

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO**

Presentado por

Lily Balcazar Coca

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Asesora:

Dra. Julia Marina Bravo Montoya

HUACHO – 2021

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE
FAUSTINO SANCHEZ CARRION – HUACHO**

Lily Balcazar Coca

ASESOR(A):

Dra. Julia Marina Bravo Montoya

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO**

2021

Dedicatoria

A mi madre que aun a lo largo de sus años siempre me ha apoyado en cada proyecto de mí vida, a mi esposo que me ha sido mi soporte en todo el trayecto de este logro y a mis adorados hijos, que son mi motor y motivo siempre. Familia este logro es de todos, gracias por siempre estar apoyándome en cada paso que doy.

Lili

Agradecimiento

Agradecer a la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a sus maestros por darme un espacio dentro de sus aulas permitiéndome aprender y desarrollarme profesionalmente, gracias a ello podremos aportar a la sociedad y mejorar el futuro académico del país.

Lili

ÍNDICE

Caratula	I
Título... ..	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Resumen	VI
Abstrac	VII
Introduccion.....	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	4
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6

1.3.	Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1.	Objetivo general	7
1.3.2.	Objetivos específicos	7
1.4.	Justificación de la investigación	8
1.5	Delimitaciones del estudio	9
1.6.	Viabilidad del estudio.....	9

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1.	Investigaciones internacionales	11
2.1.2.	Investigaciones nacionales	12
2.2	Bases teóricas.....	14
2.3	Bases Filosóficas.....	21
2.4	Definición de términos básicos.....	22
2.5	Hipótesis de la investigación.....	24
2.5.1	Hipótesis general	24
2.5.2	Hipótesis específicas.....	24

2.6	Operacionalización de las variables	25
-----	---	----

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño metodológico	28
3.2	Población y muestra	28
3.2.1	Población.....	28
3.2.2	Muestra	229
3.3	Técnica de recolección de datos	29
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información.....	29

CAPÍTULO IV:

Resultados

4.1	Análisis de los Resultados.....	28
4.2	Contrastación de Hipótesis	29

CAPÍTULO V:

Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones	44
6.2	Recomendaciones.....	45

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas.....	47
5.2.	Fuentes hemerográficas	47
5.3.	Fuentes electrónicas	48

ANEXOS

	Anexos.....	51
3.4	Matriz de consistencia	54

RESUMEN

La finalidad del trabajo es determinar la Gestión del talento humano como proceso para incorporar integrantes nuevos y relacionarlos con su rendimiento dentro del trabajo en la UNJFSC – Huacho”, es de tipo descriptivo, correlacional y no experimental.

El diseño que se aplicó fue el no probabilístico puesto que la muestra fue elegida voluntariamente por la investigadora teniendo en cuenta criterios de selección como características e intereses en común.

Los instrumentos se elaboraron en base a cuestionarios, para obtener la información necesaria se aplicaron, uno para cada variable.

La variable independiente se refiere a los factores que van a determinar el desarrollo del proceso educativo, para ello se necesita tener capacidades y habilidades, desarrollar talentos, por parte de quienes van a dirigir una institución, con el objetivo principal de responder correctamente a las diversas necesidades que día a día se presentan en la sociedad.

La realidad es que a lo largo de los años se han expuesto muchas dificultades en lo que respecta a la gestión educativa, impactando negativamente en el rendimiento laboral de los maestros durante sus clases y por lo tanto en el proceso educativo.

Palabras claves: Gestión del talento humano, rendimiento laboral

SUNMARY

The purpose of the work is to determine Human Talent Management as a process to incorporate new members and relate them to their performance within the work at UNJFSC - Huacho ”, it is descriptive, correlational and not experimental.

The design that was applied was non-probabilistic since the sample was chosen voluntarily by the researcher taking into account selection criteria such as characteristics and common interests.

The instruments were developed based on questionnaires, one for each variable was applied to obtain the necessary information.

The independent variable refers to the factors that will determine the development of the educational process, for this it is necessary to have capacities and abilities, develop talents, on the part of those who are going to direct an institution, with the main objective of responding correctly to the various needs that are presented day by day in society.

The reality is that over the years many difficulties have been exposed with regard to educational management, negatively impacting the work performance of teachers during their classes and therefore in the educational process.

Keywords: Human talent management, job performa

INTRODUCCION

Hoy en día las investigaciones aseguran que hay una relación muy cercana con el proceso de gestionar nuevos talentos e incorporarlos al trabajo en las diversas instituciones o empresas, las universidades no tienen una realidad diferente ya que el objetivo principal de la educación es que los alumnos tengan una formación integral, por ello cabe resaltar que una parte muy importante del progreso de una institución es la gestión educativa que se emplea y que potenciara de forma significativa a los miembros de la comunidad educativa.

El rendimiento académico de los estudiantes es el resultado del desempeño de los maestros, por ello se busca la constante mejora educativa, por ejemplo cuando los maestros sienten que su trabajo no es bien valorado, su rendimiento baja incluso llegan a paralizar las actividades estudiantiles quedando claro que la gestión educativa es sumamente importante para el adecuado desempeño de los maestros, por ello además los maestros necesitan que sus habilidades y capacidades sean reconocidos por sus líderes.

Los maestros desde hace mucho tiempo luchan por un mejor reconocimiento económico, por una mejora en las condiciones en las que laboran, sobre todo aquellos en las que sus instituciones se encuentran en zonas rurales, con una infraestructura precaria y sin los instrumentos necesarios para dictar sus clases, dando como resultado la poca motivación para realizar sus actividades incluso no llegando a cumplir sus labores.

Con lo expuesto se resalta la necesidad de un líder educativo y con ello la creación de diversas estrategias para exponer el potencial de cada maestro, ese liderazgo del que hablamos con los años se convirtió en la gestión del talento humano que tiene como idea principal convertir a cada elemento humano en una pieza fundamental para lograr los objetivos de cada institución.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTICO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática.

En la actualidad, la palabra rendimiento laboral ha ido tomando más fuerza e importancia en nuestro país que va de la mano con la satisfacción que el profesional siente dentro de su círculo laboral, por ejemplo hoy en día existe una aplicación en donde se encuentran los derechos que todos los maestros tienen.

En el sector educativo los maestros además de sus conocimientos, brindan amor y las ganas de servir a sus alumnos, sin embargo en nuestro país lamentablemente hay problemas en la calidad educativa quedando evidenciado en los diversos indicadores y evaluaciones que se realizan nuestros alumnos.

Para poder perfeccionar las cualidades de la educación se necesita contar con maestros motivados, que trabajen dentro de un clima laboral positivo, en donde se les capacite de forma constante, se les brinde incentivos, con un sueldo digno y que cubra sus necesidades, en otras palabras que cuenten con una adecuada gestión del talento humano.

El ser maestro es una carrera elegida por vocación ya que mediante ella se crea un lazo entre el profesional y un grupo social, que va a durar desde edades muy tempranas hasta la muerte, entonces se concluye que la vocación es el impulso que permite desarrollar actitudes, en el Perú, se habla de vocación para justificar que los maestros no reciban una adecuada remuneración económica y por ende no puedan satisfacer sus necesidades básicas.

Sin embargo es sabido que dentro de las instituciones existen diversos problemas como son los maestros que se esfuerzan por alcanzar un contrato, la carencia de capacitaciones, sueldos que no justifican su gran labor, infraestructura deficiente, mínimo presupuesto para adquirir materiales de apoyo, entre otras más, todo lo mencionado generan una gran desmotivación en los maestros, repercutiendo en la calidad de su enseñanza; queda claro que

una buena gestión del talento humano queda evidenciado en el compromiso y la identidad que adquiere cada trabajador con su organización en bien de su crecimiento.

La formación y capacitación de los maestros deben ser realizadas como una gran inversión dentro de una organización, gracias a la cual se obtendrán las metas que se trazan, a que un pilar importante para cada trabajador es la satisfacción laboral, que en muchas ocasiones no sucede ya que el maestro llega a trabajar y se encuentra con muchas carencias como son material inmobiliario en pésimas condiciones, computadoras malogradas, falta de ambientes para reuniones y descanso, baños sin una adecuada limpieza, aulas con poca ventilación entre otras, por la problemática expuesta presentamos la siguiente investigación.

1.1. Formulación del problema.

1.1.1. Problema general.

¿Cómo se relación la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.1.2. Problemas específicos.

¿Cómo se relación la gestión del talento humano con la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

¿Cómo se relación la gestión del talento humano con la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.2. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Exponer la gestión del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Exponer la gestión del talento humano y su relación con la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Exponer la gestión del talento humano y su relación con la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Exponer la gestión del talento humano y su relación con el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Justificación teórica.

En las instituciones superiores el trabajo en conjunto es la fortaleza para el logro común de los integrantes, para ello se debe diligenciar el talento de cada persona e incorporarlo según su perfil, generando un ambiente agradable y apropiado para el trabajo fomentando de esta manera la productividad para ello el compromiso es un factor necesario y la motivación por parte de los colaboradores.

Conocer los diversos enfoques, propuestas y teorías existentes que muestran el conocimiento que se tiene sobre ambas variables.

1.4.2 Justificación práctica.

La tesis que presento es de suma relevancia, puesto que nos brindará resultados de forma concreta y basado en ello se podrá exponer recomendaciones que permitan fortalecer a la organización, sobre todo a la que es participe del trabajo, además se podrán dar a conocer cuáles son las debilidades de la institución, así como también sus fortalezas, y su planificación de trabajo educativo, la administración de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

1.4.3 Justificación metodológica.

Gracias al empleo del instrumento, en este caso el cuestionario, se pudieron reunir los datos necesarios para el desarrollo de la tesis, además de contar con antecedentes suficientes para poder tener un sustento adecuado, quedando esta investigación también como soporte para futuras investigaciones.

1.4.4 Justificación social.

Las personas necesitan interactuar entre si y aprender a tener una convivencia basada en valores lo cual permitirá a tener tranquilidad en todos los ámbitos tanto familiar como laboral, la formación idónea de una persona se ve reflejada en sus actitudes dentro del trabajo y en las interrelaciones con los demás, adecuarse e identificarse con su empresa siguiendo un mismo rumbo que lleve a logro de las metas y productividad así como las repercusiones que éste tiene sobre el adecuado rendimiento laboral de los maestros, y por ende sobre su proceso de enseñanza y aprendizaje, creando mejores líderes que permitan administrar bien sus fortalezas para lograr los objetivos que se plantean.

1.5 Delimitación del estudio.

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión es la única universidad licenciada en la región, cuenta con 36 carreras al servicio de la comunidad está ubicada en la Av. Mercedes Indacochea en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura. Cuenta con 12,956 estudiantes.

1.6 Viabilidad del estudio.

La viabilidad de la tesis se encuentra asegurada, porque se cuenta con el financiamiento económico suficiente, además del recurso humano y técnico, la población docente sobre la cual se trabajará, el instrumento necesario para obtener la información, y por último es de utilidad para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Investigaciones internacionales

Alonso (2017), El autor nos presenta la gestión de los talentos humanos en empresas, haciendo un análisis a través de un estudio de casos, con el objetivo principal de dar a conocer cómo se gestiona de forma correcta los diversos talentos de los trabajadores, dándoles condiciones adecuadas para desarrollar su labor dando como resultado su correcto desempeño laboral, la tesis se enmarca en un tipo descriptivo no correlacional, la técnica utilizada fue un formulario que aplico a los colaboradores en estudio con un total de 49 trabajadores pertenecientes a una compañía reconocida en España, se pudo llegar a concretizar con los fundamentos: *para que todo empleado se identifique con sus centro de labores y los objetivos que se plantean es de suma importancia que la propia institución reconozca y valore los propios objetivos, habilidades y capacidades del trabajador, el clima laboral también es un determinante para su correcto desempeño, y sobre todo la remuneración económica juega un rol preponderante para que el trabajador se sienta valorado y comprometido con lograr el éxito como organización.*

Gonzales (2014), el autor nos muestra que el director es el líder el que debe conducir su institución y cómo repercute en el rendimiento de los maestros de una institución educativa, cuyo objetivo principal es analizar y dar a conocer el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral, la tesis es de tipo descriptivo transaccional, está constituido por 2 directores dentro de la institución estudiada y 24 docentes y al ser un número pequeño es estadísticamente manejable, se indago información y se aplicó dentro de la escala, fue validada por expertos de diversas universidades, luego de analizar la información se llegó a la siguiente conclusión: *queda claro que hay una estrecha relación entre las dos variables en mención, gestión de líderes educativos y el performance de los maestros dentro de la corporación no se toman en cuenta las ideas y opiniones de sus trabajadores, no se reconoce*

sus habilidades y capacidades, no se dan incentivo ni se remunera de forma correcta su labora dará como resultado una gran desmotivación y poco interés por aportar a la empresa, bajando significativamente el rendimiento laboral.

Arratia (2010) el autor nos habla acerca del desempeño laboral y las condiciones en las que trabajan los maestros en una institución educativa chilena; el objetivo principal de la tesis es investigar las diferentes percepciones que tienen los maestros respecto a la satisfacción laboral y cómo influye éste en la labor de los colaboradores es tipo cualitativa, el instrumento utilizado para la obtención de la información son las entrevistas y los cuestionarios, se llegó a la siguiente conclusión: *el espacio en donde el maestro realizará su trabajo, debe cumplir ciertas características como el apoyo al crecimiento profesional, el buen clima laboral, la justa remuneración económica, las capacitaciones y actualizaciones constantes a los empleados, el respeto y reconocimiento a su labor, permitiéndole desempeñarse correctamente y logrando el proceso de enseñanza y aprendizaje con sus alumnos.*

Nivel nacional

Crisóstomo (2019), La autora nos relata acerca del proceso de gestión para la incorporación de nuevos talentos que mejoren la gestión y se relacionen con el desenvolvimiento laboral de las personas que laboran en el sector de farmacia que se encuentra en MINSA Huacho, la investigación es de tipo descriptiva, correlacional con un universo de 36 trabajadores del área de farmacia, para recaudar la información se tomó como instrumento al cuestionario, gracias a los datos obtenidos se pudo llegar a la siguiente conclusión: *dentro del hospital la gran mayoría de trabajadores no contribuye ni incentiva a compartir los conocimientos entre compañeros, de tal manera se evidencia que gestionar el talento que demuestra cada persona influye en el desenvolvimiento de los trabajadores, por*

lo tanto los trabajadores dicen no sentirse motivados a la hora de cumplir sus funciones, teniendo un pobre compromiso en cumplir lo planificado por la corporación.

More (2017), El autor investigó acerca de la de gestionar dentro de una empresa el talento que demuestra cada persona con el objetivo de perfeccionar el desempeño que demuestra cada colaborador en una empresa de la ciudad de Chiclayo, su finalidad es ofrecer diversos programas de gestión dentro de la empresa para mejorar de forma significativa el desempeño de los trabajadores, se enmarco con una investigación de tipo descriptivo no experimental, se contó con la participación de 130 trabajadores de diversas áreas, obteniendo la información necesaria mediante el empleo de encuestas, la cual se procesó para finalmente llegar a los siguientes conclusiones: *la mayoría de los trabajadores cumplen de forma cabal las tareas asignadas, sin embargo existe una minoría que se resiste a realizar su trabajo de forma eficiente, y señalan que es por falta de una capacitación constante por parte de los directivos de la empresa, por lo que se aconseja crear un plan para reforzar la gestión del talento humano y con ello se espera la mejora del rendimiento de trabajo, la integración y finalmente aumentar el grado de productividad.*

Rodríguez (2017). El autor nos enseña sobre la las estrategias más pertinentes para gestionar las capacidades del ser humano y su asociación con el desenvolvimiento del trabajador en un centro de salud, Su objetivo principal fue contribuir con la mejora del desempeño laboral del personal que trabaja en el centro en mención mediante en cambio positivo, y ello abarca el proceso de contrato de los trabajadores, las capacitaciones que se les brinda, la evaluación constante de su trabajo, los incentivos que se les otorga a los trabajadores que cumplan sus metas, la tesis es de tipo descriptivo correlacional, no experimental, se contó con una población de 50 entre los cuales estaba n médicos, enfermeros, técnicos y personal de servicios generales, para obtener la información necesaria se utilizó como instrumento a las encuestas y entrevistas, llegando a la

siguiente conclusión: *se evidencio que la forma en que los directivos realizan y organizan de forma directa el desenvolvimiento laboral por ello aconseja poner especial énfasis en las capacitaciones, remuneraciones y reconocimientos de sus trabajadores ya que con ello los pacientes recibirán una mejor atención.*

2.2 Bases teóricas.

Gestión del talento humano.

La gestión se define como el proceso a través del cual el directivo y su equipo de trabajo analizan y ponen en práctica diversas acciones que se han planificado, en base a las metas que se tiene como empresa, considerando sus áreas débiles, sus necesidades, los cambios necesarios para mejorar, las nuevas estrategias a seguir, cambios de cargos, considerando las acciones que se seguirán a partir de ellos y resaltando los resultando que hasta ese momento se han logrado. (Yábar, 2015)

La práctica de gestionar permanentemente el talento del trabajador son agrupaciones políticas, acuerdos y prácticas que son muy útiles para manejar lo relacionado a cargos administrativos y gerenciales relacionados con su personal y con los recursos con que se cuentan, dentro de ellos también se encuentran el adecuado reclutamiento de personal, la selección de postulantes, las constantes actualizaciones y capacitaciones, los incentivos, y la correcta evaluación del desempeño de los trabajadores. (Chiavenato, 2009)

Se puede definir también como un grupo de acciones y métodos que serán los pilares básicos dentro de una organización sin importar la finalidad que cada uno tenga, ya que es el material humano la principal fuente para el crecimiento y desarrollo de toda empresa. (Chiavenato, 2009)

La gestión del talento humano deberá tener como meta principal resaltar y potenciar las capacidades de los trabajadores de la organización, las cuales servirán para mejorar significativamente el funcionamiento de la misma, en el caso de nuestra investigación, las instituciones educativas que trabajan para poder satisfacer necesidades emocionales, cognitivas, educativas deben tener en claro esta propuesta, para humanizar su forma de enseñanza y con ello brindar a la comunidad estudiantil una enseñanza de calidad.

Acciones que permiten el correcto cumplimiento de la gestión del talento humano

Se aconseja tomar en cuenta los procesos que a continuación se muestran para llevar una correcta gestión, en donde se buscara conocer el potencial de los trabajadores, explotar sus habilidades y capacidades, permitiendo además conocer las características de los recursos con los que contamos para poder conocer cuan cerca o lejos estamos de cumplir nuestros objetivos. (Lizano, 2014).

- Procesos correctos inmersos en el proceso de gestionar las capacidades del colaborador.
- Descripción y detallado análisis de los lugares necesarios
- Elegir adecuadamente el colaborador, que cumpla con el perfil deseado.
- Contratación formal de los trabajadores
- Inducción al trabajo
- Salario justo e incentivos por logros obtenidos
- Paso de beneficios sociales
- Evaluación del desempeño
- Capacitaciones constantes.
- Buen clima laboral
- Medidas de seguridad y salubridad dentro de la empresa. (Lizano, 2014).

El talento humano y la calidad

El talento que un trabajador tiene queda demostrado mediante los resultados que obtiene durante su desenvolvimiento, además se ve cuando alcanza las metas trazadas, cuando el trabajador es eficiente, su idea principal es buscar el desarrollo de sus compañeros y de toda la organización en general, es por eso que desde su llegada la empresa muestra notables cambios, llevándola a un crecimiento sostenible y colocándose delante de la competencia, pero para todo ello se necesita de una organización previa de todas las actividades que realizará. (Moromi, 2014)

¿Cómo retener a una persona con talento?

- La organización debe contar con todas las herramientas que el trabajador necesita para realizar su labor, por ejemplo brindarle un ambiente adecuado, llamado también higiene laboral.
- Contar con un área de salud ocupacional, en donde se orienta a las empresas sobre las condiciones en las que se debe trabajar de tal forma que a las personas se les brinde condiciones seguras para laborar, sin arriesgar su vida ni su salud, como por ejemplo contar con indumentaria correcta, protección, etc.
- Brindarle las oportunidades para que los trabajadores tengan una buena calidad de vida, ya que está demostrado que el estrés afecta de forma significativa el desenvolvimiento del trabajador, por ello es importante remunerar de forma justa y en función al cargo del empleado.
- La empresa debe valorar el desarrollo del trabajador, e incentivarlo ya sea reconociendo su labor, de forma económica o subiéndolo de puesto. (Yábar, 2015)

Dimensiones de la gestión del talento humano.

Selección de Personal

La selección del trabajador o del recurso humano es el proceso de escoger a una persona correcta para un cargo, es decir elegir entre diversas personas que se presentan para un puesto a los que cumplan con el perfil requerido en la empresa, toda organización busca obtener resultados positivos y para lograrlo los directivos deben tener la capacidad de reconocer habilidades, cualidades y talentos de sus empleados. (Guerrero, 2015)

Este es el primer paso en el proceso de gestión del talento humano, ya que aquí introduciremos personas calificadas que cuenten con los tributos y competencias para desempeñar ciertas actividades, además se busca que se identifiquen con su labor, que sigan la misión y visión de la empresa y cuenten con los valores necesarios para sumarse a los esfuerzos en búsqueda de cumplir los objetivos planteados. (Guerrero, 2015)

Antes del proceso de selección de personal, se sugiere que haya un reclutamiento, la cual es un proceso previo en donde los postulantes pasan un filtro en donde se podrá distinguir en una primera etapa las habilidades de los postulantes, la selección del personal es un proceso importante para la empresa, ya que gracias a ello se podrá elegir a la persona que se desenvolverá de la mejor forma en un área específica, si este proceso no se respeta o realiza de la forma más justa posible, las consecuencias podrían ser catastróficas para el sistema educativo. (Alles, 2014)

Las capacitaciones en favor del desarrollo

Las capacitaciones son una base importante para el desarrollo de las empresas, ya que gracias a ellas el talento humano se ve reforzado y con mejores resultados como su crecimiento, es mediante las capacitaciones que los trabajadores reciben un adecuado entrenamiento para poder explotar sus habilidades y enriquecer sus conocimientos,

aumentando su desarrollo profesional, siendo más valorado dentro de la organización ya que se volvería más eficiente y por ende más productivo. (Chiavenato, 2009)

Carrera Profesional

Toda persona que ha logrado terminar su carrera busca su desarrollo y crecimiento, por ejemplo busca desenvolverse en algún cargo, las organizaciones contratan a sus trabajadores con el fin de explotar sus habilidades y capacidades ya que por medio de ello obtendrán muchos beneficios y logros, la correcta gestión del talento humano ayuda a que los trabajadores puedan crecer y desenvolverse en cargos. (Guerrero, 2015)

Cabe resaltar que para continuar con una carrera profesional, la persona debe demostrar estar capacitado para brindar mediante sus ideas, conocimiento, y acciones el máximo beneficio para la empresa, ya que su directiva también debe poner atención al crecimiento tanto personal como laboral de sus colaboradores; los líderes de las empresas deben ser capaces de afianzar los valores y la ética dentro de su organización, los cuales deben estar implicados en los objetivos, la visión y la misión con el fin principal de fortalecer las relaciones interpersonales de los trabajadores creando un clima laboral adecuado. (Alles, 2014)

La carrera profesional en otras palabras es el crecimiento del área laboral mediante la exposición de nuestras habilidades al ser parte de una empresa, y debe ser evidenciado en la calidad de producción teniendo presente siempre los códigos éticos y la adquisición de nuevos aprendizajes que traerán beneficios a la organización. (Alles, 2014)

Variable rendimiento laboral

Para lograr una mejor educación es necesario que los trabajadores y docentes en este caso tengan un buen desempeño ya que de ello dependerá el futuro de los estudiantes, es conocido en los últimos años la educación en nuestro país sufre una crisis prueba de ello son las pruebas

y evaluaciones que se hacen a nivel internacional y en las cuales obtenemos un puesto muy abajo, y de ello resulta la pregunta de cuáles serían los parámetros más adecuados a seguir para conseguir una mejor calidad en educación y como debería ser el rendimiento de los maestros de nuestro país, los maestros en el Perú son conscientes de los indicadores que deben seguir durante su desenvolvimiento. (Montenegro, 2016)

Evaluar el rendimiento de un maestro significaría un análisis del compromiso y formación de los mismos, y la mejor forma de medirlo es evidenciar el aprendizaje que están logrando los estudiantes evaluando las competencias que son planteadas y de ser positivo estaríamos ante un buen rendimiento laboral, se señala que son tres las características que principales que debe tener todo buen docentes, la primera es las correctas actividades que se realizan dentro del aula, en segundo la energía para colaborar en búsqueda del avance de toda la institución y la tercera es la importancia por superarse e innovar de forma constante para estar al día con los nuevos estándares que la sociedad exige. (Montenegro, 2016)

El rendimiento laboral es el grupo de acciones que un maestro activa el camino para conseguir el desarrollo del aprendizaje y formación de sus estudiantes a cargo, ya que si los alumnos consiguen el aprendizaje de forma significativa, sería un reflejo de que el trabajo del maestro es correcto demostrando su vocación y motivación por impartir sus conocimientos, se dice que un profesional de calidad se puede desempeñar en todos las áreas, tenga a su disposición o no de materiales y recursos, por ello que el rendimiento de un docente no queda demostrado por la capacidad de memorización que tenga un alumno, sino de cuanta creatividad tenga para conseguir los recursos didáctico en aras del progreso de la institución. (Arratia, 2014)

El desempeño del maestro sería entonces el correcto cumplimiento de sus funciones, y ello se determina por ciertos factores asociados con el mismo docente, el alumno y el medio en el

cual se desempeña, es básico que todo maestro cumpla con su rol como profesional, considerando siempre el desarrollo de forma integral de los estudiantes. (Montenegro, 2016)

La formación docente, hablando de un nivel superior determinará las futuras capacidades y competencias que desarrolle el futuro educador, es importante resaltar que la labor del maestro también se ve influenciada por el valor que la institución le dé a su trabajo, es decir el rendimiento laboral va unido con la motivación de forma intrínseca y extrínseca que reciba, si no es así se presentarían muchas dificultades, por ello justamente se plantea el manejo de gestionar las capacidades del individuo que ayudará a mejorar la consideración de la labor del docente. (Arratia, 2014)

La evaluación que se le hace a los maestros no debería ser vista como una forma de vigilar las actividades de los profesores o cuestionar su labor, sino como un instrumento para fomentar la perfección del profesorado, muchos maestros le tienen miedo a las evaluaciones ya que tienen el concepto de que los están fiscalizando, sin considerar que en la actualidad dichas evaluaciones tienen como objetivo conocer las fortalezas y las deficiencias con la intención de mejorarlas, en conclusión para mejorar la calidad educativa y llegar a conseguir un aprendizaje significativo es necesario que el maestro tenga un correcto rendimiento, una gran vocación y se encuentre motivado. (Arratia, 2014).

Dimensiones de la variable rendimiento laboral

Preparación del trabajo educativo

Esta dimensión hace referencia a la preparación que todo maestro hace para ingresar al proceso de enseñanza y aprendizaje, iniciando desde que se preparaba para ser un profesional, hasta su desenvolvimiento como profesor, expresando sus habilidades, capacidades y conocimientos, siempre debe primero planificar sus clases, haciendo su programación curricular, su plan de trabajo, elaborando sus sílabos, sus sesiones, etc. (Sánchez & Suárez, 2017)

Las diversas capacidades pedagógicas encierran a las habilidades, a los conocimientos, valores que deben caracterizar a un maestro con el objetivo principal de que sus alumnos desarrollen las competencias asignadas, independientemente al curso que se desarrolle él debe ser capaz de tomar decisiones, ser independiente, hábil y con ánimos de investigar. (Guerrero, 2010)

Los maestros deben ser conscientes de cuál es su función como profesional, en otras palabras autoconocerse ya que su principal misión es dar un aporte a la humanidad, descubriendo, desarrollando y reforzando el potencial que encuentra en cada alumno considerando que ellos son el futuro para el país, entre las capacidades pedagógicas que debe tener un maestro podemos señalar:

- Motivación: el maestro debe encontrarse siempre motivado para poder transmitir ese sentimiento de emoción a los estudiantes
- Dominio del tema: el maestro tiene la responsabilidad de ser un experto en el temario que está exponiendo, así podrá transmitirlos de forma clara y siendo mejor captado por los estudiantes
- Habilidad en su enseñanza: aquí hablamos de las diversas estrategias de las que se puede valer el maestro para llegar a concretas el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Guerrero, 2010)

Una buena educación no depende de la buena estructura que se le puede ofrecer al alumnado, o los materiales educativos que se les brinde, claro que son importantes pero lo esencial es la creatividad, capacidad y llegada que tendrá el maestro hacia sus estudiantes. (Guerrero, 2010)

Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje

Esta dimensión es considerada de mucha importancia, ya que un maestro tiene la responsabilidad de gestionar el aprendizaje de forma significativa en el alumno, la gestión

enmarca lo referente al aprendizaje y el clima que se genera en el salón dentro del cual interactúan los estudiantes con el maestro, para que se desarrolle correctamente es necesario la emocionalidad del maestro, además de la gran vocación que se tiene por enseñar, por ejemplo un docente que está motivado en dictar sus clases transmitirá con emoción sus conocimientos llegando a generar un aprendizaje significativo creando un clima favorable dentro del salón. (Sánchez & Suárez, 2017)

Por lo expuesto el docente está en la obligación de gestionar todos los días la estrategia más conveniente que utilizará para llegar al aprendizaje significativo de sus estudiantes, por ello esta dimensión enmarca etapas básicas, en primer lugar hablamos de la creación de un ambiente adecuado para lograr el aprendizaje y creando relaciones interpersonales adecuadas en la comunidad donde nos desempeñamos y en especial con nuestros estudiantes, y la segunda etapa nos habla de la creación de estrategias adecuadas de enseñanza que serán su vehículo el logro de aprendizajes, entre ellas podemos mencionar a las experiencias, historias o materiales del que el maestro se vale para el aprendizaje de su estudiante, en resumen el maestro es un líder que todos los días gestiona el trabajo que se realizará en el aula de clases, creando ambientes favorecedores para sus alumnos, creando empatía entre todos los integrantes y sobre todo el respeto entre semejantes, creando así un clima armónico entre maestros y estudiantes. (Sánchez & Suárez, 2017)

Compromiso profesional

Entre las principales características de debe poseer un maestro está el compromiso y la responsabilidad laboral, ya que su objetivo principal es lograr su función educadora mediante procesos educativos, los maestros nunca dejan de estudiar y capacitarse para brindar siempre una educación de calidad, con información actualizada, innovándose constantemente, el desarrollo profesional trata del crecimiento que logra un maestro siendo el resultado de sus propias experiencias y de sus constantes capacitaciones, ya que la docencia es una carrera de

constante aprendizaje y estudio para cumplir con los estándares que exigen las nuevas generaciones. (Sánchez & Suárez, 2017)

Los maestros llevan consigo el compromiso de ejercer su profesión de la mejor manera ya que mucho depende de ellos formar personas de bien, se les aconseja siempre ejercer un papel de liderazgo, dar el ejemplo en cuanto a mejoras e innovaciones de forma sostenida, desde que inicia a desarrollar su carrera hasta el día en que finalmente se jubile, por ello las políticas educativas deben considerar las condiciones antes mencionadas y recompensar la gran labor de los maestros. (Alles, 2014)

2.3 Bases Filosóficas

El pensamiento crítico y la filosofía son fundamentales para la formación del ser humano lo cual se verá reflejado en su vida adulta, en su rol como profesional y personal.

La filosofía siempre está pensando sobre su propia naturaleza, el que hacer filosófico está centrado en sus orígenes, es una búsqueda de la sabiduría, es una disposición de la búsqueda de lo real, nace de lo asombro según los griegos lo cual conlleva a interrogar de lo que existe.

2.4. Definición de términos básicos.

Gestión:

Se define como el proceso a través del cual el directivo y su equipo de trabajo analizan y ponen en práctica diversas acciones que se han planificado, en base a las metas que se tiene como empresa, considerando sus áreas débiles y sus necesidades. (Yábar, 2015).

Gestión del talento humano

La gestión se define como el proceso a través del cual el directivo y su equipo de trabajo analizan y ponen en práctica diversas acciones que se han planificado, en base a las metas que

se tiene como empresa, considerando sus áreas débiles, sus necesidades, los cambios necesarios para mejorar, las nuevas estrategias a seguir, cambios de cargos, considerando las acciones que se seguirán a partir de ellos y resaltando los resultados que hasta ese momento se han logrado. (Yábar, 2015)

Selección de Personal

Es el proceso se escoge a una persona correcta para un cargo, que cumpla con el perfil requerido en la empresa, toda organización busca obtener resultados positivos y para lograrlo los directivos deben tener la capacidad de reconocer habilidades, cualidades y talentos de sus empleados. (Guerrero, 2015)

Compromiso profesional

Es cuando el profesional está comprometido en lograr su función educadora, los maestros nunca dejan de estudiar y capacitarse para brindar siempre una educación de calidad, con información actualizada e innovándose constantemente. (Sánchez & Suárez, 2017).

El rendimiento laboral

Para lograr una mejor educación es necesario que los trabajadores y docentes en este caso tengan un buen desempeño ya que de ello dependerá el futuro de los estudiantes, es conocido en los últimos años la educación en nuestro país sufre una crisis prueba de ello son las pruebas y evaluaciones que se hacen a nivel internacional y en las cuales obtenemos un puesto muy abajo, y de ello resulta la pregunta de cuáles serían los parámetros más adecuados a seguir para conseguir una mejor calidad en educación y como debería ser el rendimiento de los maestros de nuestro país, los maestros en el Perú son conscientes de los indicadores que deben seguir durante su desenvolvimiento. (Montenegro, 2016)

2.5 Formulación de las hipótesis

Hipótesis general

La gestión del talento humano influye en el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Hipótesis específicos:

La gestión del talento humano influye en la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

La gestión del talento humano influye en la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

La gestión del talento humano influye en el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.6 Operacionalización de variables.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items
La Gestión del talento humano	<p>Gestión del talento humano</p> <p>son muy útiles para manejar lo relacionado a cargos administrativos y gerenciales relacionados con su personal y con los recursos con que se cuentan. (Chiavenato, 2009)</p>	<p>Selección del personal</p> <p>Las capacitaciones en favor del desarrollo</p> <p>Carrera profesional</p>	<p>-¿Cree que los maestros tienen actitudes positivas para la institución?</p> <p>- ¿Considera que los maestros tienen iniciativa para realizar actividades?</p> <p>- ¿Considera que los maestros son proactivos?</p> <p>-¿Considera que en su centro de labores lo capacitan con regularidad?</p> <p>-¿Se siente motivado para ejercer sus labores?</p> <p>-¿Se siente con la suficiente autonomía para tomar decisiones?</p> <p>-Considera que en su centro de labores se practican los valores?</p> <p>-¿Cree que los maestros muestran cortesía?</p> <p>¿Considera que los maestros saben orientar a sus</p>	Cuestionarios

<p>Rendimiento laboral</p>	<p>Es el grupo de acciones que un maestro tiene para conseguir la formación de sus estudiantes a cargo, ya que si los alumnos consiguen el aprendizaje de forma significativa, sería un reflejo de que el trabajo del maestro es correcto demostrando su vocación y motivación por impartir sus conocimientos (Montenegro, 2016)</p>	<p>Preparación del trabajo educativo</p> <p>Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Compromiso profesional</p>	<p>estudiantes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Identifica las habilidades y capacidades de sus estudiantes? - ¿Reconoce el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes? - ¿Domina los temas que trata en su clase? <ul style="list-style-type: none"> - ¿Establece lazos de confianza y afecto con sus estudiantes? - ¿Incentiva a las buenas relaciones interpersonales dentro del aula? - ¿Trata en lo posible que todos sus estudiantes cuenten con el mobiliario y los recursos necesarios? <ul style="list-style-type: none"> - ¿Establece lazos de respeto y unión con sus compañeros? - ¿Entre documentos técnicos, y de gestión cuando se le requiere? - ¿Es puntual a su trabajo y cumple con sus horarios? 	<p>Cuestionarios</p>
----------------------------	--	---	--	----------------------

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Metodología

3.1.1 Tipo de la Investigación

La presente investigación está enmarcada en un tipo descriptivo correlacional, no experimental.

3.1.2. Diseño de la investigación

La investigación se enmarca en un tipo descriptivo ya que busca mostrar de forma puntual una realidad, explicando y asociando las variables, mas no busca interferir o modificarlas.

Además de ser de tipo correlacional hace referencia a una investigación que normalmente responde preguntas sobre la relación que hay entre dos o más variables, es decir consiste en asociar mínimamente a dos variables y con ello conocer su grado de asociación, teniendo con ello una cierta explicación, por lo tanto esta investigación se considera también de tipo teórica en vista de que investigamos tiene contacto entre las variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población:

La población señala la cantidad de personas que se analizaran en la presente investigación, para el presente trabajo serían los docentes, que suman un total de 150 profesores.

3.2.2 Muestra:

La muestra sobre la cual trabajamos la presente investigación está dada por los docentes de la facultad de Educación que suman un total de 50 profesores.

3.3. Técnica de recolección de datos

El instrumento utilizado para obtener la información necesaria para nuestro trabajo de investigación serán los cuestionarios, uno para cada variable, los cuales se mostraran en la parte de los anexos.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

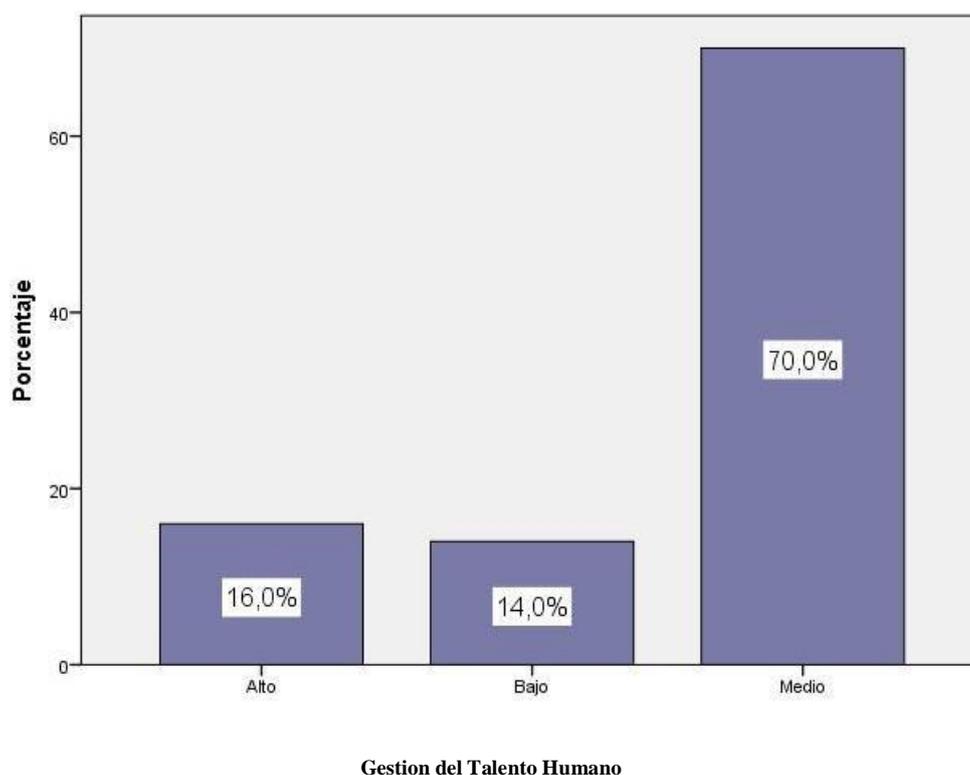
4.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 3

<i>Gestión del Talento Humano</i>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	8	16,0	16,0
	Bajo	7	14,0	30,0
	Medio	35	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Figura 1



La gestión del talento Humano es un conjunto de políticas, acuerdos, prácticas que son muy útiles relacionados con su personal y con los recursos con que se cuentan, observamos que un 70,0% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, un 16,0% se encuentran en un nivel medio y un 14,0% se encuentran en un nivel bajo.

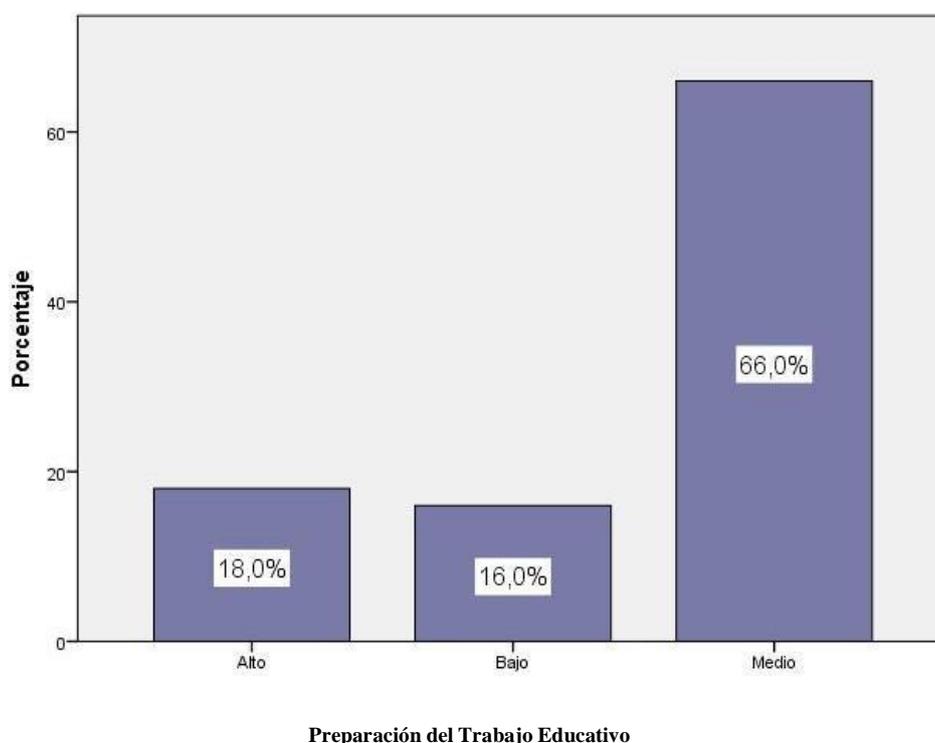
Tabla 4

Preparación del Trabajo Educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alto	9	18,0	18,0	18,0
Bajo	8	16,0	16,0	34,0
Medio	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Figura 2



La preparación del Trabajo Educativo en las diversas capacidades pedagógicas encierra a las habilidades, a los conocimientos, valores que deben caracterizar a un maestro de este modo vemos que un 66,0% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, un 18,0% se encuentran en un nivel medio y un 16,0% se encuentran en un nivel bajo.

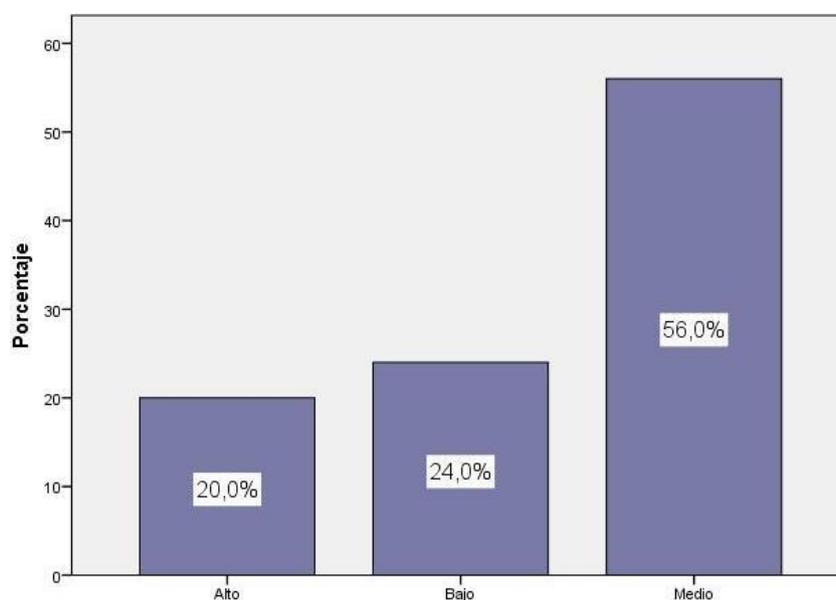
Tabla 5

Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	10	20,0	20,0
	Bajo	12	24,0	44,0
	Medio	28	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Figura 3



Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje

Un maestro tiene la responsabilidad de Administrar el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma significativa en el alumno, podemos ver en la tabla, un 56,0% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, un 24,0% se encuentran en un nivel medio y un 20,0% se encuentran en un nivel bajo.

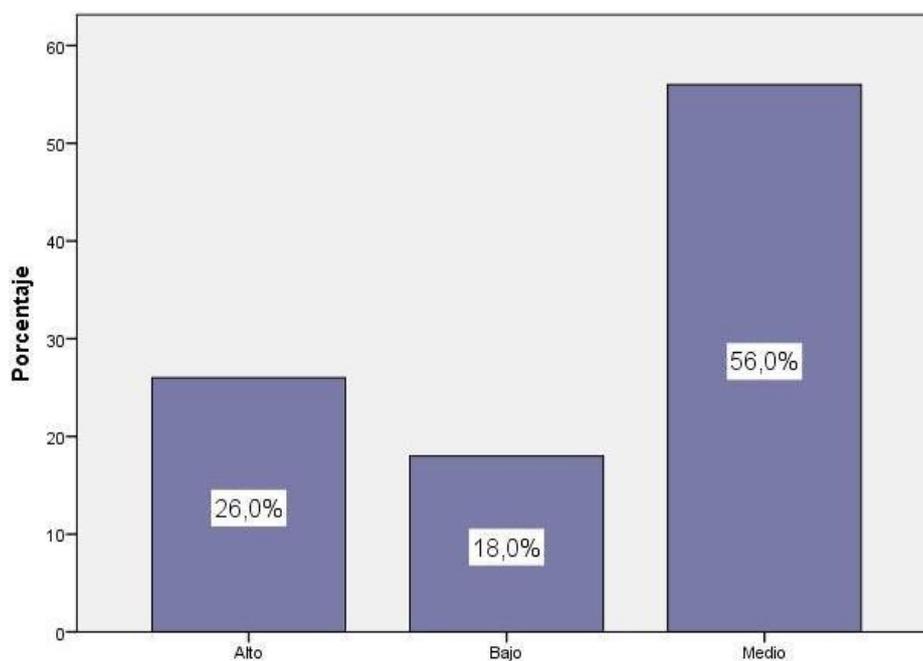
Tabla 6

Compromiso profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	13	26,0	26,0
	Bajo	9	18,0	44,0
	Medio	28	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Figura 4



Compromiso profesional

Entre las principales características que debe poseer un maestro está el compromiso profesional y la responsabilidad laboral por consiguiente el resultado muestra un 56,0% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, un 26,0% se encuentran en un nivel medio y un 18,0% se encuentran en un nivel bajo.

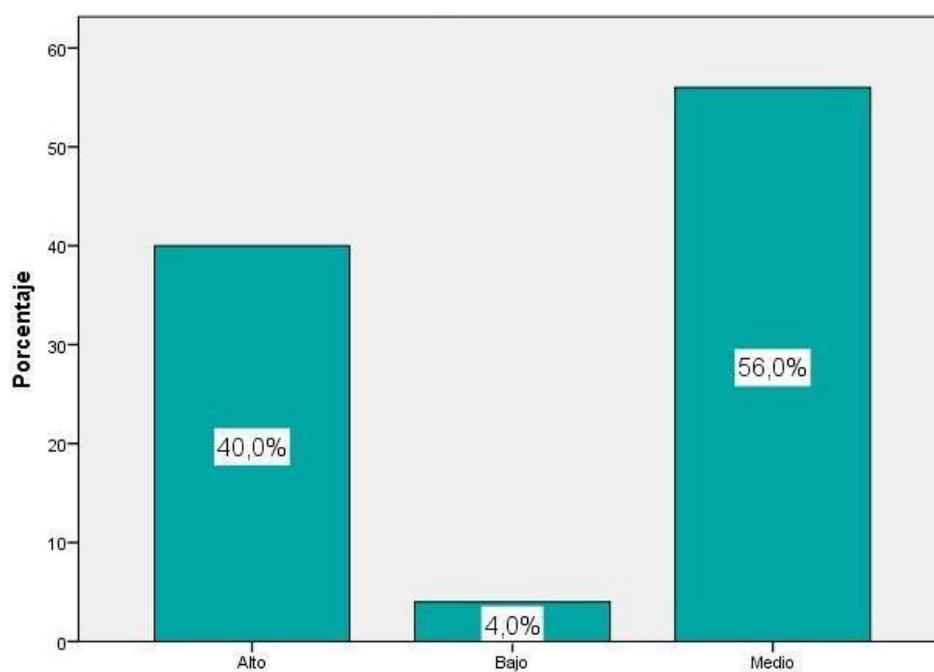
Tabla 7

Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	20	40,0	40,0
	Bajo	2	4,0	44,0
	Medio	28	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Fuente: Resultados del instrumento aplicado

Figura 5



Rendimiento laboral

El Rendimiento laboral son las acciones que un maestro pone en marcha para conseguir el proceso de aprendizaje y formación de sus estudiantes, según nos muestra la tabla en relación con este aspecto, un 56,0% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, un 40,0% se encuentran en un nivel medio y un 4,0% se encuentran en un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

Tabla 8

Gestión del talento humano

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento Laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,584**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La gestión del talento Humano es un conjunto de políticas, acuerdos, prácticas que son muy útiles relacionados con su personal y con los recursos con que se cuentan, observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r = 0,584$ con una valor $\text{Sig} < 0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos la relación entre la gestión del talento humano como objeto de estudio y el rendimiento laboral de los docentes encuestados de la facultad de Educación.

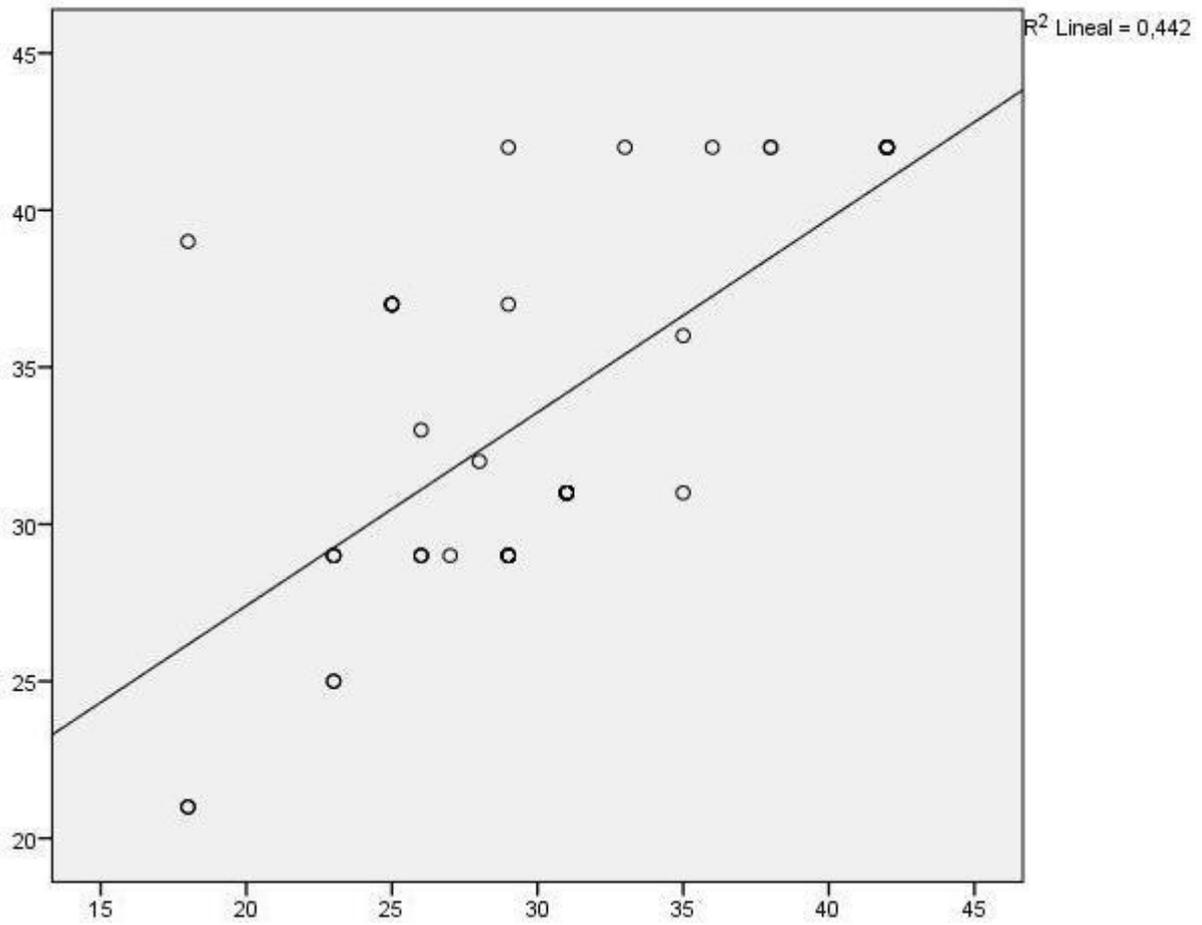


Figura 6. Gestión del talento humano y el Rendimiento laboral.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

Tabla 9

Preparación del trabajo educativo

			Correlaciones	
			Preparación del trabajo educativo	Gestión Del Talento Humano
Rho de Spearman	Preparación del trabajo educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,426
		Sig. (bilateral)	.	4,000
		N	50	50
	Gestión Del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,426	1,000
		Sig. (bilateral)	,066	.
		N	50	50

La preparación del Trabajo Educativo en las diversas capacidades pedagógicas encierra a las habilidades, a los conocimientos, valores que deben caracterizar a un maestro de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r = 0,426$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos la relación entre la gestión del talento humano como objeto de estudio y la preparación del trabajo educativo de los docentes encuestados de la facultad de Educación.

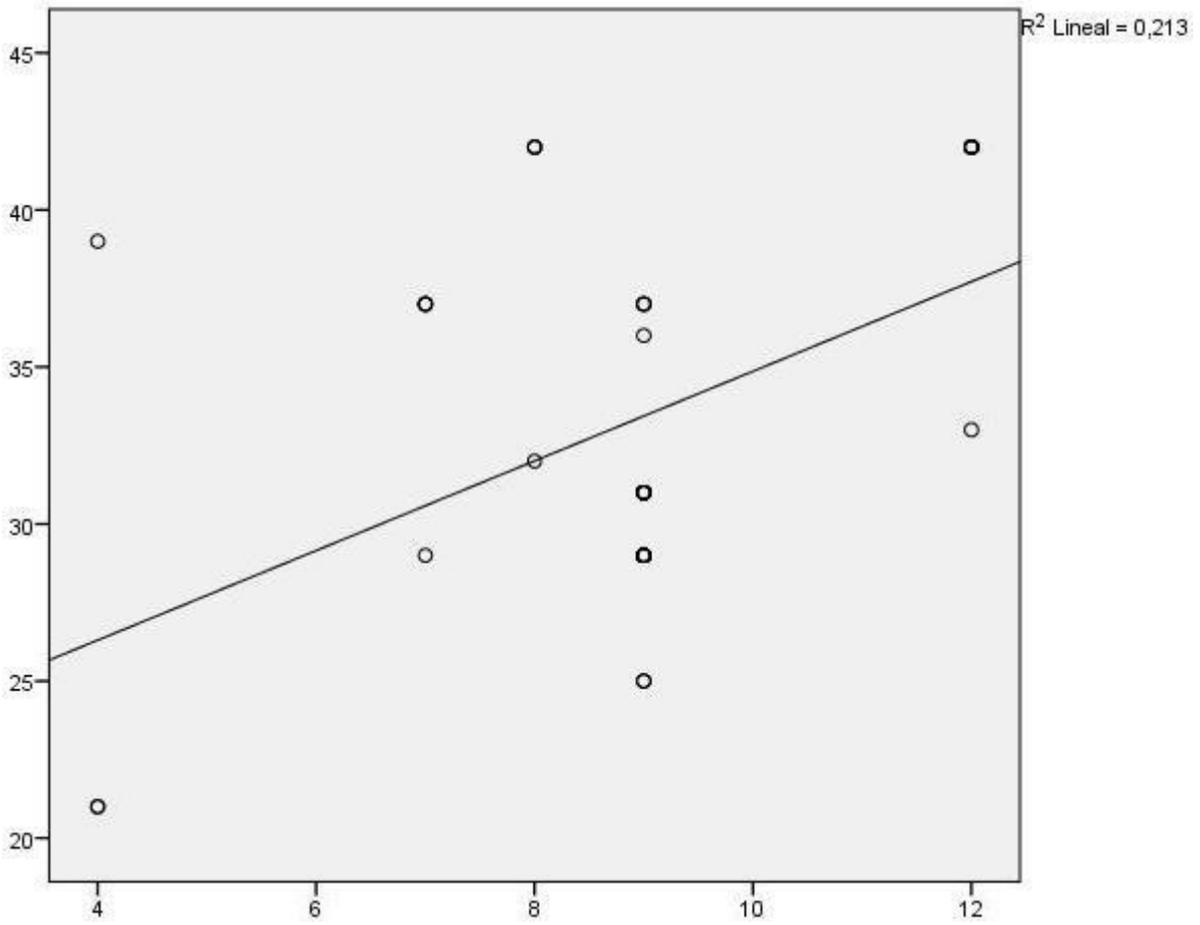


Figura 7. Gestión del talento humano y la preparación del trabajo educativo

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

Tabla 10

Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje

Correlaciones				
			Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje	Gestión Del Talento Humano
Rho de Spearman	Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión Del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Un maestro tiene la responsabilidad de Administrar el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma significativa en el alumno, de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r = 0,525$ con una valor $\text{Sig} < 0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos la relación entre la gestión del talento humano como objeto de estudio y la Administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes encuestados de la facultad de Educación.

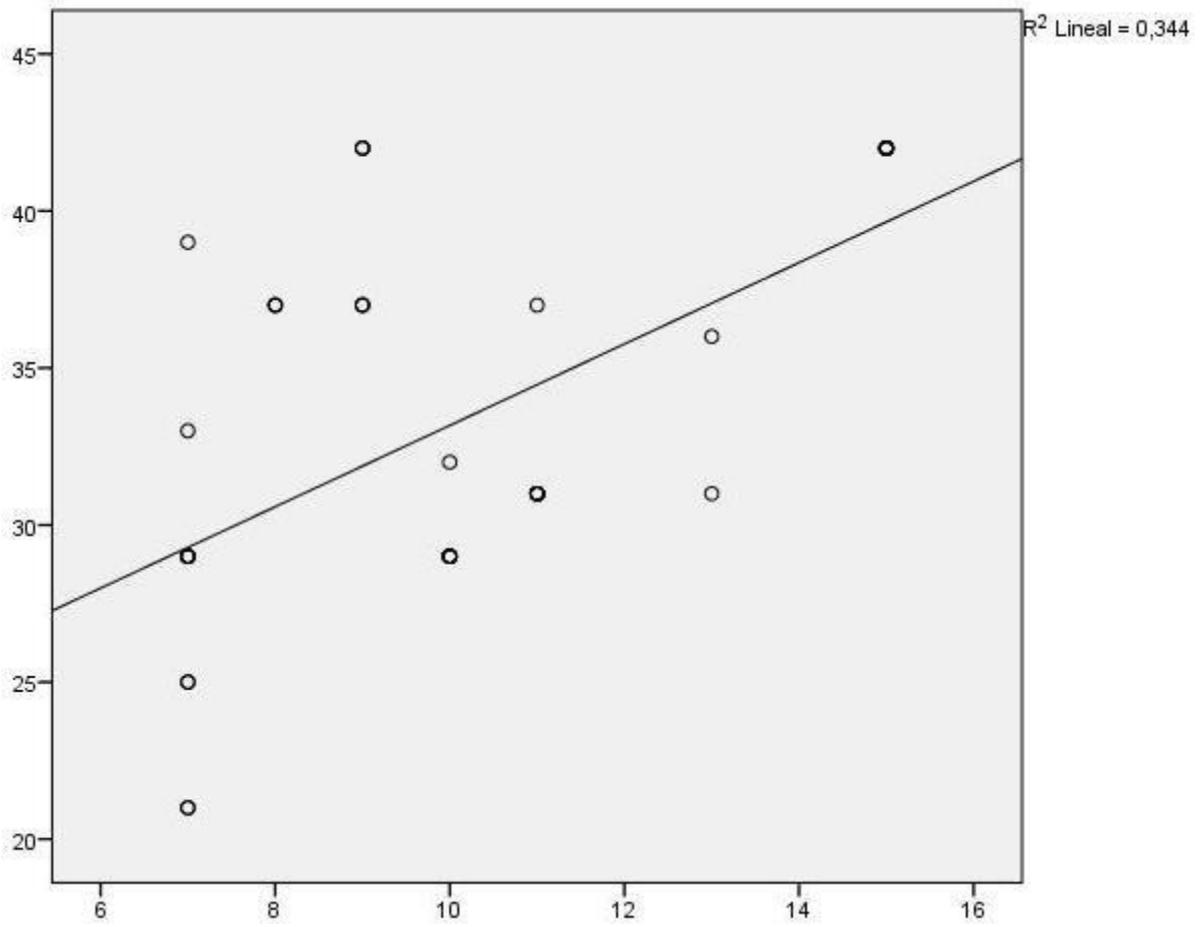


Figura 8. Gestión del talento humano y la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.

Tabla 11

Compromiso Profesional

		Correlaciones		
			compromiso profesional	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	compromiso profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Entre las principales características que debe poseer un maestro está el compromiso profesional y la responsabilidad laboral, de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r = 0,633$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos la relación entre la gestión del talento humano como objeto de estudio y el compromiso profesional de los docentes encuestados de la facultad de Educación.

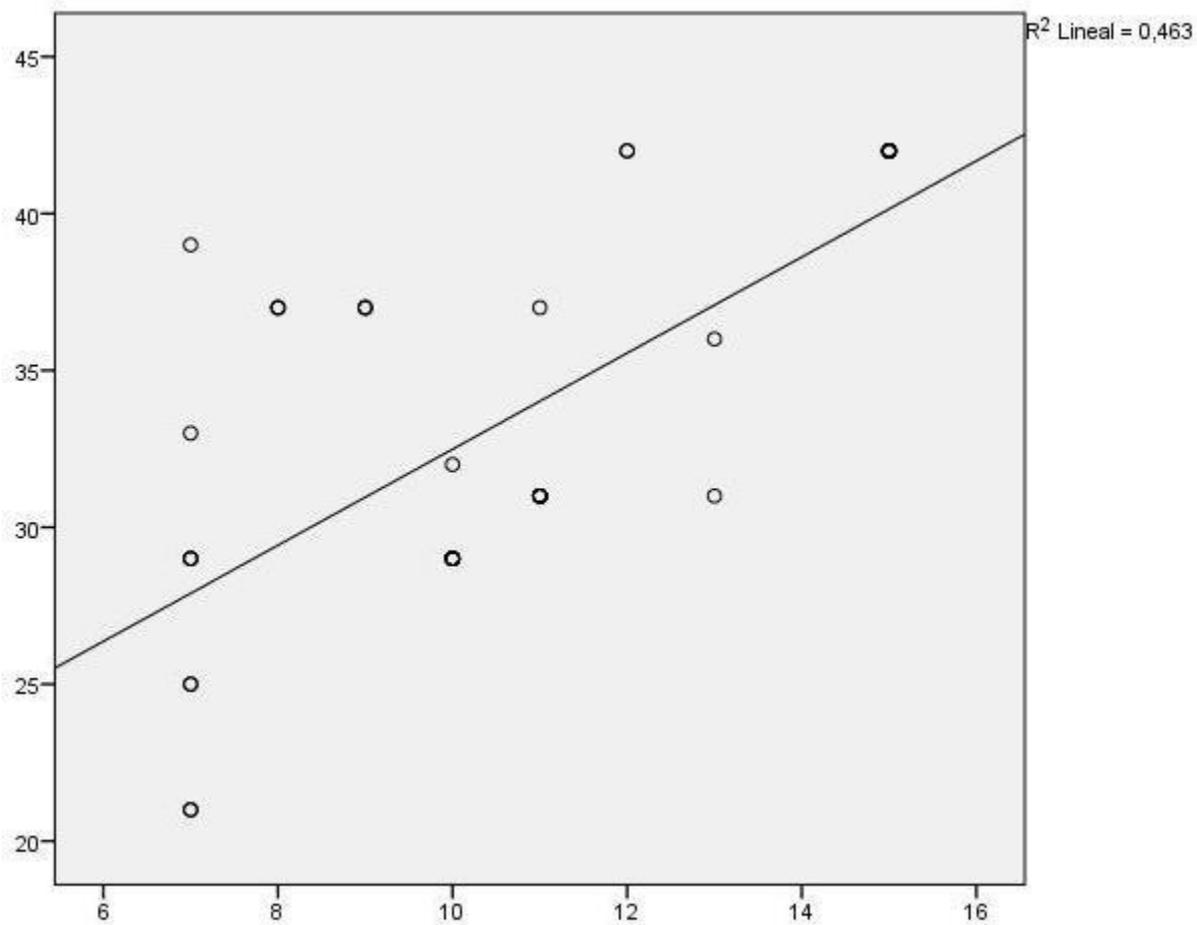


Figura 9. Gestión del talento humano y el compromiso profesional

CAPITULO V
DISCUSION

5.1 Discusión de Resultados

Cabe resaltar que una parte muy importante del progreso de una institución es la gestión educativa que se emplea y que potenciara de forma significativa a los miembros de la comunidad educativa, actualmente existen diversas investigaciones relacionados al tema en cuestión a nivel internacional tenemos a **Alonso (2017)** el clima laboral también es un determinante para su correcto desempeño, y sobre todo la remuneración económica juega un rol preponderante para que el trabajador se sienta valorado y comprometido con lograr el éxito como organización para **Gonzales (2014)**, queda claro que hay una estrecha relación entre las dos variables en mención, gestión de líderes educativos y el performance de los maestros dentro de la corporación no se toman en cuenta las ideas y opiniones de sus trabajadores, no se reconoce sus habilidades y capacidades, para **Arratia (2010)** el espacio en donde el maestro realizará su trabajo, debe cumplir ciertas características como el apoyo al crecimiento profesional, el buen clima laboral, la justa remuneración económica, las capacitaciones y actualizaciones constantes a los empleados, el respeto y reconocimiento a su labor, permitiéndole desempeñarse correctamente, a nivel nacional para **Crisóstomo (2019)**, dentro del hospital la gran mayoría de trabajadores no contribuye ni incentiva a compartir los conocimientos entre compañeros, así mismo para **More (2017)**, la mayoría de los trabajadores cumplen de forma cabal las tareas asignadas, sin embargo existe una minoría que se resiste a realizar su trabajo de forma eficiente, y señalan que es por falta de una capacitación constante por parte de los directivos de la empresa, por lo que se aconseja crear un plan para reforzar la gestión del talento humano, en tanto **Rodríguez (2017)** se evidencio que la forma en que los directivos realizan y organizan de forma directa el desenvolvimiento laboral por ello aconseja poner especial énfasis en las capacitaciones, remuneraciones y reconocimientos de sus trabajadores ya que con ello los pacientes recibirán una mejor atención.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Gestionar y administrar el talento en las personas es notable por ser un conjunto de políticas, acuerdos, prácticas que son muy útiles relacionados con su personal y con los recursos con que se cuentan, observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r=0,584$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos la relacion existente.

La preparación del Trabajo Educativo en las diversas capacidades pedagógicas encierra a las habilidades, a los conocimientos, valores que deben caracterizar a un maestro de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r=0,426$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos que Gestionar y administrar el talento en las personas favorece como objeto de estudio en la preparación del trabajo educativo en los maestros encuestados.

Un maestro tiene la responsabilidad de Administrar el desarrollo educativo de forma significativa en el alumno, de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r=0,525$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos que Gestionar y administrar el talento en las personas favorece como objeto de estudio en la Administración en los maestros encuestados.

Entre las principales características que debe poseer un maestro está el compromiso profesional y la responsabilidad laboral, de este modo observamos en el resultado que se expresa una correlación de $r=0,633$ con una valor $\text{Sig}<0,05$, confirmando que es admisible la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por consiguiente afirmamos que Gestionar

y administrar el talento en las personas favorece como objeto de estudio y el compromiso profesional de los docentes encuestados.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo al problema investigado se recomienda trazarse metas orientados a cumplir la misión de la institución, delegando funciones para el logro de los objetivos.

Capacitar a los docentes en temas actualizados en plataformas tecnológicas y aulas virtuales, diseñando modelos de aprendizaje adecuados con la finalidad que responda a las necesidades de la universidad.

Propiciar un clima laboral agradable de confianza y comunicación abierta donde sean escuchados propiciando en los colaboradores el interés por generar nuevas ideas que favorezcan la creatividad y experimenten nuevas formas de trabajo donde se reflejen sus talentos y sean aprovechados para mejorar la institución.

El trabajo en equipo promueve que los colaboradores compartan sus conocimientos de manera tácita que traen de sus propias experiencias de vida tanto familiar como laboral lo cual se vuelve potencialmente rico para mejorar los retos en la institución.

Identificar a las personas que tengan mayor experiencia y aceptabilidad en el grupo para que dirijan tareas volviéndose en mentores para fortalecer el equipo.

CAPITULO VII
BIBLIOGRAFIA

Fuentes Bibliográficas

Alles, M (2014). *Selección por Competencias. Gestión del talento humano*. Buenos Aires: Editorial Granica.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F., México: Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de México

Lizano, J. (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Clima Organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.* Ambato, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica de Ambato.

Montenegro, A. (2016). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Sánchez, M. & Suárez, C., (2017) *Las capacidades y las competencias: su comprensión para la Formación del Profesional. 16 ed.*, Cuba: Editorial Acción Pedagógica

Yábar, I (2015). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente*. Lima. Perú: Editorial Edicentro.

Fuentes Hemerográficas

Alonso, A (2017), *La gestión del talento humano en empresas innovadores. Análisis a través del estudio de casos (Tesis de pregrado) Universidad Rey Juan Carlos. España.*

Arratia, M. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de posgrado).* Universidad Nacional de Chile.

Crisóstomo. M. (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018 (Tesis de maestría).* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.

Gonzales, S. (2014) *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo, Monagas (Tesis de posgrado).* Universidad de Santa María, Venezuela

Guerrero, L. (2015). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate. Revista Foro Educativo. Volumen (14), p.120

More, L. (2017) *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel divino, Chiclayo 2016 (Tesis de pregrado).* Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú

Rodríguez, V. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Perú.

Fuentes Electrónicas

Moromi, H. (2014). La Calidad: Importancia de la Gestión del Talento Humano. *Perulactea*
Obtenido de <http://www.perulactea.com/2014/01/06/la-calidad-importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>

Arratia, A. (2014) Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile. *Uchile*.
Disponibile en :http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/csarratia_a.pdf

ANEXOS

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: Variable Gestión del talento humano

SELECCIÓN PERSONAL

¿Cree que los maestros tienen actitudes positivas para la institución?

SI () NO ()

¿Considera que los maestros tienen iniciativa para realizar actividades?

SI () NO ()

- ¿Considera que los maestros son proactivos?

SI () NO ()

LAS CAPACITACIONES EN FAVOR DEL DESARROLLO

¿Considera que en su centro de labores lo capacitan con regularidad?

SI () NO ()

¿Se siente motivada para ejercer sus labores?

SI () NO ()

¿Se siente con la suficiente autonomía para tomar decisiones?

SI () NO ()

CARRERA PROFESIONAL

Considera que en su centro de labores se practican los valores?

SI () NO ()

¿Cree que los maestros muestran cortesía?

SI () NO ()

¿Considera que los maestros saben orientar a sus estudiantes?

SI () NO ()

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: Rendimiento laboral

PREPARACION DEL TRABAJO EDUCATIVO

¿Identifica las habilidades y capacidades de sus estudiantes?

SI () NO ()

¿Reconoce el ritmo de aprendizaje de sus estudiantes?

SI () NO ()

¿Domina los temas que trata en su clase?

SI () NO ()

ADMINISTRACION DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

¿Establece lazos de confianza y afecto con sus estudiantes?

SI () NO ()

¿Incentiva a las buenas relaciones interpersonales dentro del aula?

SI () NO ()

- ¿Trata en lo posible que todos sus estudiantes cuenten con el mobiliario y los recursos necesarios?

SI () NO ()

COMPROMISO PROFESIONAL

¿Establece lazos de respeto y unión con sus compañeros?

SI () NO ()

¿Entrega documentos técnicos, y de gestión cuando se le requiere?

SI () NO ()

¿Es puntual a su trabajo y cumple con sus horarios?

SI () NO ()

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA Y TÉCNICA	POBLACION Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Exponer la gestión del talento humano y su relación con el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Exponer la gestión del talento humano y su relación con la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>Exponer la gestión del talento humano y su relación con la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>Exponer la gestión del talento humano y su relación con el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La gestión del talento humano influye en el rendimiento laboral de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>La gestión del talento humano influye en la preparación del trabajo educativo de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>La gestión del talento humano influye en la administración del proceso de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p> <p>La gestión del talento humano influye en el compromiso profesional de los docentes de la facultad de educación de la UNJFSC – Huacho.</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Rendimiento laboral</p>	<p>Método</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Técnicas: Encuestas</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>POBLACION 150</p> <p>MUESTRA 50</p>

MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL