentivará al desarrollo personal y empresarial, logrando los objetivos planteados por la organización.

Tipos de Desempeño Laboral

Refiere Robbins (1999) que el desempeño laboral se clasifica en desempeño laboral firme y desempeño laboral flojo.

Desempeño Laboral Firme

El desempeño laboral firme es la que cuenta con los lineamientos, parámetros y procedimientos establecidos para el trabajo en equipo enfocados al cumplimiento de los objetivos empresariales, logrando reforzar la responsabilidad, lealtad y unión entre los colaboradores.

El desempeño laboral firme refleja la comodidad y confianza que los trabajadores realizan al cumplir a cabalidad sus funciones encargadas, encontrando una armonía considerable con los gerentes y demás colaboradores de la empresa.

Este tipo de desempeño laboral firme se da comúnmente en las organizaciones multinacionales, los mismos que tienen bien establecidos sus metas, objetivos, virtudes y otros criterios de suma importancia que ejecutarán dentro y fuera del país, demostrando en todo momento el perfil empresarial idóneo que garantice la productividad industrial.

Desempeño Laboral Flojo

El desempeño laboral flojo hace referencia a las virtudes, convicciones, objetivos y metas no establecidas dentro de una organización, donde cada miembro de la organización sigue sus propios criterios personales y empresariales; en este campo no se ejecuta el trabajo en equipo, alejándose de los objetivos y metas que pudiesen existir en la empresa. El desempeño laboral flojo no cuenta con lineamientos firmes, por lo que se refleja en la rotación y cambio permanente del personal, donde muchas veces el objetivo empresarial es la productividad sin tener en cuenta el bienestar de los trabajadores de la empresa.

Propiedades del Desempeño Laboral

Refiere Chiavenato (2009) que el desempeño laboral se encuentra caracterizado por seis componentes fundamentales que son: Las virtudes sobresalientes, los preceptos, la ideología, el clima empresarial, la estabilidad de la conducta percibida y los reglamentos. En estas particularidades del desempeño laboral se encuentran establecidos los parámetros fundamentales para acondicionar la conducta y propósito laboral de los colaboradores de la empresa.

Dimensiones del desempeño laboral

Las Dimensiones del desempeño laboral se respaldan en base al concepto de Chiavenato (1989): (a) Virtudes y (b) convicciones.

Dimensión I: Virtudes

Refiere Fernández (2002) que las virtudes son principios reconocidos y aceptados por los miembros de una organización, los mismos que son compartidos y determinan la conducta personal y grupal en la empresa.

Las virtudes se encuentran en el tercer campo fundamental dentro de una organización, a la misma altura que la visión y misión que constituyen los pilares de trayectoria y posición de las ocupaciones laborales que realizan los miembros de una empresa.

Las virtudes comunitarias son las convicciones que determinarán la conducta de los colaboradores de una empresa. Estos fundamentos se encuentran orientados a determinar la manera de analizar las dificultades y tomar las decisiones adecuadas con los trabajadores de la empresa.

Refiere Jiménez (2010) que el desempeño laboral tiene como base las virtudes para fortalecer las conductas, motivaciones y perspectivas de sus colaboradores. Las virtudes es el cimiento que guiará la conducta de los trabajadores de una empresa, estas virtudes son:

la obediencia, la crítica personal, comportamiento proactivo, empeño, voluntad de cambio, compromiso, educación y otros; lo que facilitará la interacción armoniosa entre los trabajadores de una empresa, contribuyendo al adiestramiento y progreso laboral, facilitando el logro de los objetivos con el trabajo en equipo.

Obediencia

Refiere Goñi (1996) que la obediencia es el compuesto de tácticas que se implementan con el propósito de incorporar un modelo de conducta tanto para la sociedad como para la empresa.

La obediencia es la base de la conducta de los trabajadores, teniendo en cuenta en realizar sus funciones en el momento adecuado y oportuno para facilitar las labores encomendadas de acuerdo a su cargo, con el propósito de garantizar la conducta y el buen ejercicio laboral dentro de una empresa.

Crítica personal

Refiere Branden (2000) que la crítica personal es un proceso que incorpora el reconocimiento de las equivocaciones propias, logrando superarlos y reforzando los dificultades encontradas. Se reconoce también los trabajos acertados generando satisfacción personal y empresarial, logrando un reconocimiento propio de superación.

La crítica personal es el reconocimiento de los errores que servirán de ayuda para adquirir nuevas experiencias, logrando superarlo mediante estrategias propicias para desarrollarnos de manera personal y empresarial.

Comportamiento proactivo

Refiere Covey (1989) que el comportamiento proactivo facilita la conducta de voluntad para tomar las decisiones adecuadas en base a virtudes, consiguiendo la libertad de elegir las soluciones que uno mismo se puede plantear.

Conseguir un comportamiento proactivo facilita el éxito personal y empresarial, un trabajador con comportamiento proactivo vislumbra, previene y procede de manera adecuada, tomando las decisiones pertinentes frente a los obstáculos que se presenten en la organización.

Empeño

Refieren Gardey & Pérez (2009) que el empeño es la base del éxito pudiéndose aplicar en las diferentes áreas laborales de una organización. Esto implica tener bien definido las metas y objetivos que justifiquen el empeño ejercido, así como también el tiempo empleado para alcanzar las metas trazadas. Un trabajador empeñoso representa la lucha constante contra los obstáculos que se presenten.

Voluntad de cambio

La voluntad de cambio se da frente a las exigencias laborales que no se planificaron con anticipación, logrando el empeño para adquirir nuevas estrategias laborales. Asimismo, se debe contar con los recursos y competencias para lograr los objetivos planteados, teniendo en cuenta que en algunas ocasiones no resultará lo planificado.

Compromiso

En el momento de aceptar nuevos retos laborales, esto implica admitir nuevos compromisos en el campo personal, empresarial y social. El compromiso se encuentra orientado al respeto de las normas y procedimientos, los mismos que facilitarán el desarrollo y equilibrio de los trabajadores de la empresa.

Educación

La educación es permanente y esto lo debe tener bien claro los gerentes de una organización para lograr las metas de los trabajadores y de productividad empresarial, resaltando la importancia de aprender métodos y procedimientos oportunos de acuerdo a los avances tecnológicos que la sociedad demanda.

Dimensión II: Convicciones

Refiere Fernández (2002) que las convicciones son las sensaciones contempladas como apropiadas por los colaboradores de una empresa, teniendo en cuenta que para ser validadas tienen que ser objetivas. Las convicciones son fundamentales en una empresa para su normal funcionamiento y disminución de accidentes, las mismas que ejercen importantes funciones y objetivos que generan el cariño de los trabajadores de la empresa.

Por su parte Ellis (2003) refiere que las convicciones pueden ser consideradas como autoafirmaciones, conceptos o representaciones emocionales; además pueden ser considerados como hipótesis confrontables o rechazables. Las convicciones también pueden ser las ideas aceptadas por uno mismo como auténticos, las mismas que pueden cambiar el estado emocional de la persona. Las convicciones se diferencian por dos tipos que son: las convicciones razonables y las convicciones irrazonables.

Indicador 1: Convicciones razonables

Refieren Ellis & Harper (1995) que las convicciones razonables nos ayudan a conservar nuestra vida, y a obtener nuestros objetivos y virtudes para llevar a cabo una vida en plenitud, agradable, próspera y significativa.

Las convicciones razonables se encuentran basadas en la realidad, las mismas que cuentan con una visión propiamente objetiva, firme y prudente donde se reflejan la realidad de las cosas, equilibrando la malicia y la amabilidad para proponer objetivos y metas pertinentes. Esto facilita la conducta moderada para lograr los propósitos y resistencias.

Indicador 2: Convicciones irrazonables

Refiere Ellis (2003) que las convicciones irrazonables son absolutistas, las mismas que no cuentan con demostraciones corroboradas o se oponen a la existencia de la realidad. Estas convicciones irrazonables cuentan con una visión distorsionada de la realidad,

apreciando de manera errónea los acontecimientos reales, que comúnmente ocasionan malestar e incomodidad emocional a los trabajadores de la empresa.

2.3. Definición de Términos Básicos

Afiliación de trabajadores. Son los métodos y procesos para incorporar a nuevos trabajadores o colaboradores a la organización. La afiliación de trabajadores está comprendida por la elección e incorporación eficaz del personal.

Empleo de trabajadores. Son las funciones o actividades que los trabajadores ejecutarán en la industria, enfocados a un buen ejercicio laboral. Es incluyente la estructura de la organización de oficios, descripción y estudio de funciones, valoración y disposición del desempeño laboral.

Retribución de trabajadores. Es la motivación e incentivación de los trabajadores de una empresa, cumpliendo con sus satisfacciones laborales de acuerdo a sus desempeños, teniendo en cuenta su menester personal primordial. Aquí se encuentran incluidas el aumento de remuneraciones laborales, recompensas, servicios sociales y utilidades.

Crecimiento de trabajadores. Es la preparación de las habilidades de los colaboradores de la empresa, enfocados al crecimiento personal y profesional para cumplir con los objetivos empresariales. Se incluyen al entrenamiento físico, espiritual, emocional y académicas de los trabajadores de la empresa que buscan desarrollar sus capacidades en diversas áreas académicas.

Conservación de trabajadores. Es la creación oportuna de adecuadas condiciones psicológicas y ambientales, con el propósito de complacer las exigencias del personal de la empresa. Aquí abarca la clase de vida, limpieza, confianza, docilidad y conservación de las adecuadas concordancias gremiales de los trabajadores de una empresa.

Supervisión de trabajadores. Es la función fundamental de supervisar y acompañar las diferentes ocupaciones de los empleados con el propósito de evaluar y examinar los resultados. En esto se incluye el método de asesoría gerencial y la base de referencias.

Obtener al personal. Es la elección del personal no asigna determinaciones, solo se abstiene a brindar un especial servicio de protección y valoración de los postulantes con las características más apropiadas para el oficio a desempeñar. Teniendo en cuenta que la determinación final de selección de los postulantes siempre suele ser decisivo en el campo solicitado.

Las empresas buscan nuevos colaboradores para el trabajo en equipo en la organización, ya sea para cubrir puestos de trabajadores que se retiran o por el surgimiento y desarrollo de la empresa que requiere más personal. La obtención de personal, se refiere a la elección e incorporación que realiza la empresa, en donde el postulante ocupará un puesto de trabajo con mucha responsabilidad para alcanzar los objetivos primordiales de la empresa. Pero en la actualidad la elección e incorporación de personal busca determinadas capacidades, como las habilidades establecidas, ejercicio, presencia y características apropiadas del trabajador que garanticen un buen ejercicio profesional en el cargo que se desempeñen.

Ubicar y establecer las capacidades del postulante al puesto de trabajo es una labor es un poco sensible y dificultoso, ya que demanda de saberes previos de la conducta del hombre y los efectos que surgen al asumir el cargo que desempeñarán en la organización.

Mantener al personal. Mantener nos indica las actividades y estrategias que se utilizan para brindar a todos los colaboradores de una empresa las destrezas que se requieran para un correcto desempeño profesional.

Para lograr mantener al personal de la organización se requiere capacitarlos, lo que ayudará a proporcionarle la mayor capacidad de poder ejercer con triunfo el cargo

designado. También es importante implementar un perfil acorde con el cargo encomendado, donde se desempeñará en base a las competencias y capacidades exigentes del oficio laboral, adaptándose a las modificaciones constantes que la tecnología y globalización demandan.

Se puede apreciar que estas concepciones apertura un horizonte para poder reconocer lo fundamental que es conservar a los trabajadores en una empresa, que para ello se necesita una administración o procedimiento oportuno para mantener al personal adecuado e idóneo que requiere una empresa. Teniendo en cuenta que la conservación no solo se basa en compensaciones remunerativas se debe identificar e implementar vínculos apropiados entre la organización y los colaboradores, como puede ser mediante una capacitación constante, confort social, cuidado y acuerdo entre la empresa y sus trabajadores. El proceso de capacitación constante facilitará desarrollar nuevas aptitudes, estrategias, conocimientos y competencias que renovará a un trabajador en la empresa. Esto también posibilitará reconocer el nivel de capacitación que requiere el personal, con la finalidad de lograr la garantía de un ejercicio capaz y eficiente, o para adaptarse a las actuales formas laborales.

Progresar al personal. En cuanto a la labor de progresar, esta fomenta la valoración del ejercicio profesional como una herramienta para establecer los indicadores del ejercicio objetivo. Teniendo en cuenta el progreso profesional del personal que labora en la empresa se admiten los desperfectos, fortalezas y ámbitos de conveniencia del trabajador.

Asimismo, es aprovechado como orientación del progreso de las aptitudes del trabajador de la empresa. El producto de esta valoración del ejercicio profesional fortalece a otros procedimientos tales como: Los beneficios remunerativos, la designación de cargos, la implementación de programas de proceso y la instrucción profesional, para que de esta manera se logre conseguir los objetivos planteados en la organización.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

H.G: La administración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicas

H.E.1: La captación del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H.E.2: El progreso del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H.E.3: La conservación del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

3.2. Variables

Variable “X”: Administración del talento humano: Refiere Griffin (2011) que la administración del talento humano es un compuesto de funciones organizacionales destinados a captar, progresar y conservar el esfuerzo del trabajo en equipo. El mismo que tiene cabida en un ambiente complicado y con cambios permanentes.

Dimensiones

Captación del capital humano

Progreso del capital humano

Conservación del capital humano

Indicadores

Planificación del capital humano, incorporación del capital humano, elección del capital humano, instrucción, progreso de los trabajadores, progreso empresarial, retribución, servicios comunitarios, protección y limpieza laboral.

Variable “Y”: Desempeño laboral: Refiere Chiavenato (1989) que el desempeño laboral es el rendimiento del colaborador frente a las funciones y tareas que exigen su cargo, considerándolo como parte de su vida cotidiana; la misma que se encuentra constituida por un compuesto de virtudes y convicciones admitidas e incorporadas en una empresa para su normal funcionamiento y desarrollo.

Dimensiones

Virtudes y convicciones.

Indicadores

Obediencia, crítica personal, comportamiento proactivo, empeño, voluntad de cambio, compromiso, educación.

Convicciones razonables y convicciones irrazonables.

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V.1. Administración del talento humano	Captación del capital humano	- Planificación del capital humano	(1,2,3)
		- Incorporación del capital humano	(4,5,6)
		- Elección del capital humano	(7,8,9)
	Progreso del capital humano	Instrucción	(10,11,12)
		Progreso de los trabajadores	(13,14,15)
		Progreso empresarial	(16,17,18)

V.2. Desempeño laboral	Conservación del capital humano	- Retribución	(19,20,21)
		- Servicios comunitarios	(22,23,24)
		Protección y limpieza laboral	(25,26,27)
	Virtudes	Obediencia	(1,2,3)
		Crítica personal	(4,5,6)
		Comportamiento proactivo	(7,8,9)
		Empeño	(10,11,12)
		Voluntad de cambio	(13,14,15)
		Compromiso	(16,17,18)
		Educación	(19,20,21)
	Convicciones	Convicciones razonables	(22,23,24)
		Convicciones irrazonables	(25,26,27)

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

Para la presente investigación se empleará el enfoque cuantitativo, el mismo que aprovecha la acumulación y comparación de datos para responder interrogantes de investigación y comprobar hipótesis planteadas con anticipación. Asimismo, plantea una confianza en la evaluación numérica, el cálculo y el empleo estadístico para demostrar con precisión modelos de conducta en una población determinada. (Hernández, 2014).

4.2. Tipo de Investigación

La presente investigación es no experimental de tipo descriptiva correlacional.

4.3. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se empleará es el denominado descriptivo - correlacional; según refiere Tafur (2007) este diseño considera como finalidad comprobar la existencia de correlación que se puede presentar entre dos o más variables teniendo en cuenta una muestra determinada.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

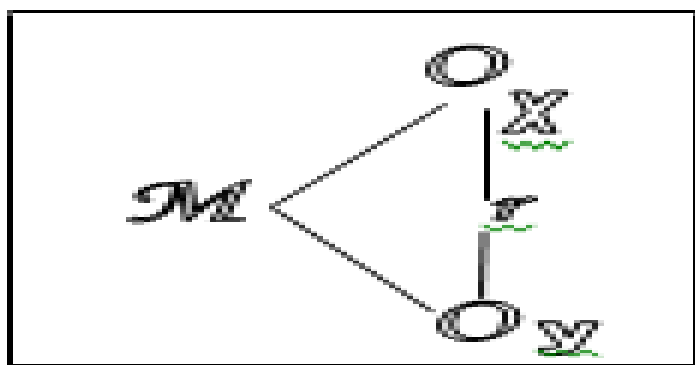


Figura 1. Diseño de investigación

En el cual “M” es la muestra en donde se desarrollará la investigación, es decir, los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Asimismo, “Ox” nos hace mención a la variable 1: administración del talento humano;

mientras que “Oy” nos indica la variable 2: desempeño laboral. Luego “r” nos hace referencia la correlación que se pudiese presentar entre ambas variables de estudio.

4.4. Población y Muestra

Población.

La población está conformada por los 86 trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Muestra.

La muestra al igual que la población está conformada por los 86 trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. La muestra es no probabilística.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnicas.

Para la presente investigación se empleará las encuestas, estadísticas y opinión de expertos.

Instrumentos.

Los instrumentos de recolección de información que se aplicarán son los cuestionarios de actitudes en la escala de Likert de acuerdo a la escala de valoración con cinco probabilidades de respuestas.

Siempre (2) A menudo (3) A veces (4) Raras veces (5) Nunca

4.6. Tratamiento Estadístico

En la presente investigación se empleará el tratamiento estadístico no paramétrico para el estudio de datos, teniendo en cuenta el diseño de investigación y las variables planteadas. Asimismo, se aplicará el programa estadístico SPSS 22.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez de los Instrumentos

Para la validez de los instrumentos empleados (cuestionarios) se tuvo en consideración el asesoramiento de expertos. Hernández (2014) refiere la validez a modo del nivel de acierto con que el cuestionario empleado determina efectivamente lo designado a evaluar. Lo manifestado con anterioridad precisa la validez de los instrumentos, así como también delimita la competencia de los instrumentos para valorar la capacidad para la que fueron elaboradas.

Los expertos fueron proporcionados de los instrumentos (matriz) de validez para determinar las relaciones a través de las variables, dimensiones e indicadores, expuestas en la matriz de operacionalización de variables; así como también los criterios vinculados con la cualidad profesional del idioma (lucidez de las interrogantes y la transcripción).

Considerando el proceso de validez detallado, los expertos estimaron que existe una correlación estrecha entre los propósitos de la investigación y las interrogantes constituidas en los instrumentos de codificación de información. Proporcionada la validez de los instrumentos por el discernimiento de expertos, concluyeron que los dos instrumentos se encuentran en una categoría de validez muy buena.

Confiabilidad de los Instrumentos

La confiabilidad determina si el instrumento de evaluación es fiable en la valoración del propósito de la investigación y que al aplicarlo en diversas oportunidades resulte el mismo producto.

Refiere Hernández (2014) la confiabilidad del instrumento menciona la estabilidad y cohesión de las deducciones adquiridas y al ser aplicado reiteradas veces reporta idénticas conclusiones.

La confiabilidad del instrumento se delimitó a través de un estudio piloto de 15 reacciones de los colaboradores de la I.E. José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, mediante el examen estadístico fidedigno Alfa de Cronbach y el software SPSS, el cual examina y concluye el resultado con precisión.

Formula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítems

$\sum s_i^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 2

Niveles de confiabilidad

Valoración	Nivel
0,81 a 1,00	Muy elevada confiabilidad
0,61 a 0,80	Elevada confiabilidad
0,41 a 0,60	Prudente confiabilidad
0,21 a 0,40	Baja confiabilidad
0,01 a 0,20	Muy baja confiabilidad

Nota: Tomado de Ruiz (2014)

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad del cuestionario que evalúa la V1: Administración del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	27

El factor Alfa de Cronbach adquirido es de 0,965 para la variable administración del talento humano, el cual ratifica una muy elevada confiabilidad del cuestionario de evaluación empleado, de acuerdo con el criterio de valoración.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad del cuestionario que evalúa la V2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910	27

El factor Alfa de Cronbach adquirido es de 0,910 para la variable desempeño laboral, el cual ratifica una muy elevada confiabilidad del cuestionario de evaluación empleado, de acuerdo con el criterio de valoración.

5.2. Presentación y Análisis de Resultados

Los resultados adquiridos en la presente investigación fueron examinados en el nivel descriptivo e inferencial, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteados.

Se utilizó las frecuencias y porcentajes para establecer la relación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E.

José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Resultado descriptivo de la variable: Administración del talento humano

Distinción descriptiva de la dimensión: Captación del capital humano

Tabla 5

Captación del capital humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	14,0	14	14,0
	A menudo	43	50,0	50	64,0
	A veces	28	32,5	33	96,5
	Raras veces	3	3,5	3	100,0
	Total	86	100,0	100	

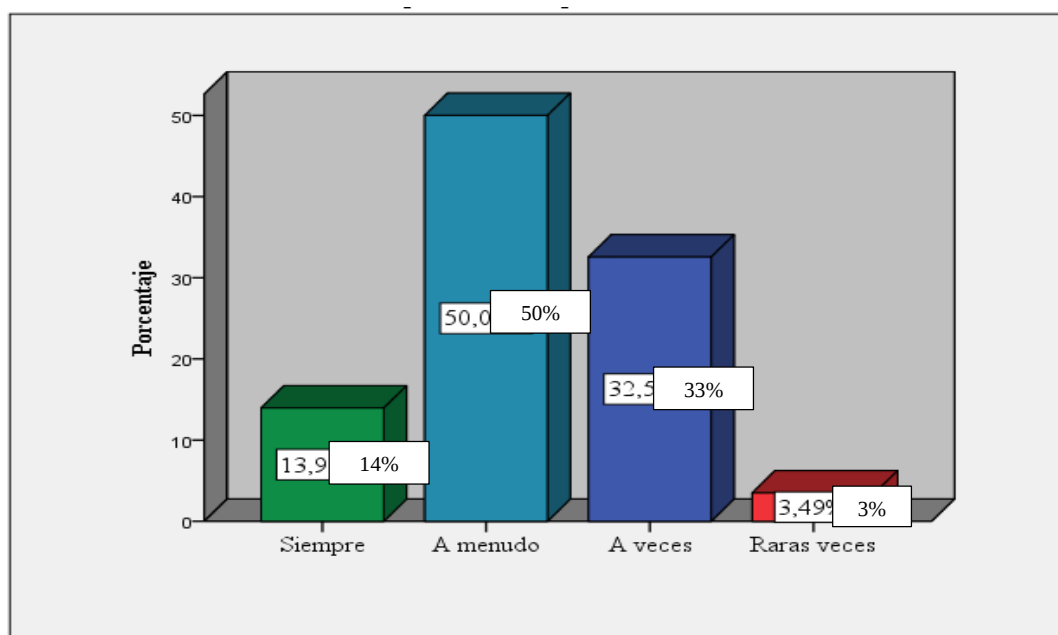


Figura 2. Captación del capital humano

Se puede distinguir que el 14% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, especifican que la captación del capital humano se desarrolla teniendo en cuenta los parámetros Siempre, el 50% A menudo, el 33% A veces, el 3% Raras veces, datos que se perciben en la figura 2.

Distinción descriptiva de la dimensión: Progreso del capital humano

Tabla 6

Progreso del capital humano

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Frecuencia	Porcentaje		
Siempre	34	39,5	40	39,5
A menudo	39	45,3	45	84,9
A veces	11	12,8	13	97,7
Raras veces	2	2,3	2	100,0
Total	86	100,0	100	

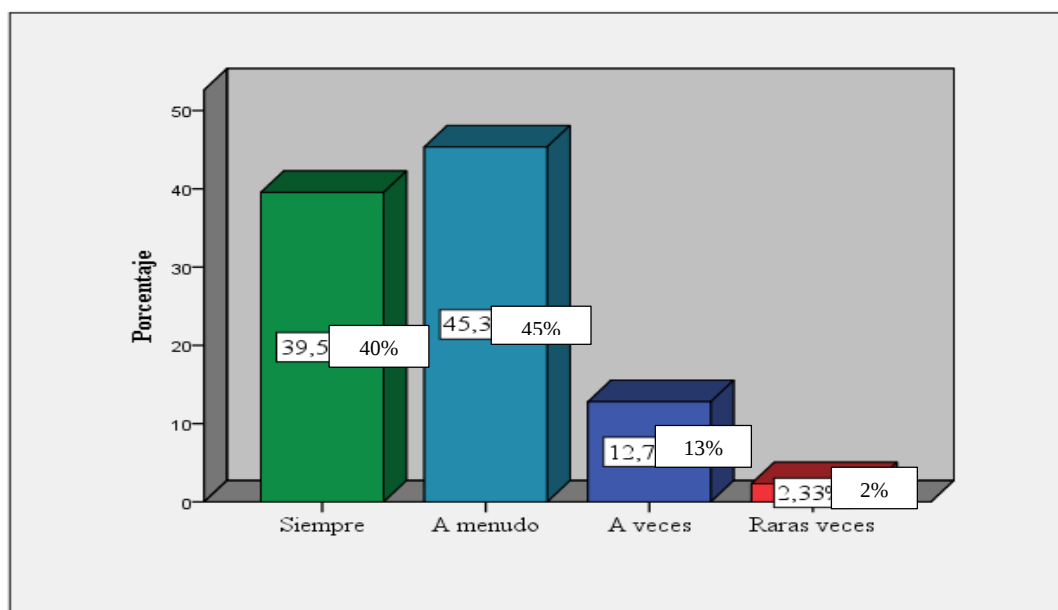


Figura 3. Progreso del capital humano.

Se puede distinguir que el 40% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, especifican que el progreso del capital humano se da por las oportunidades que ofrece la I. E. Siempre, el 45% A menudo, el 13% A veces, el 2% Raras veces, datos que se perciben en la figura 3.

Distinción descriptiva de la dimensión: Conservación del capital humano

Tabla 7

Conservación del capital humano

			Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válido	Siempre	25	29,1	29,1
	A menudo	44	51,2	80,2
	A veces	14	16,3	96,5
	Raras veces	3	3,5	100,0
	Total	86	100,0	100

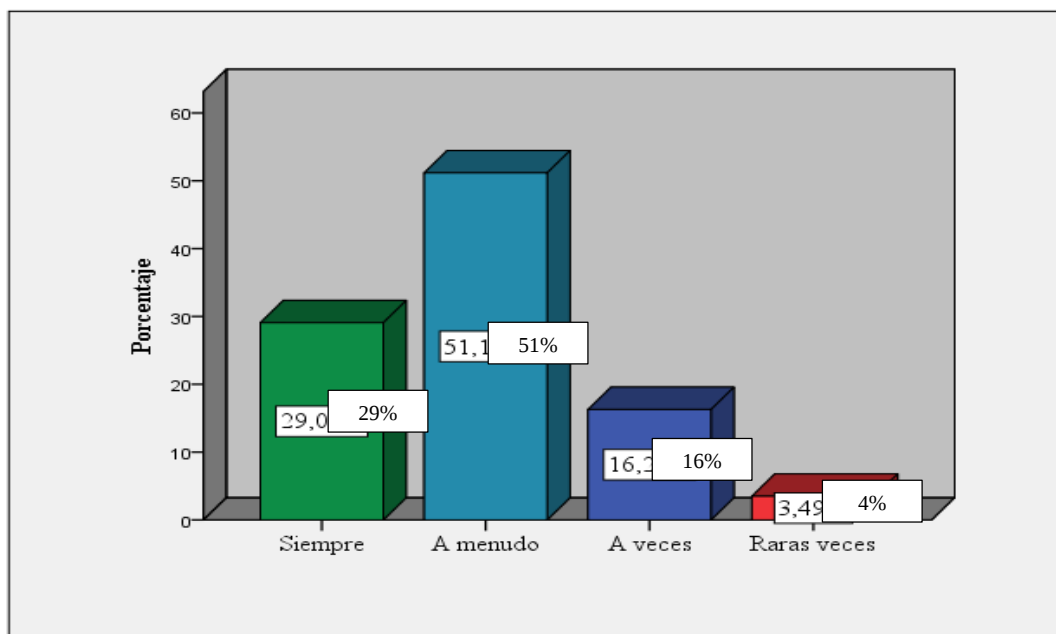


Figura 4. Conservación del capital humano.

Se puede distinguir que el 29% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, especifican que la conservación del capital humano es Siempre, el 51% A menudo, el 16% A veces, el 4% Raras veces, datos que se perciben en la figura 4.

Resultado descriptivo de las tres dimensiones de la variable: Administración del talento humano

Tabla 8

Datos comparativos de las tres dimensiones de la variable administración del talento humano.

	Captación del capital humano	Progreso del capital humano	Conservación del capital humano
siempre	14%	40%	29%
A menudo	50%	45%	51%
A veces	33%	13%	16%
Raras veces	3%	2%	4%
Total	100%	100%	100%

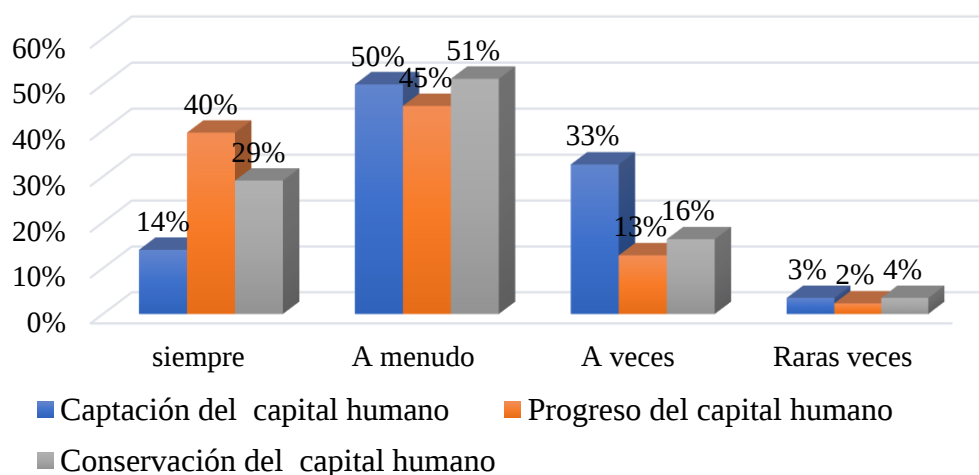


Figura 5. Datos comparativos de las tres dimensiones de la variable administración del talento humano.

Se distingue que el 40% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, señalan que Siempre hay un progreso del capital humano, 51% indican que A menudo se da la conservación del capital humano, 33% señalan que A veces se da la captación del capital humano, mientras que el 4% indican que Raras veces se da la conservación del capital humano.

Resultado descriptivo de la variable: Desempeño laboral

Distinción descriptiva de la dimensión: Virtudes

Tabla 9

Frecuencia de la dimensión virtudes

				Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Siempre	16	18,6	19	18,6
	A menudo	56	65,1	65	83,7
	A veces	11	12,8	13	96,5
	Raras veces	3	3,5	3	100,0
	Total	86	100,0	100	

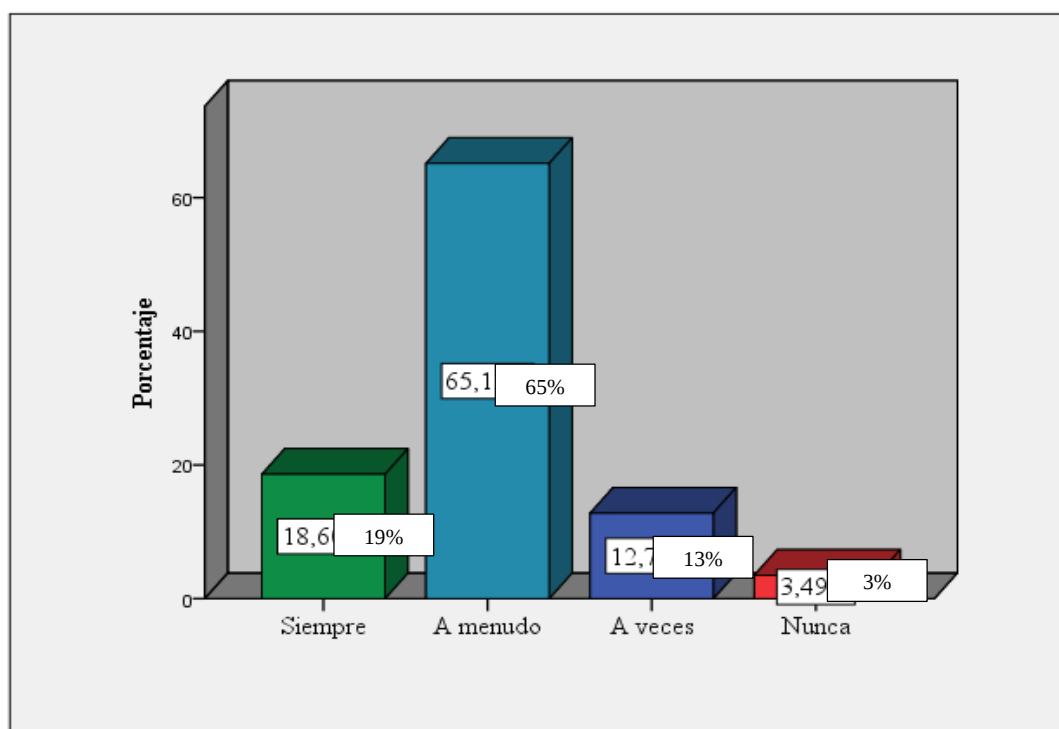


Figura 6. Frecuencia de la dimensión virtudes.

Se puede distinguir que el 19% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, especifican que Siempre se dan las virtudes, el 65% refieren que A menudo, el 13% A veces, mientras que el 3% refieren que Raras veces, datos que se perciben en la figura 6.

Distinción descriptiva de la dimensión: Convicciones

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión convicciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	12,8	13	12,8
	A menudo	41	47,7	48	60,5
	A veces	22	25,6	25	86,0
	Raras veces	5	5,8	6	91,9
	Nunca	7	8,1	8	100,0
	Total	86	100	100	

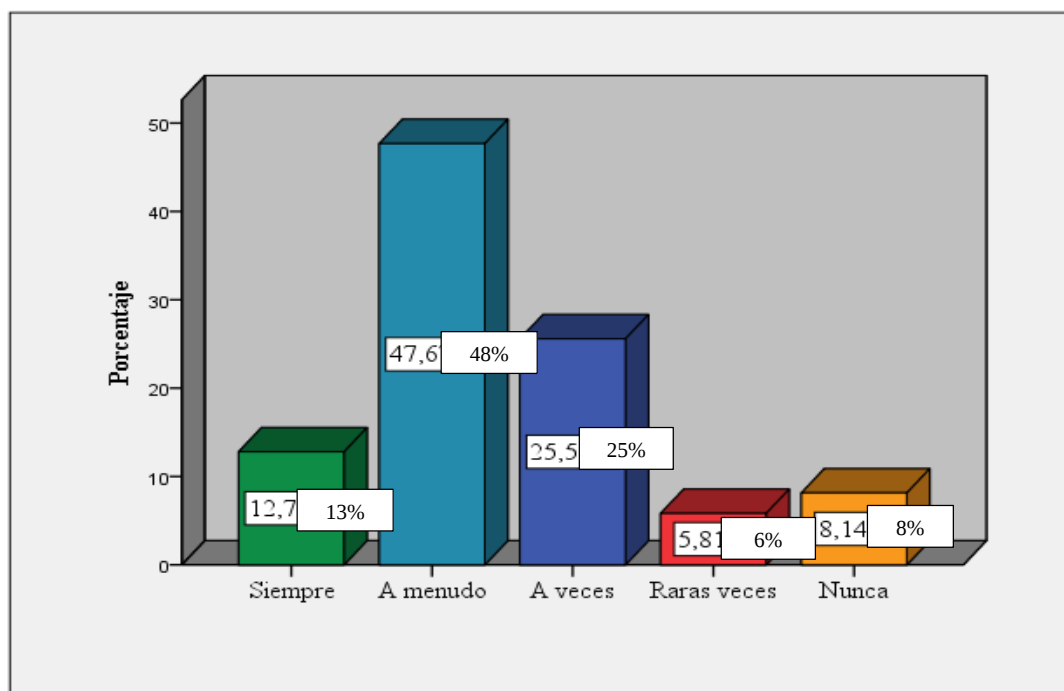


Figura 7. Frecuencia de la dimensión convicciones.

Se puede distinguir que el 13% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, especifican que tienen convicciones Siempre, 48% A menudo, 25% A veces, 6% Raras veces, 8% Nunca, datos que se perciben en la figura 7.

Resultado descriptivo de las dos dimensiones de la variable: Desempeño laboral

Tabla 11

Datos comparativos de las dos dimensiones de la variable desempeño laboral

	Virtudes	Convicciones
Siempre	19%	13%
A menudo	65%	48%
A veces	13%	25%
Raras veces	3%	6%
Nunca	-	8%
Total	100%	100%

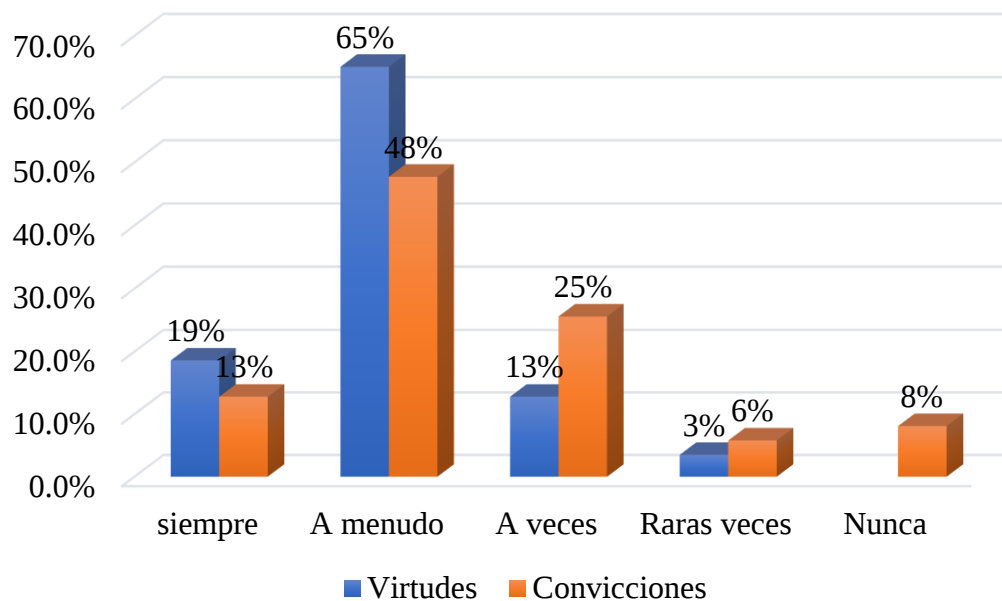


Figura 8. Datos comparativos de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Se puede percibir que el 19% de los trabajadores de la Institución Educativa José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, señalan que tienen virtudes Siempre, 65% A menudo, 25% refieren que tienen convicciones A veces, 6% Raras veces, 8% Nunca, datos que se perciben en la figura 8.

Verificación inferencial: Confrontación de hipótesis

Para establecerla la confrontación de hipótesis se tuvo en cuenta los parámetros de significación ideológica $\alpha = 0,05$ el mismo que concierne a un 95 % de nivel de fiabilidad.

Precepto de determinación:

La cota de significancia “p” es menor que α , impugnar H_o

La cota de significancia “p” no es menor que α , no impugnar H_o

Confrontación de hipótesis general:

H_o : No existe una correspondencia representativa a través de la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H1: Existe una correspondencia representativa a través de la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 12

Correspondencia entre la administración del talento humano y el desempeño laboral

			Administración del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración del talento humano	Factor de	1,000	0,845
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño laboral	N	86	86
		Factor de	0,845	1,000
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	86	86

Teniendo en cuenta que la cota de significancia es 0,000 y menor que 0,005; la hipótesis nula se rechaza. Por lo tanto, se argumenta que se existe una correlación con significancia de 0,845 en el que se da una relación fuerte entre ambas variables con una dependencia aproximada del 84,5 %. Se encuentra una correspondencia significativa entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Confrontación de hipótesis específica 1:

Ho: No existe una correspondencia representativa entre la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H1: Existe una correspondencia representativa entre la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 13

Correspondencia entre la captación del capital humano y el desempeño laboral

			Captación del capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Captación del capital humano	Factor de	1,000	0,873
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Factor de	0,873	1,000
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	86	86

Teniendo en cuenta que la cota de significancia es 0,000 y menor que 0,005; la hipótesis nula se rechaza. Por lo tanto, se argumenta que se existe una correlación con significancia de 0,873 en el que se da una relación fuerte entre ambas variables con una dependencia aproximada del 87,3 %. Se encuentra una correspondencia significativa entre la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Confrontación de hipótesis específica 2:

Ho: No existe una correspondencia representativa entre el progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H1: Existe una correspondencia representativa entre el progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 14

Correspondencia entre el progreso del capital humano y el desempeño laboral

			Progreso del capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Progreso del capital Humano	Factor de	1,000	0,797
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Factor de	0,797	1,000
		correspondencia		
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	86	86

Teniendo en cuenta que la cota de significancia es 0,000 y menor que 0,005; la hipótesis nula se rechaza. Por lo tanto, se argumenta que se existe una correlación con significancia de 0,797 en el que se da una relación fuerte entre ambas variables con una dependencia aproximada del 79,7 %. Se encuentra una correspondencia significativa entre la progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Confrontación de hipótesis específica 3:

Ho: No existe una correspondencia representativa entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

H1: Existe una correspondencia representativa entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Tabla 15

Correspondencia entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral

			Conservación del capital humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conservación del capital humano	Factor de correspondencia	1,000	0,865
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Factor de correspondencia	0,865	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	86	86

Teniendo en cuenta que la cota de significancia es 0,000 y menor que 0,005; la hipótesis nula se rechaza. Por lo tanto, se argumenta que se existe una correlación con significancia de 0,865 en el que se da una relación fuerte entre ambas variables con una dependencia aproximada del 86,5 %. Se encuentra una correspondencia significativa entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

5.3. Discusión de Resultados

La correlación estadística es significativa con un valor de 0,845 referente a las variables x y, con una dependencia aproximada de 84,5 % entre ambas variables, tal como se puede apreciar en la tabla 12. Por lo que se deduce que la administración del talento humano tiene una correlación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

En cuanto a las hipótesis específicas se pudo determinar que existe una correlación significativa entre la dimensión captación del capital humano y el desempeño laboral, con un valor de 0,873 y una dependencia aproximada de 87,3 % entre ambas variables, como se puede apreciar en la tabla 13. Con la dimensión progreso del capital humano con un valor de 0,797 y una dependencia aproximada de 79,7 % entre ambas variables, tal como se puede apreciar en la tabla 14. Así como también con la dimensión conservación del capital humano con un valor de 0,865 y una dependencia aproximada de 86,5 % entre ambas variables, como se puede apreciar en la tabla 15. Por lo que se deduce que las dimensiones de captación, progreso y conservación del capital humano tienen una correlación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Alejandro (2014) en su indagación “La diligencia de la capacidad humana y el ejercicio profesional de los maestros de la organización educativa 3057 – Carabayllo, 214”, deduce que existe una correlación significativa alta entre la diligencia de la capacidad humana y el ejercicio profesional de los maestros.

Por su parte Cantillo (2013) refiere en su estudio denominado “Influencia de la educación organizacional en el ejercicio laboral” donde manifiesta la influencia que repercute la educación organizacional en el ejercicio laboral, así como también el conjunto de dimensiones que integran la educación organizacional influyen de manera positiva en el ejercicio laboral.

Mientras que Gonzales (2015) en su pesquisa denominada “La educación organizacional y el agrado profesional de los maestros en instrucción de ámbito general” determinó la conclusión de una relación elevada entre la educación organizacional y el agrado profesional de los maestros en instrucción de ámbito general, logrando demostrar las hipótesis planteadas.

Ballón y Morales (2015) en su indagación referente a “La dirección del ingenio humano y el ejercicio profesional en la gestión de gobierno de la Unidad Agente 001 región Callao, 2014”, establecen que se encuentra una correlación de manera significativa elevada entre las variantes de la dirección del ingenio humano y el ejercicio profesional.

Estableciendo una confrontación con los resultados de las indagaciones antes detalladas se ratifica las conclusiones, las mismas que corroboran la correlación entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Conclusiones

Según los resultados adquiridos se determina siguientes conclusiones:

1. Existe una correlación estadística significativa entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019; con un valor de 0,845 y una dependencia aproximada de 84,5 % entre ambas variables.
2. Existe una correlación estadística significativa entre la dimensión captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019; con un valor de 0,873 y una dependencia aproximada de 87,3 % entre ambas variables.
3. Existe una correlación estadística significativa entre la dimensión progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019; con un valor de 0,797 y una dependencia aproximada de 79,7 % entre ambas variables.
4. Existe una correlación estadística significativa entre la dimensión conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019; con un valor de 0,865 y una dependencia aproximada de 86,5 % entre ambas variables.

Recomendaciones

Basado en los resultados y conclusiones adquiridos en la presente investigación se considera las recomendaciones siguientes:

1. Continuar con la administración eficiente del talento humano estableciendo estrategias oportunas que faciliten el desempeño laboral y lograr eficazmente la satisfacción del ejercicio profesional de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.
2. Diligenciar estrategias oportunas en la captación del capital humano y desempeño laboral para lograr un adecuado ejercicio profesional de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.
3. Gestionar capacitaciones de progreso del capital humano y desempeño laboral para conseguir la superación profesional de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019
4. Promover la conservación del capital humano y desempeño laboral para alcanzar el equilibrio profesional de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Referencias

- Alejandro, L. (2014). Diligencia de la capacidad humana y el cumplimiento laboral de los maestros de la I.E. 3057-Carabaylo 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Lima, Perú.
- Alles, M. (2008). Avance de la capacidad humana en base a competencias. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Almeida, C. (2016). Análisis de la administración del talento humano de industrias asignadas a la elaboración y diseño de rotulación y señalética en Quito, 2014. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional (EPN) México.
- Arambulet, N. (2014). Elaboración de un prototipo de estructura de administración del talento humano para fortalecer la administración de aptitud en la organización de servicio y manufactura, Venezuela 2014. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Arias, L. (2000). Gerencia de los recursos humanos para el buen desempeño. (ed.). México: Trillas.
- Ballón, R. y Morales, M. (2015). Gerencia del talento humano y la práctica del trabajo en la dirección de administración de la Unidad Ejecutora 01, Callao 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Lima, Perú.
- Cantillo, J. (2013). Acontecimiento de la educación organizacional en el ejercicio, Colombia 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia – UNC, Colombia.
- Chacón, L. (2016). Implementación y elaboración de una plantilla de administración del talento humano en base a competencias, para la organización credi útil en Latacunga 2016. (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional – EPN, México.
- Chávez, F. (2015). Administración del cambio y la educación organizacional en la Unidad Educativa Local (U.E.L.), Ventanilla, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1989). Preámbulo a la teoría general de la gestión. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Presentación universal de la administración. (ed.). México: McGraw Hill.

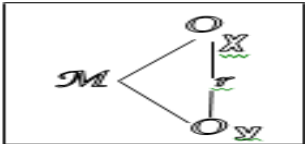
- Chung, V. (2017). Conmoción de la educación organizacional y la relación entre la administración del conocimiento y el liderazgo en las escuelas profesionales de la UNPRG, Lambayeque 2016. (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión – UPeU, Lima, Perú.
- Fernández, N. (2002). Los recursos humanos en las organizaciones. Madrid, España: Prentice Hall.
- Griffin, R. (2011). La administración. (ed.). México: Cengage learning.
- Gonzales, (2015). Educación organizacional y el agrado profesional de maestros de instrucción media normal, Venezuela 2015. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Hernández, R. (2014). Procedimiento de la indagación. (ed.). México: McGraw Hill.
- Hidalgo, A. (2011). La administración de los recursos humanos. (ed.). España: Pirámide.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). Caracterización de la educación organizacional y la participación de lineamientos para implementar procedimientos de modificación en las empresas del sector financiero, Bogotá-Colombia 2015. (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.
- Nieto, G. y Solórzano, E. (2014). Distribución del talento humano y el crecimiento de la organización en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (MTC) Lima, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Lima, Perú.
- Robbins, P. (1999). Conducta empresarial: concepciones, polémicas y prácticas. México: Pearson Education.
- Ruiz, O. (2014). Estímulo laboral y la educación organizacional por parte de los maestros de la Institución Educativa Ariosto Matalline Espinoza, Chorrillos 2013. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Lima, Perú.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores	Metodología	Población y muestra
General ¿Qué relación existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019? Específicos	General Determinar la relación que existe entre la administración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.	General La administración del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Específicas H1. La captación del capital humano	V.1. Variable “X”: Administración del talento humano Dimensiones: 1. Captación del capital humano 2. Progreso del capital humano 3. Conservación del capital humano Indicadores: Planificación del capital humano Incorporación del capital humano	El método El método que se empleará es el método hipotético deductivo. La investigación es no experimental, de tipo descriptiva correlacional. El diseño de investigación es el llamado descriptivo-correlacional, según refiere Tafur (2007) este diseño considera como finalidad comprobar la existencia de correlación que se puede presentar entre dos o más variables teniendo en cuenta una muestra determinada.	Población Los 86 trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Muestra La muestra es igual que la población, los 86 trabajadores de la I.E. José

1. ¿Cómo se relaciona la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019? 2. ¿Cómo se relaciona el progreso del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de	Específicos 1. Determinar la relación que existe entre la captación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. 2. Determinar la relación que existe entre el progreso del capital humano y el desempeño	se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. .H2. El progreso del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.	Elección del capital humano Instrucción Progreso de los trabajadores Progreso empresarial Retribución Servicios comunitarios Protección y limpieza laboral V. 2. Variable “Y”: Desempeño laboral Dimensiones: Virtudes Convicciones Indicadores: Obediencia Crítica personal	El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:  En el cual “M” es la muestra en donde se desarrollará la investigación, es decir, los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Asimismo, “Ox” nos hace mención a la variable 1: administración del talento humano; mientras que “Oy” nos indica la variable 2: desempeño laboral. Luego “r” nos hace referencia la correlación que se puede presentar entre ambas variables de estudio.	Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. No probabilística.
---	---	---	---	---	---

la ciudad de Tarapoto, 2019? 3. ¿Cómo se relaciona la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019?	laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019. 3. Determinar la relación que existe entre la conservación del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.	H3. La conservación del capital humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.	Comportamiento proactivo Empeño Voluntad de cambio Compromiso Educación Convicciones razonables Convicciones irrazonables	Técnicas Encuestas, estadísticas y opinión de expertos. Instrumentos Cuestionario de actitudes en la escala de Liker de acuerdo a la escala de valoración: (1) Siempre (2) A menudo (3) A veces (4) Raras veces (5) Nunca	
---	---	---	---	---	--

Apéndice B. Fichas Técnicas

Cuestionario sobre Administración del Talento Humano

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Administración del Talento Humano

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre Administración del Talento Humano

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 27

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (1), casi siempre (2), a veces (3), casi nunca (4) y nunca (5)

Dimensiones: D 1. Captación del capital humano, D 2. Progreso del capital humano
D 3. Conservación del capital humano

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Objetivo: objetivo de forma ordenada y sistemática información sobre Desempeño Laboral

Autor original: adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria

Numero de ítems: 27

Forma de aplicación: colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (1), casi siempre (2), a veces (3), casi nunca (4) y nunca (5)

Dimensiones: D 1. Virtudes y D 2. Convicciones

Apéndice C. Cuestionario de la Administración del Talento Humano

Propósito:

El presente cuestionario tiene como propósito validar la variable de la administración del talento humano de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, de tal manera se requiere su participación contestando las interrogantes con veracidad.

Preceptos:

Lea cada una de las interrogantes y marque con aspa (x) una alternativa teniendo en cuenta la siguiente condición:

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

N°	Interrogantes	1	2	3	4	5
D 1. Captación del capital humano						
Planificación del capital humano						
1	En la Institución Educativa en la cual labora se aplica algún diagnóstico para determinar la dotación y requerimiento de trabajadores a largo y corto plazo.					
2	En la Institución Educativa en la cual labora se organiza y proyecta las plazas solicitadas con el objetivo de ser ocupados con el capital humano adecuado.					
3	En la Institución Educativa en la cual labora se ejecuta una planificación del capital humano, eligiendo el personal pertinente para satisfacer las necesidades de oficio.					
Incorporación del capital humano						
4	Los emplazamientos que se ejecutan para captar postulantes eficientes cuentan con los requisitos para satisfacer las obligaciones de la Institución Educativa.					
5	La incorporación del capital humano se desarrolla de manera planificada, transparente y con la requerida cuantía y excelencia.					
6	La incorporación del capital humano se desarrolla teniendo en cuenta los parámetros, principios y reglamentos.					

Elección del capital humano					
7	La verificación para la elección del capital humano incluye los requisitos indispensables para decidir de manera eficiente sobre la plaza solicitada.				
8	El perfil profesional y técnico del capital humano clasificado se lleva a cabo de acuerdo a la directiva institucional.				
9	El profesional clasificado lleva un procedimiento de estímulo a la Institución Educativa en la cual se detalla el propósito y competencias del centro laboral.				
D 2. Progreso del capital humano					
Instrucción					
10	Se determinan los inconvenientes de ejecución profesional para llevarse a cabo la instrucción.				
11	Para la programación de las instrucciones, las solicitadas por la Institución Educativa se encuentran incorporadas en el proyecto anual de instrucciones.				
12	La Institución Educativa atribuye cargos al profesional de acuerdo al ejercicio y facultad de trabajo.				
Progreso de los trabajadores					
13	La Institución Educativa valora que el progreso de los trabajadores en todos los ámbitos es una adquisición.				
14	La Institución Educativa contribuye a los trabajadores para concretizar sus objetivos y metas personales.				
15	La Institución Educativa ofrece oportunidades para la superación profesional con acondicionamiento de jornadas y licencias específicas.				
Progreso empresarial					
16	El profesional tiene propósitos y metas grupales para el progreso de la Institución Educativa.				
17	La Institución Educativa realiza diferentes estrategias que permite modificar los principios y valores para lograr la eficiencia institucional.				

18	La Institución Educativa encamina, respalda, colabora y administra a los empleados para conseguir el progreso institucional.					
D 3. Conservación del capital humano						
Retribución						
19	La Institución Educativa crea estrategias oportunas para aumentar los honorarios de los colaboradores.					
20	La Institución Educativa respalda e investiga la manera de lograr con el reglamento la ejecución de la compensación de rendimiento profesional.					
21	Los honorarios y otros se ejecutan teniendo en cuenta el cronograma remunerativo decretados por el MINEDU.					
Servicios comunitarios						
22	La Institución Educativa diligencia para que los colaboradores cuenten con servicios comunitarios de acuerdo a su requerimiento.					
23	Una oportuna planificación de servicios comunitarios para los colaboradores incentiva el ejercicio profesional.					
24	Los servicios comunitarios que cuentan los colaboradores cubren los estándares requeridos.					
Protección y limpieza laboral						
25	La Institución Educativa planifica estrategias pertinentes para prevenir incidentes en el trabajo.					
26	La Institución Educativa establece parámetros para evitar enfermedades laborales.					
27	Se utilizan adecuadamente los reglamentos de interés ante posibles incidentes en el trabajo.					

Apéndice D. Cuestionario del Desempeño Laboral

Propósito:

El presente cuestionario tiene como propósito validar la variable desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales de la ciudad de Tarapoto 2019, de tal manera se requiere de su participación contestando las interrogantes con veracidad.

Preceptos:

Lea cada una de las interrogantes y marque con aspa (x) una alternativa teniendo en cuenta la siguiente condición:

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

N°	Interrogantes	1	2	3	4	5
D 1. Virtudes						
Obediencia						
1	Asiste temprano a la Institución Educativa.					
2	Contribuye a la realización de los objetivos planteados por la Institución Educativa.					
3	Tiene la certeza de culminar y no postergar las actividades resaltantes para su aprendizaje.					
Crítica personal						
4	Realiza una crítica personal ante una actividad ejecutada.					
5	Valora y admite sus desaciertos considerando que ninguno se encuentra exonerado.					
6	Comprende que los desaciertos realizados permiten obtener destreza y consciencia.					
Comportamiento proactivo						
7	Estima y valora a los profesionales dinámicos que laboran en la Institución Educativa.					
8	Ejecuta funciones propias para una mejora constante del rendimiento de la Institución Educativa.					
9	Realiza funciones de asistencia de otras prestaciones institucionales con el propósito de estimar su utilidad.					

Empeño					
10	Enfrenta los obstáculos para concretar sus planes individuales y profesionales.				
11	Reconoce que la Institución Educativa en la cual labora actúa con empeño para cumplir con los planes establecidos y el bienestar de los colaboradores.				
12	Observa conductas de empeño en sus colegas.				
Voluntad de cambio					
13	Los movimientos de puestos laborales en la Institución Educativa se ejecutan de manera imparcial.				
14	Considera a los movimientos laborales como parte de una mejora profesional.				
15	Reconoce los movimientos laborales de manera provechosa y no a modo de sanción.				
Compromiso					
16	Demuestra compromiso para obtener resultados positivos en la Institución Educativa.				
17	Realiza compromisos y propuestas de manera responsable.				
18	Cumple con los parámetros y reglamentos institucionales para aportar al avance armónico de la Institución Educativa.				
Educación					
19	Valora y reconoce la educación continua.				
20	Ejecuta todos sus conocimientos para ofrecer una mejor función.				
21	Invierte en capacitaciones permanentes para seguir superándose de manera profesional.				
D 2. Convicciones					
Razonables					
22	Estima que la conducta impropia de algunos colaboradores requiere apoyo y no sanción.				
23	Aprecia que el bienestar viene gracias a la vida dinámica, contribuyendo con actividades que permitan concretizar sus metas.				
24	Valora el soporte ético y psíquico para delimitar la conducta profesional.				

Irrazonables					
25	No afronta los problemas personales y laborales, eludiéndolos y compartiéndolos a sus colegas.				
26	Requiere ser aceptado y considerado por sus colegas para poder obtener la felicidad.				
27	Precisa de un profesional más prestigioso para percibir seguridad y autoridad.				

Apéndice E. Evidencia Investigativa



Foto 1. Impartiendo los preceptos para la ejecución de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.



Foto 2. Ejecutando los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Apéndice F. Juicio de Expertos

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Aurelio GONZALEZ FLOREZ	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Reylis Michel ESTELA YOMONA
Título: Administración del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la I.E. José Enrique Celis Bardales, de la Ciudad de Tarapoto, 2019			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1.claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			X	
4.organizacion	Existe una organización lógica.																			X	
5.suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6.intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																			X	
7.consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																			X	
8.coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																			X	
9.metodologia	Responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10.pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																			X	

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

10/06/2019			936962496
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Aurelio GONZALEZ FLOREZ	Teléfono N°

