



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y planificación curricular en  
la I. E. José María Arguedas. Carabaylo 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en administración de la educación**

**AUTOR**

Br. Javier Leocadio Ortiz Vega

**ASESORA:**

Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**

Educación e idioma

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

**2018**



## Dedicatoria

A mis padres, familiares, amigos y colegas de la I.E. José María Arguedas. Especialmente a mi esposa y a mis hijos. A los primeros por ser mi gran ayuda y a los últimos, por ser mi sustento y una razón más para seguir siendo

### Agradecimiento

A mis padres por hacer de mi lo que soy, a mis amigos, del barrio el progreso Carabaylo, de la UNE, de UNMSM y de mi centro de trabajo I.E. José María Arguedas, a mis hermanos y familiares, porque gran parte de mi vida se las debo a ellos y muy poco a mi

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Br. Javier Leocadio Ortiz Vega, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09403294, con la tesis titulada Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017, declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, Julio del 2018.

Firma:.....

Br. Javier Leocadio Ortiz Vega

DNI: 09403294

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada: Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo en el año 2017.

La información está estructurada en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el método. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos planteado, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

El autor

## Índice

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Página</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	Xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	38
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	40
1.7 Objetivos	41
<b>II. Método</b>	<b>42</b>
2.1 Diseño de investigación	43
2.2 Variables, Operacionalización	44
2.3 Población y muestra	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Método de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51

<b>III: Resultados</b>	52
<b>IV: Discusión</b>	73
<b>V: Conclusiones</b>	82
<b>VI: Recomendaciones</b>	85
<b>VII. Referencias</b>	87
<b>Anexos</b>	90
Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Instrumentos
Anexo 3	Validez de los instrumentos
Anexo 4	Permiso de la institución donde se aplicó el estudio
Anexo 5	Base de datos
Anexo 6	Artículo científico

## Índice de tablas

		Página.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento Humano	45
Tabla 2	Operacionaización de la variable planificación curricular	46
Tabla 3	Dimensiones de la variable gestión de talento humano	48
Tabla 4	Dimensiones de la variable planificación curricular	49
Tabla 5	Validez de los cuestionarios	49
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario	50
Tabla 7	Distribución de frecuencias por nivel de la gestión del talento humano en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	53
Tabla 8	Distribución de frecuencias por nivel de la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	57
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	58
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	60
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	61
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	63

Tabla 15	Distribución de frecuencias entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	64
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	66
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	67
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	68
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	69
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	70
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	71
Tabla 22	Grado de correlación y nivel de significación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	72

**Índice de figuras**

		Pág.
Figura 1	Niveles porcentuales de la gestión del talento humano en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	53
Figura 2	Niveles porcentuales de la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	54
Figura 3	Niveles entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	56
Figura 4	Niveles entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	57
Figura 5	Niveles entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	59
Figura 6	Niveles entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	60
Figura 7	Niveles entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	62
Figura 8	Niveles entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	63
Figura 9	Niveles entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017	65

## Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio la gestión del talento humano y la planificación curricular. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 profesores, a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, se levantó información sobre las variables Gestión del talento humano y planificación curricular, los instrumentos de recolección de datos fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,894 para la variable gestión del talento humano y 0,765 para la variable planificación curricular.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,483$  entre las variables: gestión del talento humano y planificación curricular, con una significancia de  $p=0,000$  evidenciando que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa.

**Palabras claves:** gestión del talento humano y planificación curricular

## Abstract

The present investigation has as variables of study the human talent management and the curricular planning. Its general objective was to determine the relationship between human talent management and curricular planning in the I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

The research carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population was made up of 80 professors, who were interviewed as a census. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, information was collected on the variables Human talent management and curricular planning, the data collection instruments were validated by expert judgment with a result In terms of applicability, reliability was determined using the Alfa Cronbach coefficient, whose value was 0.894 for the human talent management variable and 0.765 for the curricular planning variable.

The results of the statistical analysis show the existence of a relationship  $r = 0, 0,483$  between the variables: human talent management and curricular planning, with a significance of  $p = 0.000$  showing that  $p$  is less than 0.05, which allows note that the relationship is significant.

*Keywords:* human talent management and curriculum planning

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

El desarrollo social se da en tanto las personas establecen relaciones de distinta índole y una de ellas es la relación laboral en diferentes y variados escenarios, en esta circunstancia la categoría del talento humano ha cobrado importancia principalmente en la gestión de la empresa privada, sin embargo consideramos aplicable también al sector público al cual se dirige nuestra investigación. Al respecto del talento humano Chiavenato (2010) sostiene que:

El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad. (p.5)

Por otro lado abordar la temática referida al talento humano en el contexto de las organizaciones es establecer una relación necesaria, al respecto Chiavenato sostiene que

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre

esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obreros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las fábricas respectivamente. (p.5)

Por otro lado la investigación aborda el tema de la planificación curricular aspecto este tan importante en el sector educativo y que ha venido trayendo controversias en los últimos años por la diversidad de propuestas con la finalidad de lograr una mejor educación en nuestro país. Según el MINEDU (2016) el currículo está en constante reformulación con la participación de diferentes agentes con la finalidad de responder a las demandas de la sociedad del siglo XXI. Al respecto señala que:

El Currículo Nacional mantiene, redirecciona y fortalece el sentido de los enfoques que forman parte de los currículos que lo precedieron, principalmente el de competencias, aprendizaje, enseñanza y evaluación. Esta situación plantea una evolución, es decir, un progreso orientado a contribuir en la tarea pedagógica de desarrollar las competencias de los estudiantes de acuerdo con las demandas de la sociedad actual. Estos cambios plantean el reto de articular la gestión institucional, el trabajo del docente, los materiales educativos y la evaluación con lo que se espera que aprendan los estudiantes en la institución educativa. (p.4)

Respecto al estudio en Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas del distrito de Carabayllo, consideramos de importancia dado que al tratar la variable de las personas en relación con sus instituciones, es fundamental que evaluemos este estado de cuestión, así como advertir lo referido a la planificación curricular, es cierto que tanto la variable primera como la segunda expresan en la institución algunos carencias por lo que consideramos importante sincerar dicha situación a través de la presente investigación. En base a estos considerandos de las variables en estudio se procederá a desarrollar la investigación para lo cual se formulará el problema de investigación.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1 Antecedentes Internacionales

Galindez (2015), en su investigación titulada *Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos. Barquisimeto, estado Lara*, para optar el grado de Magister en la Universidad de Fermín Toro – Caburade, que tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos, con una muestra de 119 trabajadores de la Sociedad Civil Microbuses Cerritos Blancos, Con respecto a la metodología empleada, el estudio se fundamentó en la modalidad de campo, de tipo descriptivo con apoyo bibliográficos; por otro lado, para la recolección de los datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario con más de dos opciones de respuesta llegando a concluir, que Actualmente, la Sociedad Civil Microbuses Cerritos Blancos no escapa de los problemas motivacionales que poseen sus empleados.

Aguilar (2012) en su tesis titulada, *La gestión del talento humano” llevada a cabo en la Universidad Nacional de Loja y aprobada en el año 2010-2011*. Ecuador. Tuvo como objetivo desarrollar conocimientos y capacidades en los estudiantes sobre la ciencia de la administración de personal. Esta investigación concluye que los requerimientos del puesto, son requisitos que deberá cumplir la persona que ocupe una vacante dentro de la organización, es decir que debe tener un perfil profesional acorde a dichos requerimientos para que pueda ocupar la vacante, por lo que se indica que el diseño de puestos es esencial para facilitar el proceso de reclutamiento y selección y por ende para colocar al empleado con exactitud en el área requerida, mencionando que la evaluación del desempeño indicará si la selección, orientación, formación, capacitación han sido aplicadas correctamente; se concluye además que para cubrir una vacante las organizaciones deben identificar un número de requerimientos o requisitos mínimos, los cuales deberán ser cumplidos por los aspirantes

Martínez (2013) en su investigación, *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Instituto politécnico nacional*, para optar grado de maestro, México. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión de talento humano y competencias, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, población y muestra de 80, concluyó que mediante el análisis del manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales Diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos.

De León (2013) tesis, *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*, objetivo fue determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, diseño de la investigación es descriptivo, la muestra a estudiarse fue de treinta organizaciones, por ello, se utilizará el método no probabilístico por conveniencia, como conclusión: Se recomienda que para mejorar la calidad de la gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, se habilite un área que se encargue de la administración del recurso humano, en donde no exista; y las que ya cuentan con dicha área, contratar a una persona con el grado de licenciatura específica. 2. la creación de manuales de normas y procedimientos, en sus distintas áreas de funcionamiento, como el reclutamiento, la selección, la inducción del personal, perfiles y descripción de puestos, reglamentos y lineamientos que contribuyan a contar con colaboradores de calidad, 3. Que las PYMES aprovechen al máximo los conocimientos y experiencias de los colaboradores. 4. fortalezcan procesos y mecanismos que orientan a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, ya que esto contribuirá a retener a sus mejores empleados, mantener un buen clima laboral y un liderazgo organizacional. 5. fortalezcan los procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo, debido que, esto ayudará a disminuir los índices de rotación de personal, mantener una cultura organizacional, guiar

equipos de trabajo y buena comunicación interna. 6 fortifiquen los procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, y establezcan las faltantes, ya que esto contribuirá al ausentismo laboral y la prevención de accidentes y enfermedades dentro de la empresa.

García (2013) investigó acerca del *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*, tuvo como objetivo general Analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, con el fin de elaborar un Modelo de Gestión de Recursos Humanos por Competencias, enfoque cuali –cuantitativa, de tipo exploratoria, se concluye que la evaluación de la capacitación permitirá determinar si esta cumplió con las expectativas en cuanto al desarrollo de competencias del personal. El contenido del formulario para la evaluación de la capacitación es el siguiente: El primer apartado contiene los datos informativos como: • Nombre de la capacitación • Objetivo: • Facilitador: • Fecha de inicio: El segundo apartado contiene aspectos que permiten la evaluación del desarrollo y contenido de la capacitación, estos deben ser evaluados bajo los siguientes parámetros: Excelente, Bueno, Regular, Malo; los factores a evaluarse son: • Cumplimiento del contenido del curso. • Metodología aplicada • Puntualidad en el desarrollo • Material utilizado • Cumplimiento de objetivos • Utilidad de los temas tratados El tercer apartado contiene los factores sobre los cuales se evalúa a la persona que disertó la capacitación, estos se evalúan bajo los mismos criterios con los que se evaluó el desarrollo y contenido de la evaluación. El objetivo de la evaluación de la capacitación es determinar falencias que faciliten establecer correctivos que permitan alcanzar los objetivos trazados y la optimización de recursos. - 192 -  
Formulario 22. Evaluación de la

### 1.2.2 Antecedentes nacionales

Melgarejo (2017). En su tesis *Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016*. Cuyo objetivo fue determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. Enfoque cuantitativo, tipo básica, metodología hipotético deductivo, diseño no experimental correlacional descriptivo, muestra 0 trabajadores del Minedu, llego a la conclusión: se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables.

Inca (2015) investigó acerca de *la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*, el objetivo de investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, diseño no experimental, correlacional transeccional, tipo sustantiva, población 203 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, con una muestra de 104 trabajadores, llega a la siguiente conclusión La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. 2 La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. 3 La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de

spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. 4 La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. 5 La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Quispitupa y Frine (2014) investigó acerca de: *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*”, para optar el grado Magister en administración de empresas, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas – Lima, tuvo como objetivo El plan de Negocio que se pretende implementar con nuestro Modelo de Gestión del Talento, es un sistema automatizado, dinámico, de indicadores, y ROI de la Gestión del Talento, que permita a la empresa concretar el valor agregado del Capital Intelectual, desde la gestión de la información en el área de Recursos Humanos hasta el seguimiento práctico de los Líderes en sus áreas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, se realizaron 34 encuestas como fuente de investigación cualitativa, concluyendo que el principal reto en la elaboración de la presente tesis fue conocer las necesidades y características del mercado empresarial, dado que, nuestro modelo de negocio se basa en la oferta de intangibles (gestión de talento humano). A través de dicha investigación, sobre la Consultoría en Recursos Humanos, llegamos a la conclusión de que existe una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento humano ofrecidos por las consultoras del país.

Cachuan (2015) en su tesis titulado *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*, tuvo como objetivo comprometer a las empresas a realizar mejores evaluaciones de desempeño de personal, lograr identificar el potencial de talento con el cual cuenta, para poder generar una estabilidad dentro del área de trabajo lo cual llevara a generar mejores resultados

económicos en el transcurso del tiempo. Se realizó un estudio descriptivo a través del trabajo de campo donde se aplicaron las herramientas de recopilación de información tal como la encuesta, se encontró hallazgos importantes. La población estuvo conformada por 60 personas, entre los trabajadores de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana. Además cabe indicar que el mencionado trabajo sirve como antecedente para futuras investigaciones debido a que se ha proporcionado una solución que servirá para los investigadores o trabajadores del mundo empresarial.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Bases teóricas de la variable gestión del talento humano**

##### **Presupuestos de la administración del talento humano.**

Según Bligoo (2013) hay una filosofía propia de la administración del personal, cuya característica se basa en el sentido que las actividades de las personas se sostienen en sus presupuestos básicos, siendo esto verdad en relación con la administración de sujetos, donde los supuestos están referidos con la confianza que se puede tener de ellas, sobre su agrado o no del trabajo, su creatividad, su forma de actuar tal cual

##### **Teorías y Enfoques de la Gestión del talento Humano.**

Machado en el año 2011 se refiere acerca de la gestión del talento humano como una perspectiva que se refiere a aquel prototipo de mandato centrado en el ejercicio de funciones o labores individualista.

Enfoque Sistémico: Cuando se habla de método, se hace referencia a un grupo de factores autosuficientes e interrelacionales, a ese conjunto de magnitudes cuya composición y fusión forma un integro organizado y cuyo resultado.

En la misma dirección Machado (2011) nos presentó la teoría siguiente característica donde manifiesta lo siguiente: Que es una particularidad, que es posible calcular de una manera confiable, que se puede manifestar además que se distingue de una forma fundamental a obreros con un desempeño

extraordinario de los obreros con un desempeño usual, se determina las competencias como “Las características subyacentes en una persona que está causalmente relacionada”.

### **El contexto de la gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) acerca de la gestión del talento humano nos dice que está conformado por los sujetos y constitución. Los individuos en el transcurso de su existencia la mayor parte de esta la pasan laborando justamente para estas organizaciones, que consecuentemente son manipulada por otros sujetos al mando con el propósito de obtener renombre. Conjuntamente los individuos que laboran para estas empresas al obtener esta el éxito planteado también sus trabajadores lo perciben de manera individual. Es por ello que se concluye que en el trascurso de la vida el desarrollarse y triunfar en su mayoría de posibilidades nos resulta desarrollarnos dentro de las empresas. Por ende, las empresas son dependientes inmediatamente de los individuos, para ejecutar, elaborar riqueza, es decir, bienes y servicios; estar a la mira de los consumidores, luchar un puesto dentro del mercado y lograr cumplir con sus metas, es decir, objetivos generales y estratégicos.

Por otro lado Chiavenato (2009) manifiesta lo siguiente luego de apreciar una correspondencia en la cual son participes los individuos y las empresas. Asegura por su parte que la existencia de las empresas se mantiene a la colaboración de las personas por ello la califica como dependientes. Dado que son los individuos quienes aportan a la empresa vida, vigorosidad, imaginación y un aporte de ecuanimidad. Es por ello que llegando a este punto se complica el establecimiento de una segregación entre el individuo y la empresa en cuanto a comportamiento se refiere. Dado que todas las empresas son operadas por individuos, ya que estos son quienes la conforman, son quienes toman decisiones sobre ellas y ejercen poder sobre su nombre. Es por ello que se vio necesario el renombre de los individuos que ejercen poder o toman algún tipo de decisión sobre ella, partiendo desde ese punto es por ello que se maneja los diferentes cargos en una organización como por ejemplo se tiene a los funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores,

asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, entre otros diferentes términos que son tomados de acuerdo al tipo de organización para la cual se está elaborando. Estos términos son utilizados con el fin de identificar al tipo de personal con el cual trabajan, siendo un tipo de calificación, también influyendo sobre estos nombres el tiempo durante el que laboran, ya sea por mes e incluso horas.

### **Definición de la gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) manifestó sobre la importancia de la gestión del talento humano, como sabemos este es uno de los principales activos que maneja y son predominantes por naturaleza cada una de las empresas existentes. También recalca que la gestión del talento humano es eventual puesto que obedece a diferentes aspectos intervinientes entre ellos encontramos la ilustración de cada entidad, la manera en que se encuentra configurada la entidad en cuanto a estructura adopta, por el aspecto ambiental también se refiere a sus particularidades, además de las organización a nivel de comercio, la ciencia aplicada en la empresa, además de procedimientos que se manejan internamente.

Además Chavenato(2009) califica a la gestión del talento humano como la acción de dirigir un gobierno rodeado de diferentes aspectos funcionarios que se correlacionan con los individuos y también llamados en este caso como el talento humano, dentro de esta actividad se resalta los diferentes procesos entre ellos tenemos el alistamiento, elección, creación, salario y estimación del cumplimiento, cimentar individuos talentosos por medio de un método compuesto y enlazado, conservando la productividad de los trabajadores dentro de las organizaciones a las cuales están perteneciendo, por considerarse como el elemento diferenciador y más importante de la empresa.

Por su lado Chiavenato (2009) sustenta que cada agente provechoso debería ser trabajador de manera eficiente con el fin de alcanzar el cumplimiento exitoso de cada uno de los objetivos que estas transformaciones implican, es así como en este punto se logra llevar a cabo el análisis del recurso humano pasando

a ser ya el talento humano propiamente dicho, este agente tiene el deber de ser considerado con la importancia que le corresponde de acuerdo a sus competencias y con el fin de emerger sus capacidades hasta que se considere lo suficientemente calificado para valerse por uno mismo y otorgar algo distinto y mejor a su centro de labores, sintiéndose complacido con lo que se ejecuta.

Según Galeón (2014) citado en Ruiz (2014) los individuos que laboran en una entidad, cualquiera sea su rubro, establece el requerimiento notablemente activo dentro de las empresas. El recurso humano representa una asombrosa postura enfocada en el crecimiento de acontecimientos, capacidades, inteligencia, y cambiar comportamientos. En el trascurso de los últimos años se ha observado en el mercado que las diferentes empresas al fin lograron comprender que el éxito de su empresa depende de que tan capacitado este el personal que labora en ellos, es por eso que también promueven e invierten en diferentes programas para apoyar el desarrollo del personal. El área de Capacitación y Desarrollo de Personal, a manera de actividades realiza con frecuencia un juicio con el fin de reconocer donde se encuentran las carencias de estudios, consecuentemente son conscientes que gracias a estos diagnósticos podrán acrecentar la competencia tanto de metodología como de comportamiento, a su vez trazar programas de incitación y disposición considerando que todo es conveniente para apoyar el desarrollo humano y darle una dirección de compromiso a los pertenecientes a la entidad. La falta de compromiso responde a las herramientas establecidas por los encargados del área con el fin de identificarlos y plantear estrategias que puedan alinearse a los objetivos de negocio.

Castillo (2012), no es más que la manera en que un individuo puede manipular conjuntamente sus habilidades y aptitudes presenciales como las que puede potenciar dentro de la entidad para la cual labora, haciendo así que mediante la utilización de ésta se desarrolle una proposición que pueda alinear con los objetivos de la misma. Tratando al capital humano como un agente que añade valor a las entidades, el desarrollo del conocimiento y habilidades está integrado dentro del procedimiento de avanzar, ser partícipe de la estructuración a nivel de información con práctica y valoración

Marina en el año 2003 nos dice acerca de la gestión del talento humano en su libro titulado "El vuelo de la Inteligencia": En un cosmos de transformación rápida, donde la aclimatación al mercado, innovación y aprendizaje son constantes y fundamentales, es indispensable que las organizaciones sean hábiles. Que puedan fructificar todos los talentos de sus empleados, todas las probabilidades de la empresa, toda la imaginación que pueda brotar de los ánimos compartidos. Ya que no se trata de emplear a un grupo de superdotados, sino producir a un grupo de seres humanos no excepcionales que produzcan resultados asombrosos.

Para Ospino en el año 2010 dice que la gestión del talento humano esparce una serie considerable para el crecimiento actual y futuro de las empresas, es incierto y ocasional, ya que es auxiliar de diferentes presencias ya sean internas o externas, como por ejemplo la conducta ética, competencias, aprobación e internalización de una educación cultural, su esqueleto organizacional, la responsabilidad, las particularidades pertenecientes al entorno ambiental, el prototipo de labor económica a la cual se ofrece la organización, la técnica utilizada, entre otros.

Gómez en el año 2001 nos habla acerca de la gestión del talento humano y dice que éste se fundamenta en tres grandes figuras elementales las cuales son: en primera instancia las personas, seguida de un lugar, activadores hábiles de los recursos de una organización, entre los cuales tenemos componentes propulsores de la empresa, calificados de asignar inteligencia, capacidad y aprendizaje, por último, los seres humanos están aptos de conducir la eminencia, como asociado, las personas intervienen en la empresa, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgo, entre otros elementos, con la confianza de percibir de esta financiación salarial, atractivo financiero remunerado, evaluación del talento humano en las empresas.

## **Dimensiones de la variable Gestión del talento humano**

De acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2009) hay seis procesos acerca de la gestión del talento humano, proceso que se asumieron como dimensiones de dicha variable en la presente investigación

### **Primera dimensión: Admisión de personas. (División de reclutamiento y selección de personal)**

Chiavenato (2009) acerca del reclutamiento de trabajadores se manifiesta diciendo lo siguiente, que el ingreso de nuevos individuos responde a diferentes interrogantes, la principal sería establecer quienes son aquellos que deberían ingresar y porque, a través de diferentes procedimientos propios y establecidos por la entidad. Los cuales también son considerados como procedimiento de aprovisionamiento de individuos, en donde está incluido el incorporar y seleccionar al nuevo personal.

Por su lado Wayne (2010), lo precisa como el proceso por el cual se selección a los nuevos trabajadores a partir de un conjunto de aspirantes a los puestos planteados, donde por políticas de la empresa según parámetros establecidos elijen a aquellos que mejor se adecuen al puesto ofrecido y la entidad también, con el fin de lograr completamente la aceptación de los individuos con los cargos respectivos a los cuales postularon y a la institución a la que pertenecen actualmente, en donde pueden ocurrir dos escenarios diferentes uno de los cuales sería donde el nuevo integrante este altamente capacitado para el puesto y otro es que no cuente con la capacitación básica para desenvolverse en la institución en dichos casos este no sería un agente beneficioso para la empresa.

### **Segunda dimensión: Aplicación de personas. (División de cargos y salarios)**

Esta dimensión según Chiavenato (2009) se manifiesta acerca de la división de cargos y salarios definiéndolo como un conjunto de procedimientos que emplean

las organizaciones con el fin de definir las actividades que realizará cada personal que labora en la empresa previamente diseñado por los encargados respectivos. Describiendo adicionalmente se refiere a que esto no es más que un boceto organizacional y boceto también de los cargos, instrucción de los individuos y valoración del desempeño.

Por su lado Wayne (2010) lo define como una preferencia hacia un prototipo especialmente claro que este será dependiente de los objetivos que tenga como funcionalidad al momento de emplear el uso de la información y del encuadre que para la empresa sea más viable.

### **Tercera Dimensión: Compensación de las personas. División de beneficios sociales**

Chiavenato (2009) para dar su punto de vista acerca de la compensación de personas se hace una pregunta, la cual manifestamos a continuación que es ¿Cómo compensar a las personas?, lo describe como procedimientos a seguir para de alguna u otra manera motivar al individuo en su centro de labores, para las cuales propone diferentes maneras dentro de las cuales encontramos beneficios, remuneraciones, entre otras, con el fin de que ayuden a satisfacer sus necesidades.

Wayne (2010), realiza su planteamiento desde el punto de vista de la administración de remuneraciones. Por ello nos dice que es cargo con un alto nivel de dificultad además de resultar retador para el área de recursos humanos ya que engloban diferentes agentes los cuales tienen consecuencia en los respectivos fines y propósitos de la empresa, la gratificación no es más que la sumatoria de los haberes para otorgar a los trabajadores.

### **Cuarta dimensión: Desarrollo de personas. División de capacitación**

Para Chiavenato (2009) acerca de esta dimensión nos manifiesta que tendría que ver en la elección de la manera la cual será empleada para desarrollar a las personas, y dice que son los procedimientos que se ejecutan con los trabajadores con el fin de preparar y elevar el nivel de competencia profesional y personal. Además que también interviene la preparación a la cual fueron sometidos los

trabajadores, entre ellos destacamos los programas de intercambio y desarrollo profesional, además del acoplamiento con el resto del personal y la organización.

Según Wayne (2010) esta dimensión compromete además de inteligencia también enseñanza que aventaja el esfuerzo actual con un encuadre a largo plazo, acondicionando al trabajador con el fin de que este se adapte al mismo ritmo que maneje la organización, mientras que esta se mantiene en continuo crecimiento y evolución conjunta con sus operarios. En conclusión lo que se requiere es alinear a los trabajadores a los objetivos estratégicos y de negocio de la empresa.

#### **Quinta dimensión: Mantenimiento de personas. División de higiene y seguridad**

Para Chiavenato en el año 2009 se refiere acerca del mantenimiento de personas trabajando y nos dice que se basa en diferentes procedimientos para inventar nuevos requisitos ambientales y psicológicos satisfactorios para la ocupación de las personas, donde está incluido, la gestión de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida u gestión de la vinculación sindical.

Para Chiavenato (2009) el mantenimiento de personas comprende de la manera en la cual se puede conservar a los trabajadores, dando como propuesta diferentes procedimientos en las cuales la organización crea diferentes condiciones de aclimatación laboral, con un ambiente relajado y calmado para que los trabajadores puedan ejercer sus actividades laborales de la mejor manera, con disciplina y calidad.

Según Wayne (2010) se correlaciona con el efecto de hacer que el empleado se sienta a gusto en su ambiente de trabajo, con sensaciones de seguridad y salud para que pueda desenvolverse y poniendo su mayor nivel posible.

## **Sexta dimensión: Evaluación de personas. División de personal**

Para Chiavenato (2009) el evaluar a las personas es el conjunto de procedimientos a tomar en cuenta para de alguna u otra forma llevar un control y análisis de las acciones que realiza el personal dentro de la organización y acorde a las tareas implantadas por la empresa, controlándolo así a través de una base de datos e incluso un sistema gerencial.

Desde la teoría de Wayne (2010) la considera como un procedimiento serio de comprobación y análisis de la manera en que el individuo o el conjunto en general logran ejecutar sus actividades impuestas por la organización, que de manera irrelevante contribuyen al éxito empresarial de la entidad a la cual pertenecen. Al analizar y evaluar a los individuos de la empresa, es decir, los trabajadores se debe obtener datos que ayuden al estudio de su desempeño laboral con el fin de identificar a aquellos que se esfuerzan más y logran merecer el ascenso correspondiente.

### **1.3.2 Bases teóricas de la variable planificación curricular**

#### **Enfoques de la educación**

La planificación educativa es parte del sistema de la gestión educativa, y esta ha pasado históricamente por diferentes modelos de gestión educativa en razón a que como parte de la superestructura sociopolítica y económica, responde necesariamente a un determinado momento histórico.

Enfoques que se han visto presente en el desarrollo de la educación en américa latina en los últimos años y según Alvarado (1998), presentamos dos de estos el enfoque burocrático y el enfoque sistémico.

## **Enfoque burocrático**

### **Marco conceptual**

La definición de burocracia para el sociólogo alemán Max Weber, es una manera de dinamismo humano fundamentada en la lógica, es decir, en el acondicionamiento de los mecanismos a los propósitos, con el fin de respaldar la máxima eficacia posible en el resultado de las metas de la mencionada empresa.

Este punto de vista de la teoría prolijada con gran intensidad dentro de las organizaciones estatales que, en las reservadas, ha acontecido en el determinado planteamiento administrativo, cuyos objetivos siguen válidos, concede su aplicabilidad hipotética y ejercicio. Con el fin de fundar el resultado de este planteamiento en la administración educativa reflexionamos y se considera imprescindible abreviar algunas de sus cimientos teóricos. La burocracia como entidad se fortalece mediante reglas escritas llegando incluso a su profusión.

Se fundamenta en la segmentación taxonómica de la ocupación, es decir afianza de manera aventajada los detalles minuciosos del cómo debe hacerse las tareas. Se constituye los empleos según la iniciación de escalafón, decretándose las facultades de cada uno de sus elementos.

El manipular a las personas se establece en la rivalidad y meritocracia. Recomienda, propiamente, la especialidad de sus primordiales dirigentes en la gestión, distinguiéndola o clasificándola de la pertenencia.

### **La gestión educativa y el enfoque burocrático**

Desde el punto de vista legítimo, la administración de la educación, a igual que la gestión pública se fundamenta en un grupo de reglas: leyes, resolución, estatutos, etc, dictados, en varios y diversos acontecimientos para fines en común a todas las delegaciones estatales.

Por último, desde un punto de vista sociológico es probable reconocer en la administración educacional semejante a las particularidades de la gestión pública. Así, es contingente contemplar en ella la perseverancia de lo consuetudinario como vicios y conducta burocrática como el arribismo, legalismo, peculado, coima, servilismo, etc.

## **Enfoque sistémico**

### **Nociones teóricas sobre sistemas**

Toda la acción educacional puede comprenderse como un procedimiento mediante el cual los diferentes factores (profesores, materiales, estudiantes) se instituyen e integran para formar interacción armónica y coordinar en aras del resultado de la finalidad educativa. Esta concepción especulada accede reconocer el adiestramiento y su administración como sistemas que se incorporan con una sucesión de factores, los cuales se vinculan entre si con el fin de buscar propósitos específicos y definirlos.

### **Elementos de un sistema educativo**

Chadwik (1978) citado en Alvarado (1998) identifica los siguientes elementos en un sistema educativo:

**Estructura:** Es el orden corporal o ideal de los factores que forman el sistema.

**Entradas:** Son los componentes que incorporan a los sistemas originarios del ambiente, donde la mayoría de ellos se completan en el producto, se vocea también como insumos. En este caso sobre la educación, los insumos serían: la enseñanza, la infraestructura, currículo, políticas, etc. Un insumo considerable es el pensamiento educativo.

**Proceso:** Es una agrupación de hechos para modificar los insumos y dar como consecuencia los productos. Estos procedimientos pueden ser intelectuales como, razonar, instruirse, dinámico como ejecutar un aparato. La problemática primordial del procedimiento en el proceso de la educación son: la espontaneidad, la concentración, burocratismo.

Salidas: Son el producto del proceso o cambios de adentrarse, las salidas del sistema, de igual manera que las entradas pueden admitir la manera material, información. Así, de igual manera la educación, el resultado primordial está conformado por el estudiante que ya egresó del grado o nivel en el cual ha estado eficientemente capacitado, resaltando la calidad del servicio educativo.

Retroalimentación: Es el cargo de control y reglamentación del sistema mediante el reintegro de datos que permite alimentar, incrementar, cambiar o modificar las actuaciones, con el fin de conseguir resultado coincidente con los moldes de alusión establecidos. Ambiente: Todo procedimiento se despliegue en un ámbito constituido por objetos y prodigio ajenos a él con lo que está en permanencia acción, transformándolo.

Por otro lado entre los principios que rigen una organización, Alvarado (1998) señala los siguientes

### **Principios de la organización**

División del trabajo: Constituye la obligación de distinguir y organizar las funciones de acuerdo con el tipo de demandas y progreso del entendimiento. Por ejemplo la docencia, administración, supervisión, investigación, etc.

Límite de control: De acuerdo a este principio, la constitución debe proyectarse de tal manera que un jefe tenga una vinculación de inspección efectivo, sobre una cifra determinada de subalternos.

Autoridad: En toda empresa debe tener un dominio, es decir, autoridad para ordenar, gobernar y hacerse respetar. Por ejemplo, los directores, jefes de unidad o coordinadores del área.

**Responsabilidad:** Es en correlato conforme el cual el individuo investida con poderío acepta la contingencia de triunfo y de decepción que compromete el adiestramiento de este.

**Jerárquico y gradual:** Toda empresa se organiza en diferentes niveles graduados de jerarquía descendente, por donde brotan las determinaciones. Por ejemplo: Ministerio - Dirección Departamental – Dirección Distrital.

**Unidad de los objetivos:** La estructura de la organización debe reflejar los fines y objetivos propios para los cuales fue establecida.

### **Planificación educativa**

Según MINEDU (2017) se refiere sobre la planificación basándose en un texto perteneciente a las rutas de aprendizaje, que es el arte de imaginar y diseño. También nos dice que la planificación es un supuesto de misión, que no es dura, que se basa en el análisis de los requerimientos de la enseñanza. Durante su ejecución, se maneja la posibilidad de la modificación de acuerdo al análisis que se haga durante el procedimiento de aprendizaje, con el fin de que este logre ser referente y eficiente al objetivo de estudio instaurado. Planificar y evaluar mantienen una correlación estrecha y se desenvuelve propiamente de acuerdo al procedimiento de aprendizaje. El análisis se considera como un procedimiento previo de planificación, duradero y que se encuentre a prestación de la mejora de la enseñanza.

Según el Ministerio de Educación de Bolivia (s/f), trata a la planificación como un asentimiento internacional que la planificación la denomina como una tarea oficial requerida y obligada, La importancia es parte de la diferenciación el nivel de la planificación a nivel de la enseñanza en cuando a educación se refiere y de sistema como parte de la planificación a nivel micro ya que cada una responde a diferentes metodologías según le requiera.

Por otro lado refiere el documento antes mencionado, que también considera a la planificación educativa como un procedimiento de orden lógico,

razonable a través de un sistema continuo de tareas y plan a desarrollar, designando de una manera coherentes los recursos que se utilizaran , con el fin de lograr cumplir satisfactoriamente los objetivos planificados. Como procedimiento, de acuerdo a un método adoptado, esta planificación va a comprender de diferentes fases entre las cuales encontramos la política, el análisis, el boceto del plan, ejecución, seguimiento y la evaluación.

Así señalo que la dependencia de la metodología de la planificación radica en cuando la orientación se defina de acuerdo a la enseñanza. También nos dice que los proyectos se dividen en torno a diferentes criterios como las dimensiones espaciales y las temporales.

### **Definición de la planificación curricular**

El Minedu (2017) nos describe la planificación como un arte, el cual a través de la imaginación y creatividad se puede crea nuevos métodos para que los estudiantes logran aprender con mayor facilidad. También nos manifiesta que la programación es flexible de acuerdo al encargado de emplearla ya que no tiene un estándar rígido para ser desarrollado además de que su prioridad es diagnosticar las necesidades de aprendizaje, A demás que durante su desarrollo puede sufrir cambios por el simple hecho de que no es rígida en su entorno y es manejable con él.

Proposito de establecer un aprendizaje. Por último, la evaluación está sometida como un proceso anterior a la planificación, se desarrolla de manera permanente y su objetivo es buscar la mejora.

Kaufman (1973), manifiesta que la planificación curricular la encargada de manifestar los deberes, con el fin de que a partir de estas obligaciones se puedan tomar futuras decisiones para implementar también lo define como un conjunto de tareas en donde al concluirse se determinara la dirección que que se tomara además de plantear los pasos para poder concretarlo de manera eficiente y eficaz.

Ande (1989), la planificación curricular la conceptualiza como el empleo de un conjunto de procesos, pasos, tareas para obtener un mayor razonamiento y organización en las acciones que se realizan, con las que dicho sea de paso han sido seleccionadas para lograr el éxito de acuerdo a los objetivos establecidos teniendo en cuenta la limitación de los medios.

### **Dimensiones de planificación curricular**

Las dimensiones que se proponen para la presente investigación están sustentadas en documentos oficiales del MINEDU (2017) como son las rutas de aprendizaje, las que serán desarrolladas a continuación

#### **Dimensión 1: Macroplanificación**

De acuerdo con las rutas de aprendizaje propuestas por el MINEDU (2017), nos describe que la planificación consta de un proceso que concierne la propuesta de una planificación a largo y corto plazo. Describe a la planificación anual como la preparación que se tiene descrita con anticipación, en este caso la planeación escolar que viene a describir toda aquella actividad que se realizará dentro del periodo, que estos casos están organizados por bimestres o trimestres. Por otro lado, se debe tener en cuenta que la planificación anual se refiere al planeamiento de todas aquellas actividades que se plantea ser ejecutadas durante todo el periodo escolar durante el año, para el grado correspondiente. Donde se debe comprenderlos, entenderlos y saber las consecuencias que estos tendrán en los escolares, viendo la manea en la cual se van a percibir su progreso y ser evidenciados para los demás. La organización tiene la obligación de permitir que los escolares tengan las suficientes oportunidades para poder desarrollarse en cada una de las actividades y/o tareas planeadas en dicho plan.

MINEDU en el año 2017 nos dice que la planificación a corto plazo es un procedimiento que trata de estructurar por un orden, el crecimiento en una magnitud de tiempo menor a través de una magnitud dinámica y con apoyo en la revisión de lo proyectado para el año.

En la unidad didáctica se propone las determinaciones de enseñanza para este tiempo corto, según lo sospechado en la planificación anual, como se valorará y determinará a través de un procedimiento de funciones de enseñanza, así como las demandas y maniobra que se requerirán.

## **Dimensión 2: Microplanificación**

Para el MINEDU(2017) describe a las sesiones de aprendizaje como una estructura ordenada y definida en cuanto a tiempo se refiere ya que esta será ejecutada durante el día relacionada con la intención prevista dentro de la unidad, por lo tanto, también para el año escolar.

Por otro lado, podemos encontrar definiciones sobre la microplanificación que da el MINEDU (2017) como que esta se relaciona con la sesión de aprendizaje donde de manera ordenada con razón de tiempo se desarrollaran las actividades. En donde se proyecta con mayor aclaración los requerimientos entre ellos encontramos a los recursos, materiales, estrategias y actividades más importantes y de manos necesidad con el fin de cumplir los propósitos establecidos.

A continuación, presentamos los criterios claves, según el MINEDU (2017) que deben orientar la planificación de sesiones:

- Los deseos de enseñanza indican las rivalidades, el cumplimiento y las conductas observables que se dan en la sesión. (2). El encabezamiento transmite la labor principal o el resultado que se obtendrá en la sesión. (3). Se distribuye con los alumnos lo que van a entender, a través de que labores lo harán y de que manera se darán cuenta que están entendiendo. (4). Se contempla como la labor y los procedimientos dinámicos que ayudan en el desarrollo de los desempeños previstos. Documento de centro de labores en procedimiento de ser valorado. Confeccionado por la Dirección de Educación Primaria- DIGEBR (5). La sesión examina diferentes momentos para retroalimentar a los alumnos acerca de su

desenvolvimiento. (6). En la sesión se prevé momentos de atención que se diferencia a los alumnos a partir de las vicisitudes y los avances que estos manifiesten. (7). Las diferentes actividades que han sido propuestas son las que priorizan la profundidad durante el desarrollo de las diversas competencias y habilidades sobre el activismo. (8). En las actividades propuestas perteneciente a la sesión podemos observar de manera clara. (9). El culmino de la sesión está considerándose las actividades con el fin de extraer las conclusiones.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema Específico 1**

¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

#### **Problema Específico 2**

¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

#### **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

#### **Problema Específico 4**

¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

### **Problema Específico 5**

¿Cuál es la relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

### **Problema Específico 6**

¿Cuál es la relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

La presente investigación se justifica por la importancia que tienen las variables en estudio: gestión del talento humano y planificación curricular, las primera variable se sustentan en la teoría de Chiavenato (1999) tomando además los aportes de otros autores y la variable segunda se sustenta en las teorías de la gestión educativa del MINEDU (2011).

### **1.5.2 Justificación práctica**

La tesis que aquí presentamos será de mucha importancia en tanto permitirá a la comunidad educativa, comprender cómo incide la estrategia del trabajo colaborativo en la gestión institucional del área de investigación, por otro lado, los instrumentos que se aplicarán en la investigación, tienen objetividad ya que serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente. Así también podemos asegurar que la información que se obtendrá y procesará, permitirá formular, diseñar o mejorar aspectos metodológicos y teóricos que servirán de base a futuras investigaciones en el campo de la educación básica regular de la zona de Carabayllo.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

En el presente trabajo de investigación se utilizará métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado la información recogida nos va a permitir diseñar, formular y reorientar la estrategia de la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **1.5.4. Justificación pedagógica**

La investigación trabaja con variables enmarcadas en el ámbito pedagógico, y al ser desarrolladas permitirán un mejor conocimiento de la realidad de la gestión del talento humano así como de la planificación curricular, lo que permitirá reflexionar de la realidad presente y poder contribuir a un mejor tratamiento en beneficio de los estudiantes

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis Específica 1**

Existe relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis Específica 2**

Existe relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis Específica 3**

Existe relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis Específica 4**

Existe relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis Específica 5**

Existe relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis Específica 6**

Existe relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **1.7 Objetivos**

#### **1.7.2 Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **1.7.2 Objetivos específicos**

##### **Objetivo Específico 1**

Determinar la relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

##### **Objetivo Específico 2**

Determinar la relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

##### **Objetivo Específico 3**

Determinar la relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

**Objetivo Específico 4**

Determinar la relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

**Objetivo Específico 5**

Determinar la relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

**Objetivo Específico 6**

Determinar la relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## **II. Método**

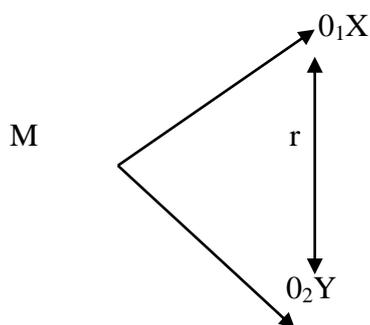
## 2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, (2014), afirman que: “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema” (p.128).

El diseño, la presente investigación fue no experimental, descriptivo correlacional, transeccional

Hernández (2010) afirman que “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149)

Gráficamente se denota:



**Donde:**

M : Muestra de estudio

Ox : Talento humano

Oy : Planificación curricular

$O_{1,y}O_2$  : Puntuaciones de las variables

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Definición Conceptual**

#### **Variable 1: Gestión del talento humano**

Para Chavenato (2009) la gestión del talento humano

Es el conjunto de políticas y prácticas a utilizar en la dirección de aspectos administrativos relacionados con las personas o talento humano, procedimientos como reclutamiento, selección, formación, sueldos y evaluación de desempeño, construyendo valores talentosos a través de un sistema integrado y relacionado, preservando al capital humano en las instituciones, por ser pieza fundamental del capital intelectual, base del éxito. (p.5)

#### **Variable 2: Planificación curricular**

Según en MINEDU (2017) en las rutas de aprendizaje manifestó que “Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan”. (p.3), por otro lado manifestó que

La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje. En su proceso de ejecución, es posible hacer cambios en función de la evaluación que se haga del proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de que sea más pertinente y eficaz al propósito de aprendizaje establecido. Planificar y evaluar son procesos estrechamente relacionados y se desarrollan de manera intrínseca al proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación se considera como un proceso previo a la planificación, permanente y al servicio de la mejora del aprendizaje durante el proceso de ejecución de lo planificado. (p.3)

## 2.2.2 Definición Operacional

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión del talento Humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/Rango
Admisión de personas	procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa	1,2,3,4,5		
Aplicación de personas	Procesos utilizados para diseñar las Actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño	6,7,8,9,10,11		
Compensación de las personas	Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas.	12,13,14,15,16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (140-190) Regular (89-139) Mala (38 -88)
Desarrollo de personas, División de capacitación	Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26		
Mantenimiento de personas	procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas	27,28,29,30,31,32,33,34		
Evaluación personal	Procesos que se utiliza para la evaluación personal	36,37,38		

Tabla 2

*Operacionaización de la variable planificación curricular*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Macroplanificación	Unidades de aprendizaje	1,2,3,4,		
		5,6,7,8,		
Microplanificación	Sesión de aprendizaje	9,10,11,12,	Siempre (5)	Buena (92-135)
		13,14,15,16,	Casi siempre (4)	
		17,18,19,20,	A veces (3)	Mala (27 - 63)
		21,22,23,	Casi nunca (2)	
	24,25,26,27	Nunca (1)		

**2.3 Población y muestra****2.3.1 Población**

Para Francica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164)

La población del presente estudio estuvo constituida por 80 de docentes de la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017.

**2.3.2 Muestra**

En la medida que la población es pequeña se encuestó a modo de censo a los 80 docentes de la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

**Criterio de selección de la muestra**

Se encuestará a los 80 docentes nombrados hasta el año 2017

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La definición de la técnica según Tamayo (2004) “es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. (p. 211).

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, que según Tamayo (2004) “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde”. (p. 212).

### Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Rodríguez (2005) “constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones”. (p. 98).

### Ficha Técnica

#### Instrumento para medir la variable gestión del talento humano

Nombre	: Cuestionario sobre la gestión del talento humano
	: Autor : Bch. Javier Leocadio Ortiz Vega
Objetivo	: Determinar el nivel de conocimiento acerca de la gestión del talento humano
Lugar de aplicación	: Carabayllo
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de cinco dimensiones y hace un total de 38 ítems.

Tabla 3

*Dimensiones de la variable gestión de talento humano*

Dimensiones	ítems
1. D1: Admisión de procesos	05
2. D2: Aplicación de procesos	06
3. D3: Compensación de procesos	05
4. D4: Desarrollo de personas, División de capacitación	11
5. D5: Mantenimiento de personas	08
6. D6: Evaluación personal	03

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

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

**Instrumento para medir la variable planificación curricular**

Nombre:	Cuestionario sobre planificación curricular
Autor:	Bch. Javier Leocadio Ortiz Vega
Objetivo:	Determinar el nivel de conocimiento de la planificación curricular
Lugar de aplicación:	Carabayllo.
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de dos dimensiones y hace un total de 27 ítems.

Tabla 4

*Dimensiones de la variable planificación curricular*

Dimensiones	ítems
1. Macro planificación	08
2. Micro planificación	19

Los ítems del instrumento de las variables en estudio serán medidos mediante escala de Likert, como se muestra a continuación:

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

**Validez a juicio de expertos:**

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Esta escala de actitudes hacia gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017, será sometida a Expertos, Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 5  
*Validez de los cuestionarios*

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Si Hay suficiencia	Aplicable
Experto 1	Si Hay suficiencia	Aplicable

### **Determinación de la fiabilidad del instrumento**

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 20 docentes. Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 6  
*Confiabilidad del cuestionario*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1 Gestión del talento humano	,894	30
V2 Planificación curricular	,765	30

De acuerdo con la tabla 4, tenemos las variables gestión del talento humano y planificación curricular las que muestran un resultado de la prueba de coeficientes de Cronbach igual a 0,894, y 0,765 correspondientemente. Por lo que se concluye que el instrumento que mide las variables es confiable.

## **2.5 Método de análisis de datos**

En primer lugar, se procederá a encuestar a la muestra conformada por 80 docentes de la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017. En una sesión de 20 minutos aproximadamente, se les aplicará el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación.

Posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

Finalmente, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

En la presente investigación se tuvo en cuenta los aspectos de confidencialidad de los informantes así como la veracidad de la información, la investigación se trabajó con fuentes confiables para el desarrollo teórico.

### **III. Resultados**

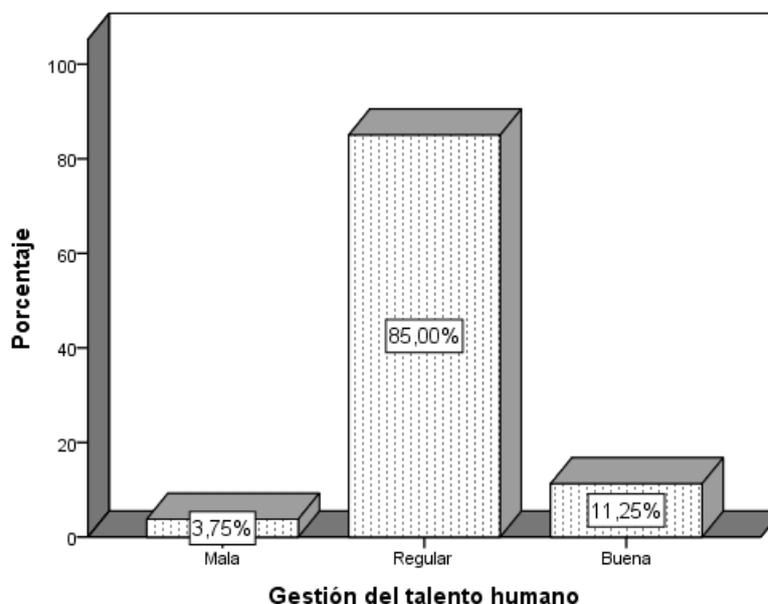
### 3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la gestión del talento humano y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo, luego se procederán a la transformación de los datos de la puntuación para su presentación por niveles

Tabla 7

*Distribución de frecuencias por nivel de la gestión del talento humano en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

Gestión del talento humano					
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	3,8	3,8	3,8
	Regular	68	85,0	85,0	88,8
	Buena	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



*Figura 1. Niveles porcentuales de la gestión del talento humano en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la gestión del talento humano en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo, se tiene que el 3.751% de los encuestados manifiestan que la gestión del talento humano es mala, mientras que el 85% el nivel es regular y el 11.25% manifiesta que en nivel de la gestión del talento humano es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Tabla 8

*Distribución de frecuencias por nivel de la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

Planificación curricular					
Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	31	38,8	38,8	38,8
	Buena	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

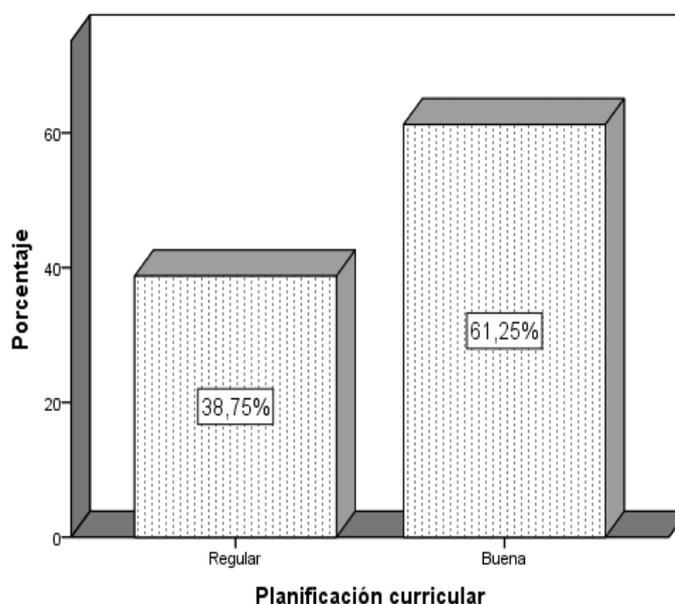


Figura 2. Niveles porcentuales de la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

En cuanto al resultado del nivel porcentuales de la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo, se tiene que el 38.75% de los encuestados manifiestan que de la planificación curricular es regular y el 61.25% manifiesta

que en nivel es alto en cuanto a la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

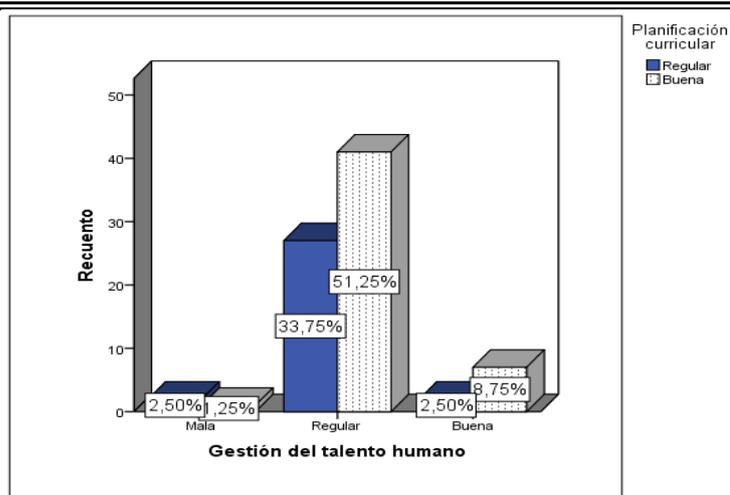
### Niveles comparativos entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo

#### Resultado general de la investigación

Tabla 9

*Distribución de frecuencias entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

		Planificación curricular			
		Regular	Buena	Total	
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	2	1	3
		% del total	2,5%	1,3%	3,8%
	Regular	Recuento	27	41	68
		% del total	33,8%	51,2%	85,0%
	Buena	Recuento	2	7	9
		% del total	2,5%	8,8%	11,3%
Total	Recuento	31	49	80	
	% del total	38,8%	61,3%	100,0%	



*Figura 3. Niveles entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

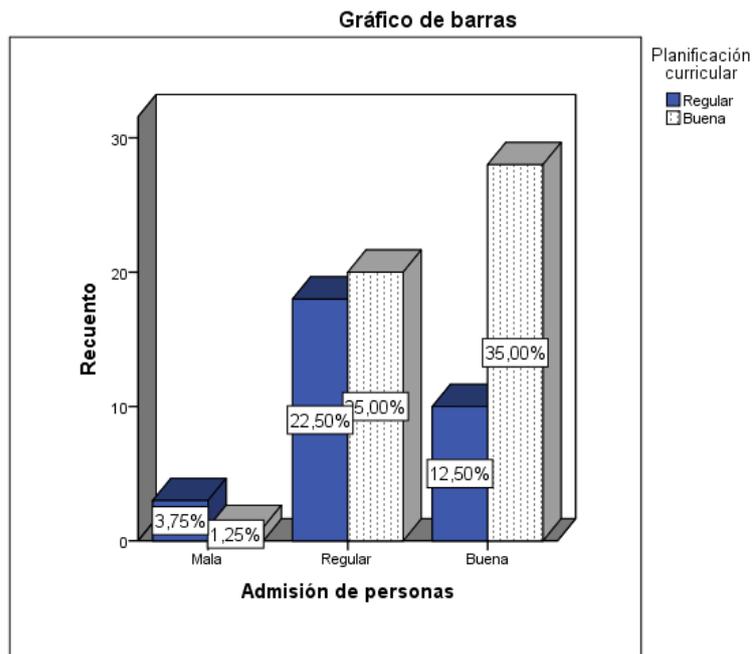
De la tabla y figura, se observa la distribución del diagrama en cuanto a los niveles entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 2.5% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 51.2% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 8.8% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **Resultado específico entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017**

Tabla 10.

*Distribución de frecuencias entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Tabla cruzada Admisión de personas *Planificación curricular</b>					
			Planificación curricular		
			Regular	Buena	Total
Admisión de personas	Mala	Recuento	3	1	4
		% del total	3,8%	1,3%	5,0%
	Regular	Recuento	18	20	38
		% del total	22,5%	25,0%	47,5%
	Buena	Recuento	10	28	38
		% del total	12,5%	35,0%	47,5%
Total		Recuento	31	49	80
		% del total	38,8%	61,3%	100,0%



*Figura 4.* Niveles entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

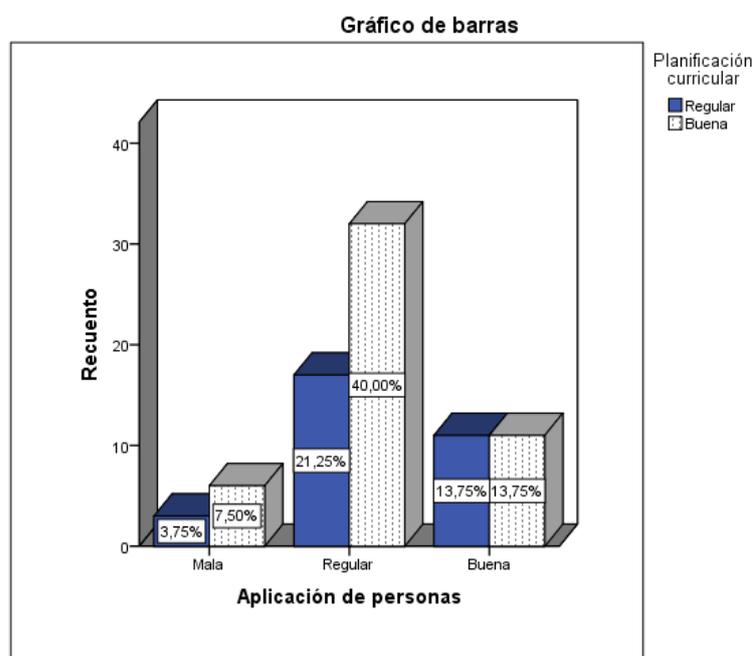
Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión admisión del personal y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 3.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión admisión del personal es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 25% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión admisión del personal es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 35% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión admisión del personal es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## Resultado específico entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Tabla 11

*Distribución de frecuencias entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

		Planificación curricular			
		Regular	Buena	Total	
Aplicación de personas	Mala	Recuento	3	6	9
		% del total	3,8%	7,5%	11,3%
Regular	Regular	Recuento	17	32	49
		% del total	21,3%	40,0%	61,3%
Buena	Regular	Recuento	11	11	22
		% del total	13,8%	13,8%	27,5%
Total		Recuento	31	49	80
		% del total	38,8%	61,3%	100,0%



*Figura 5. Niveles entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

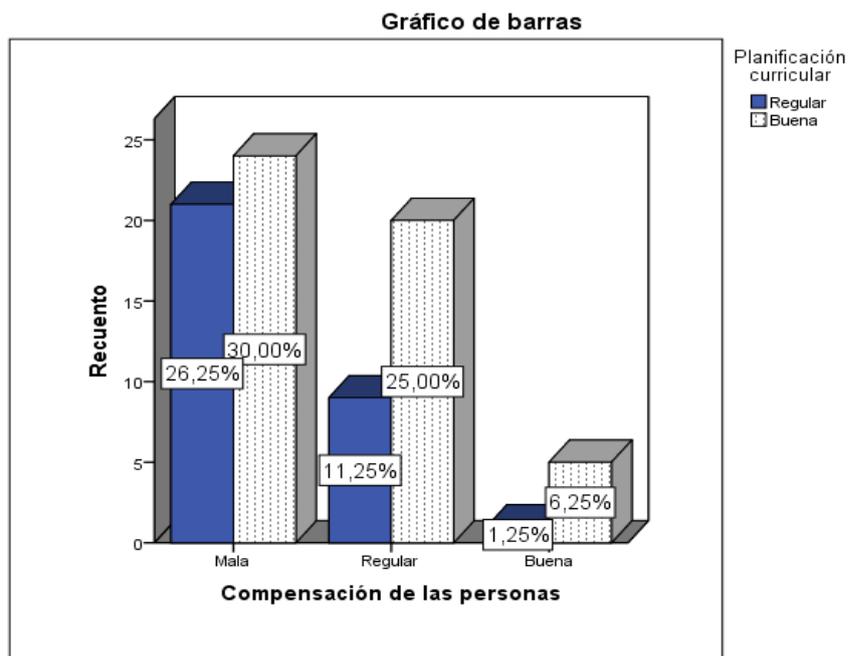
Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión aplicación de personas y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 3.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión aplicación de personas es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 40% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión aplicación de personas es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 13.8% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión aplicación de personas es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

**Resultado específico entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017**

Tabla 12.

*Distribución de frecuencias entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Tabla cruzada Compensación de las personas*Planificación curricular</b>					
		<u>Planificación curricular</u>			
			Regular	Buena	Total
Compensación de las personas	Mala	Recuento	21	24	45
		% del total	26,3%	30,0%	56,3%
	Regular	Recuento	9	20	29
		% del total	11,3%	25,0%	36,3%
	Buena	Recuento	1	5	6
		% del total	1,3%	6,3%	7,5%
Total	Recuento	31	49	80	
	% del total	38,8%	61,3%	100,0%	



*Figura 6.* Niveles entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

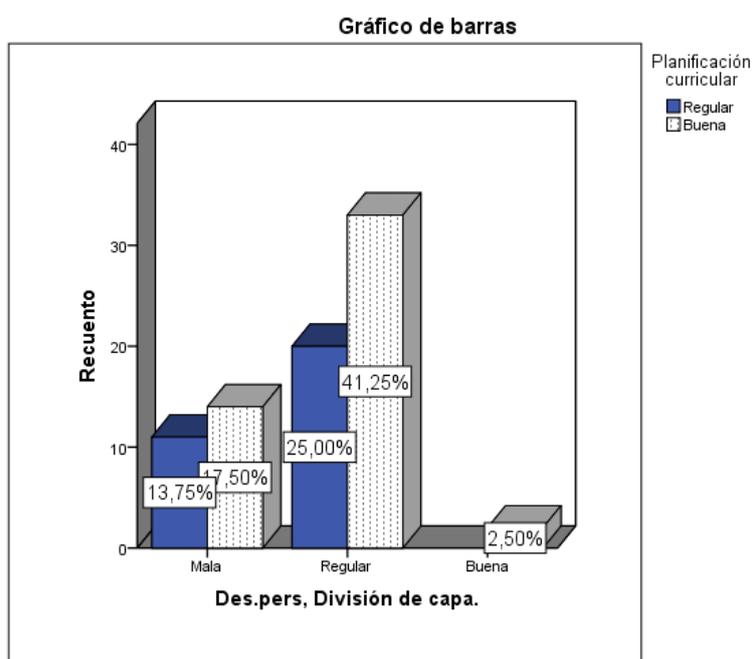
Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión la compensación de las personas y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 26.3% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión la compensación de las personas es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 25% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión la compensación de las personas es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 6.3% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión la compensación de las personas es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## Resultado específico entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Tabla 13.

*Distribución de frecuencias entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

			Planificación curricular		
			Regular	Buena	Total
Des.pers, División de capa.	Mala	Recuento	11	14	25
		% del total	13,8%	17,5%	31,3%
	Regular	Recuento	20	33	53
		% del total	25,0%	41,3%	66,3%
	Buena	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	2,5%	2,5%
Total	Recuento	31	49	80	
	% del total	38,8%	61,3%	100,0%	



*Figura 7. Niveles entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

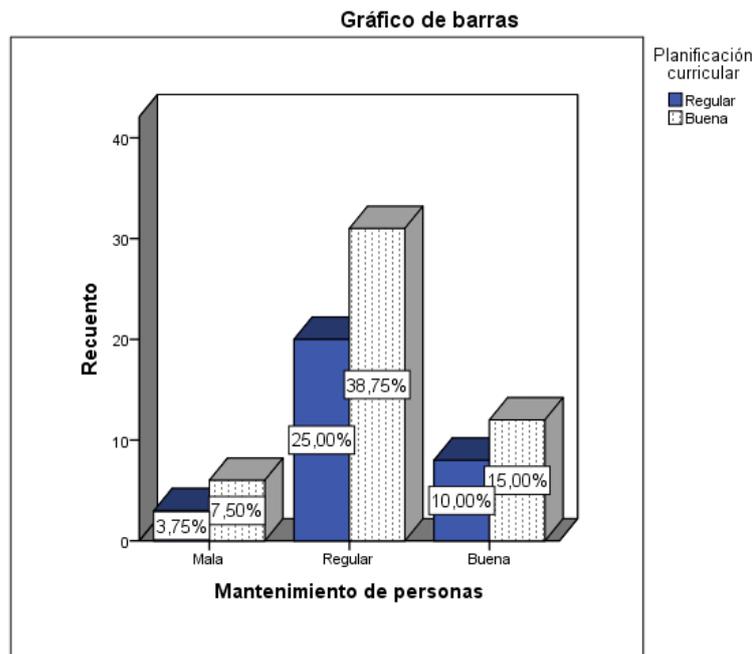
Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión el desarrollo de personas y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 13.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el desarrollo de personas es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 41.3% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el desarrollo de personas es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 2.5% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el desarrollo de personas es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **Resultado específico entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017**

Tabla 14

*Distribución de frecuencias entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Tabla cruzada Mantenimiento de personas*Planificación curricular</b>					
			Planificación curricular		
			Regular	Buena	Total
Mantenimiento de personas	Mala	Recuento	3	6	9
		% del total	3,8%	7,5%	11,3%
	Regular	Recuento	20	31	51
		% del total	25,0%	38,8%	63,7%
	Buena	Recuento	8	12	20
		% del total	10,0%	15,0%	25,0%
Total		Recuento	31	49	80
		% del total	38,8%	61,3%	100,0%



*Figura 8.* Niveles entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

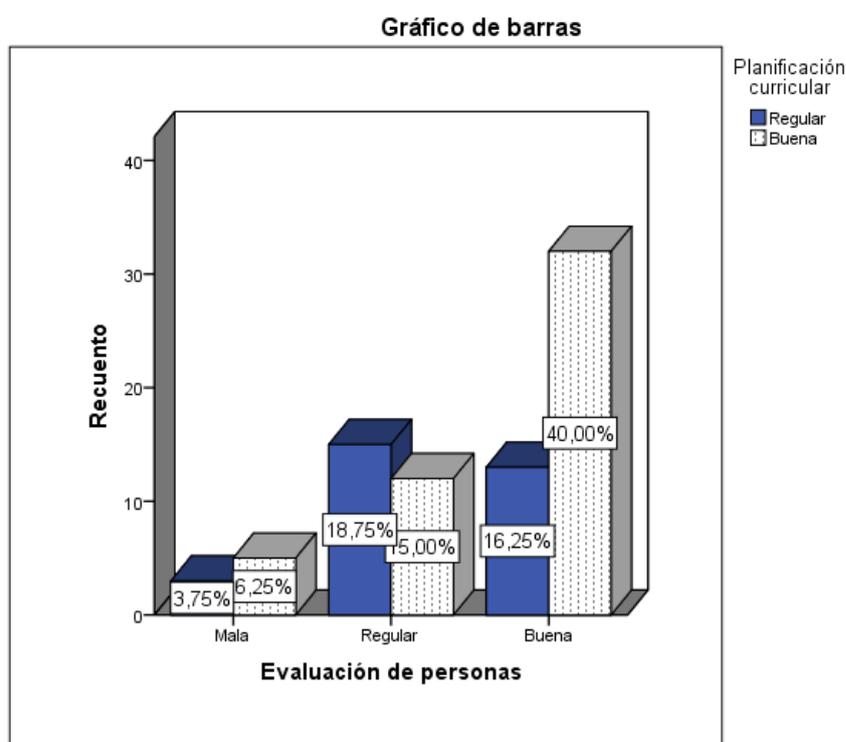
Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión el mantenimiento de personas y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 3.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el mantenimiento de personas es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 38.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el mantenimiento de personas es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 15% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en el mantenimiento de personas es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## Resultado específico entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Tabla 15

*Distribución de frecuencias entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

		Planificación curricular			
		Regular	Buena	Total	
Evaluación de personas	Mala	Recuento	3	5	8
		% del total	3,8%	6,3%	10,0%
	Regular	Recuento	15	12	27
		% del total	18,8%	15,0%	33,8%
	Buena	Recuento	13	32	45
		% del total	16,3%	40,0%	56,3%
Total	Recuento	31	49	80	
	% del total	38,8%	61,3%	100,0%	



*Figura 9. Niveles entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

Asimismo se tiene en la tabla y figura, los niveles entre la gestión del talento humano en la dimensión la evaluación de personas y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas, de las cuales se tiene el 3.8% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión la evaluación de personas es mala ya que la planificación curricular presenta un nivel regular, asimismo el 15% de los encuestados manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la dimensión el mantenimiento de personas es regular por lo que el nivel de la planificación curricular es buena y el 40% manifiestan que el nivel de la gestión del talento humano en la evaluación de personas es buena por lo que el nivel de la planificación curricular es buena en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

##### **Hipótesis general de la investigación**

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Hg: Existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 16

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Gestión del talento humano	Planificación curricular
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,483
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	,483	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,483 significa que existe moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis específica Especifico 1**

Ho: No existe relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H1: Existe relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 17

*Grado de correlación y nivel de significación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

		<b>Correlaciones</b>		
			Planificación curricular	Admisión de personas
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,347**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	,347**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,347 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **Hipótesis específica Especifico 2**

Ho: No existe relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H2: Existe relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación :  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación curricular	Aplicación de personas
Rho de	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	.436
Spearman	curricular	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Aplicación de	Coeficiente de correlación	.436	1,000
	personas	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,436 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **Hipótesis específica específico 3**

Ho: No existe relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H2: Existe relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017 Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 19

*Grado de correlación y nivel de significación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación curricular	Compensación de las personas
Rho de	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,433
Spearman	curricular	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compensación de las	Coefficiente de correlación	,433	1,000
	personas	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Asimismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,460 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis específica específico 4**

Ho: No existe relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H2: Existe relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación :  $\alpha = 0.05$  Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 20

*Grado de correlación y nivel de significación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación curricular	Des.pers, División de capa.
Rho de	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,494
Spearman	curricular	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Des.pers, División de capa.	Coeficiente de correlación	,494	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,494 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

### **Hipótesis específica específico 5**

Ho: No existe relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H2: Existe relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación curricular	Mantenimiento de personas
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coefficiente de correlación	1,000	.421
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Mantenimiento de personas	Coefficiente de correlación	.421	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,421 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

#### **Hipótesis específica específico 6**

Ho: No existe relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

H2: Existe relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

Nivel de significación:  $\alpha = 0.05$

Rechazar la hipótesis nula si:  $p < 0.05$

Tabla 22

*Grado de correlación y nivel de significación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación curricular	Evaluación de personas
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,410
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Evaluación de personas	Coeficiente de correlación	,410	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,410 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## **IV. Discusión**

#### 4.1 Discusión de resultados

Respecto al objetivo general se determinó que existe moderada relación positiva entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,483, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . En el mismo sentido encontramos la investigación de Melgarejo (2017). Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, donde observamos que llega a concluir conclusión que la gestión del talento humano se relaciona moderadamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables, encontrando similitud en las conclusiones, por otro lado encontramos a Martínez (2013) en su investigación, Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Instituto politécnico nacional, para optar grado de maestro, México. Donde se concluyó que mediante el análisis del manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales Diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos.

Relacionado con la planificación educativa podemos ver que según Vargas (2010), en su investigación gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos, concluyó que La Institución Educativa cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reconocen que el trabajo cooperativo promueve la colaboración, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

En relación al primer objetivo específico los resultados estadísticos nos muestran que existe moderada relación positiva entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,347 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Al respecto Inca (2015) investigó acerca de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015, llega a la siguiente conclusión La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. 2 La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. 3 La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. 4 La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. 5 La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Respecto al segundo objetivo específico tenemos que existe relación moderada positiva entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,436, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

En el tercer objetivo específico tenemos que existe una moderada relación positiva entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,460, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

De acedo con el cuarto objetivo específico se tiene que existen na relación moderada entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,494, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Aranda (2014) quien investigó sobre Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de Negocios Valdivieso Saona SAC 2014. Se concluye que el plan de estrategias motivacionales contribuye favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdivieso Saona SAC 2014, entendiendo que el desarrollo de personas esta de alguna manera vinculado a la motivación de las mismas

En referencia al quinto objetivo específico existe una moderada relación positiva entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas de Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,421 frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ . Esto podemos relacionarlo a la investigación de Aguilar (2012) en su tesis, "La gestión del talento humano" llevada a cabo en la Universidad Nacional de Loja y aprobada en el año 2010-2011. en la investigación se concluye que los requerimientos del puesto, son requisitos que deberá cumplir la persona que ocupe una vacante dentro de la organización, es decir que debe tener un perfil profesional acorde a dichos requerimientos para que pueda ocupar la vacante, por lo que se indica que el diseño de puestos es esencial para facilitar el proceso de reclutamiento y selección y por ende para colocar al empleado con exactitud en el área requerida, mencionando que la evaluación del desempeño indicará si la selección, orientación, formación, capacitación han sido aplicadas correctamente; se concluye además que para cubrir una vacante las organizaciones deben

identificar un número de requerimientos o requisitos mínimos, los cuales deberán ser cumplidos por los aspirantes

Finalmente en cuanto al resultado del sexto objetivo específico existe una moderada relación positiva entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,410, frente al grado de significación estadística  $p < 0,05$ .al respecto podemos encontrar en García (2013) investigó acerca del Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, se concluye que La evaluación de la capacitación permitirá determinar si esta cumplió con las expectativas en cuanto al desarrollo de competencias del personal. El contenido del formulario para la evaluación de la capacitación es el siguiente: El primer apartado contiene los datos informativos como: • Nombre de la capacitación • Objetivo: • Facilitador: • Fecha de inicio: El segundo apartado contiene aspectos que permiten la evaluación del desarrollo y contenido de la capacitación, estos deben ser evaluados bajo los siguientes parámetros: Excelente, Bueno, Regular, Malo; los factores a evaluarse son: • Cumplimiento del contenido del curso. • Metodología aplicada • Puntualidad en el desarrollo • Material utilizado • Cumplimiento de objetivos • Utilidad de los temas tratados El tercer apartado contiene los factores sobre los cuales se evalúa a la persona que disertó la capacitación, estos se evalúan bajo los mismos criterios con los que se evaluó el desarrollo y contenido de la evaluación. El objetivo de la evaluación de la capacitación es determinar falencias que faciliten establecer correctivos que permitan alcanzar los objetivos trazados y la optimización de recursos.

De León (2013) tesis, Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu, se concluyó recomendar que para mejorar la calidad de la gestión del talento humano en las PYMES del área urbana de Retalhuleu, se habilite un área que se encargue de la administración del recurso humano, en donde no exista; y las que ya cuentan con

dicha área, contratar a una persona con el grado de licenciatura específica. 2. la creación de manuales de normas y procedimientos, en sus distintas áreas de funcionamiento, como el reclutamiento, la selección, la inducción del personal, perfiles y descripción de puestos, reglamentos y lineamientos que contribuyan a contar con colaboradores de calidad, 3. Que las PYMES aprovechen al máximo los conocimientos y experiencias de los colaboradores. 4. fortalezcan procesos y mecanismos que orientan a la motivación de los colaboradores en el aspecto laboral y personal, ya que esto contribuirá a retener a sus mejores empleados, mantener un buen clima laboral y un liderazgo organizacional. 5. fortalezcan los procesos que orientan al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades que posee el candidato al puesto de trabajo, debido que, esto ayudará a disminuir los índices de rotación de personal, mantener una cultura organizacional, guiar equipos de trabajo y buena comunicación interna. 6 fortifiquen los procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, y establezcan las faltantes, ya que esto contribuirá al ausentismo laboral y la prevención de accidentes y enfermedades dentro de la empresa.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

Los resultados estadísticos nos muestran que existe moderada relación positiva entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,483, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Segunda**

Existe moderada relación positiva entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,347 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Tercera**

Existe relación moderada positiva entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,436, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Cuarta**

Existe una moderada relación positiva entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,460, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Quinta**

Existen una relación moderada entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,494, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Sexta**

Existe una moderada relación positiva entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas de Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,421, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

**Séptima**

Existe una moderada relación positiva entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,410 significa que frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

## **VI. Recomendaciones**

**Primera**

Promover un mejor entendimiento de la importancia del talento humano en el desarrollo de la gestión educativa para lo cual se debe desarrollar capacitaciones tendiente a un mejor conocimiento del mismo

**Segunda**

Considerar aspectos esenciales relacionados al ámbito educativo al momento de integrar nuevas personas para el desarrollo de las actividades que la especialidad requiere

**Tercera**

En referencia a la compensación y aplicación de personas, las autoridades institucionales deberán promover mecanismos para poder compensar las actividades excepcionales que desarrollen

**Cuarta**

Respecto al mantenimiento y evaluación de personas las autoridades deben establecer mecanismos adecuados para lograr la identificación del personal así como evaluarlos para garantizar los estándares profesionales necesarios

## **VII. Referencias**

Aranda (2014) *Implementación de un plan de estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del talento humano de la Empresa de Negocios Valdivieso Saona SAC* 2014

Alfaro, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bligoo (2013). Filosofía de la Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <http://elblogdelingenieroindustrial.bligoo.com.co/filosofia-de-la-gestion-deltalento-humano#.V17Ew4-cHIU>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc GraW Hill. México

De León, E. (2013). “*Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*”. Universidad Rafael Landívar. Extraído de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Galindez, R. (2015), “*Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos. Barquisimeto, estado Lara*”, (Tesis de Maestría), Universidad de Fermín Toro – Caburade

Machado, A. (2011). *Gestión humana*. Recuperado de: <http://talentohumanogrupo1.blogspot.pe/>

Marcillo, N. (2014), “*Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*”. Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo. Extraído de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO\\_NORMA\\_GESTI%C3%93N\\_COMPETENCIAS\\_SUR%20MANABI.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf)

Melgarejo, A. (2017). En su tesis *Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU*. Lima. 2016. Perú. UCV.

MINEDU (2017). Programación curricular de educación secundaria. Lima. Perú.

MINEDU (2017). Como planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa. Rutas de aprendizaje. Recuperado de:  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>

Martínez (2013) "*optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*", (tesis doctoral), Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Martinez, V. (2013). "*Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*". Instituto politécnico nacional. México. Recuperado de:  
<http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>

Quispitupa y Frine (2014), "*elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*", (Tesis de Maestría), Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas – Lima.

Inca, k. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de andahuaylas, 2015. Extraído de:  
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11a ed. México:

Ediciones Prontica Hall

## **Anexos**

**Anexo 1 FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>				
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>Específico 1 ¿Cuál es la relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?</p> <p>Específico 2 ¿Cuál es la relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?</p> <p>Específico 3 ¿Cuál es la relación entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Específico 1 Determinar la relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p>Específico 2 Determinar la relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p>Específico 3</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>Específica 1 Existe relación entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p>Específico 2 Existe relación entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017</p> <p>Específico 3 Existe relación entre la compensación de las personas y la</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>		
	<b>Admisión de personas</b>	procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa	1,2,3,4,5	<b>Siempre (5)</b> <b>Casi siempre (4)</b> <b>A veces (3)</b> <b>Casi nunca (2)</b> <b>Nunca (1)</b>			
	<b>Aplicación de personas</b>	Procesos utilizados para diseñar las Actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño	6,7,8,9,10, 11				
	<b>Compensación de las personas</b>	Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas.	12,13,14, 15, 16				
	<b>Desarrollo de personas, División de capacitación</b>	Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal	16,17,18, 19,20,21, 22,23,24, 25,26				
	<b>Mantenimiento de personas</b>	procesos utilizados para crear condiciones	27,28,29, 30,31,32, 33,34,35				



## Anexo 2

### Instrumentos



### Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Estimados colegas, el presente cuestionario trata sobre Gestión del Talento humano y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

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

<b>Gestión del talento humano</b>						
<b>Dimensión: Admisión de personas</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
1	Está de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal					
2	Se encuentra definido los requisitos o el perfil para la convocatoria a un concurso de un determinado pueblo					
3	Considera usted que los datos proporcionados por los estudiantes en su curriculum son importantes para su incorporación a la institución					
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postulantes son importantes para la selección personal?					
5	Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para la selección del trabajador					
<b>Dimensión: Aplicación de personas</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
6	Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización					
7	Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades, y derechos en la organización					
8	Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo					
9	Recibe usted información de cómo esta desempeñado sus funciones en su puesto de trabajo					
10	Las autoridades de la institución evalúan la calidad del trabajo que usted realiza					
11	Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño					
<b>Dimensión: Compensación de personas</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
12	Existe una adecuada relación entre la numeración para el personal con funciones y cargos que se desempeña					
13	Se cumple con las fechas según el cronograma de pagos					
14	Le proporciona su institución alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal					
15	Ha sido informado sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño					
16	Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones					
<b>Dimensión: Desarrollo de personas</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
17	Está de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación genera oportunidades de superación					
18	Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado					
19	La institución cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la Institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral					
20	El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que exigen					

21	Cuándo se aplica los nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación de referente					
22	Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones					
23	Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional de la persona que labora en la Institución					
24	Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas					
25	Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo					
26	Se adopta medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y técnicas que faciliten el cumplimiento de sus funciones					
27	Considera que debe existir mecanismos de feedback en cada puesto					
	<b>Dimensión: Mantenimiento de personas</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
28	Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre los compañeros					
29	Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones					
30	Le produce estrés su ambiente de trabajo					
31	Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo					
32	Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo					
33	La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales					
34	Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria					
35	Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa					
	<b>Dimensión: Evaluación personal</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
36	Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño					
37	Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardíamente					
38	Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas					

### Cuestionario de planificación curricular

Estimados colegas, el presente cuestionario trata sobre la planificación curricular y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas. Gracias.

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

PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
	Dimensión: Macro planificación	S	CS	AV	CN	N
1	Las programaciones anuales están sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional					
2	Su programación anual está basada en el diagnóstico educativo que realizan a nivel institucional					
3	Su programación anual cuenta con las actividades curriculares y extracurriculares que realizan a nivel institucional					
4	Su programación anual responde al trabajo en equipo desarrollado por el área que pertenece a nivel institucional					
5	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizajes de sus estudiantes en la planificación de sus unidades didácticas					
6	Las unidades didácticas contienen las competencias, capacidades e indicadores teniendo en cuenta el aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes					
7	Las unidades didácticas contienen las actividades extracurriculares vinculadas al aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes					
8	Las unidades didácticas propuestas durante el año académico son suficientes para el logro del aprendizaje esperado que					

	desea lograr en sus estudiantes					
	<b>Dimensión: Microplanificación</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
9	Las sesiones de aprendizaje contienen los procesos cognitivos y pedagógicos y las actividades para el logro de los aprendizajes					
10	Selecciona usted las orientaciones metodológicas a aplicar en sus sesiones de aprendizaje					
11	Busca información sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades durante las sesiones de aprendizaje					
12	Elabora su material didáctico para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje los cuales promueven el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes					
13	Diseña creativamente estrategias metodológicas capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes significativos					
14	Selecciona los medios y materiales adecuados para cada actividad					
15	Utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes					
16	Conoce las características y uso de los materiales emitidos por el MINEDU					
17	Emplea materiales considerando los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes					
18	Elabora materiales didácticos con el apoyo de los padres de familia					
19	Utiliza permanentemente los materiales provistos por el MINEDU en sus sesiones de aprendizaje					
20	Utiliza medios audiovisuales durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
21	Tiene claro la definición de evaluación					
22	Está de acuerdo que el fin de la evaluación es formativa					
23	Está de acuerdo con que la evaluación nos permite tomar decisiones para la mejora de los aprendizajes					
24	Selecciona adecuadamente los instrumentos para la recolección de información respecto a los logros de las capacidades de los estudiantes					
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
26	Los padres de familia son informados con frecuencia sobre el nivel de aprendizajes de los alumnos					
27	Se debe tener en cuenta los resultados de la evaluación de una unidad didáctica, para programar la siguiente					

### Confiabilidad de la variable Gestión del talento humano.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	38

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	127,70	229,803	-,628	,902
item2	128,23	230,806	-,415	,905
item3	127,77	217,289	,190	,894
item4	127,63	210,516	,442	,892
item5	129,77	205,151	,589	,889
item6	129,73	221,099	-,062	,903
item7	129,50	207,224	,679	,889
item8	127,73	209,513	,722	,890
item9	128,70	216,079	,270	,894
item10	128,57	212,530	,350	,893
item11	129,93	217,582	,047	,899
item12	128,53	190,671	,822	,883
item13	128,40	210,800	,382	,892
item14	128,53	207,499	,399	,892
item15	127,90	205,266	,726	,888
item16	127,80	204,510	,741	,887

item17	128,47	193,706	,797	,884
item18	127,80	206,441	,758	,888
item19	127,97	199,206	,843	,885
item20	127,87	203,085	,828	,886
item21	128,50	217,638	,098	,896
item22	128,70	205,941	,446	,891
item23	129,53	196,809	,617	,888
item24	129,70	195,941	,774	,885
item25	130,03	201,344	,487	,891
item26	129,67	211,885	,293	,894
item27	128,87	210,947	,660	,890
item28	128,50	211,431	,414	,892
item29	128,70	202,907	,649	,888
item30	128,73	210,133	,679	,890
item31	129,90	218,990	,043	,897
item32	129,97	211,895	,203	,897
item33	129,23	219,978	-,023	,900
item34	127,33	218,851	,137	,895
item35	128,17	212,006	,375	,892
item36	128,30	210,907	,516	,891
item37	128,93	210,685	,426	,892
item38	130,10	194,783	,799	,884

### Confiabilidad de la variable planificación curricular

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	27

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	84,50	86,810	,033	,777
item2	83,77	84,047	,193	,764
item3	81,87	87,223	,251	,762
item4	82,70	80,838	,589	,745
item5	82,83	83,247	,482	,752
item6	83,47	78,809	,731	,738
item7	84,63	73,413	,766	,725
item8	85,03	84,654	,234	,761
item9	84,43	89,357	-,075	,780
item10	84,37	85,620	,213	,762
item11	82,70	96,217	-,551	,792
item12	83,03	76,861	,777	,733
item13	83,30	82,148	,476	,750
item14	83,23	88,047	-,005	,775
item15	82,70	82,286	,631	,748
item16	83,13	81,154	,558	,747
item17	82,97	76,930	,624	,737
item18	83,80	77,821	,678	,737
item19	83,17	95,109	-,365	,795

item20	82,67	86,299	,118	,767
item21	83,17	87,109	,125	,765
item22	83,30	75,803	,643	,734
item23	84,43	89,357	-,075	,780
item24	83,67	81,402	,292	,758
item25	83,23	88,047	-,005	,775
item26	84,37	72,240	,619	,731
item27	84,60	76,593	,454	,746

## Anexo 3 Validez de Instrumento



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Admisión de personas</b>							
1	Está de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal	✓		✓		✓		
2	Se encuentra definido los requisitos o el perfil para la convocatoria a un concurso de un determinado pueblo	✓		✓		✓		
3	Considera usted que los datos proporcionados por los estudiantes en su curriculum son importantes para su incorporación a la institución	✓		✓		✓		
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postulantes son importantes para la selección personal?	✓		✓		✓		
5	Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para la selección del trabajador	✓		✓		✓		
6	<b>Dimensión: Aplicación de personas</b>	✓		✓		✓		
7	Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización	✓		✓		✓		
8	Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades, y derechos en la organización	✓		✓		✓		
9	Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo	✓		✓		✓		
10	Recibe usted información de cómo esta desempeñado sus funciones en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la institución evalúan la calidad del trabajo que usted realiza	✓		✓		✓		
12	Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Compensación de personas</b>							
13	Existe una adecuada relación entre la numeración para el personal con	✓		✓		✓		

	funciones y cargos que se desempeña			✓			
14	Se cumple con las fechas según el cronograma de pagos	✓		✓		✓	
15	Le proporciona su institución alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)	✓		✓		✓	
16	Se le informa sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño	✓		✓		✓	
17	Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Desarrollo de personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Está de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación genera oportunidades de superación	✓		✓		✓	
19	Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado	✓		✓		✓	
20	La institución cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la Institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral	✓		✓		✓	
21	El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que exigen	✓		✓		✓	
22	Cuando se aplica los nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación de referente	✓		✓		✓	
23	Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones	✓		✓		✓	
24	Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional de la persona que labora en la Institución	✓		✓		✓	
25	Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas	✓		✓		✓	
26	Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Se adopta medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y	✓		✓		✓	

	técnicas que faciliten el cumplimiento de sus funciones						
28	Considera que debe existir mecanismos de feedback en cada puesto	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Mantenimiento de personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre los compañeros	✓		✓		✓	
30	Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones	✓		✓		✓	
31	Le produce estrés su ambiente de trabajo	✓		✓		✓	
32	Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo	✓		✓		✓	
33	Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
34	La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales	✓		✓		✓	
35	Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria	✓		✓		✓	
36	Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Evaluación personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño	✓		✓		✓	
38	Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardíamente	✓		✓		✓	
39	Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas	✓		✓		✓	

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mgr: Flores Sotelo Wilisan   DNI: 06179929

Especialidad del validador: Setoriales ciencias jurídicas / Economía

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

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

  
 Validador  
 Dr. Wilisan Sebastian Flores Sotelo  
 Docente Investigador de Posgrado  
 CEL N° 09426

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Planificación curricular**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Macro planificación</b>							
1	Las programaciones anuales están sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
2	Su programación anual está basada en el diagnóstico educativo que realizan a nivel institucional	✓		✓		✓		
3	Su programación anual cuenta con las actividades curriculares y extracurriculares que realizan a nivel institucional	✓		✓		✓		
4	Su programación anual responde al trabajo en equipo desarrollado por el área que pertenece a nivel institucional	✓		✓		✓		
5	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizajes de sus estudiantes en la planificación de sus unidades didácticas	✓		✓		✓		
6	Las unidades didácticas contienen las competencias, capacidades e indicadores teniendo en cuenta el aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
7	Las unidades didácticas contienen las actividades extracurriculares vinculadas al aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Las unidades didácticas propuestas durante el año académico son suficientes para el logro del aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Micro planificación</b>							
9	Las sesiones de aprendizaje contienen los procesos cognitivos y pedagógicos y las actividades para el logro de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Selecciona usted las orientaciones metodológicas a aplicar en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Busca información sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades durante las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		

12	Elabora su material didáctico para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje los cuales promueven el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes	✓		✓		✓	
13	Diseña creativamente estrategias metodológicas capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes significativos	✓		✓		✓	
14	Selecciona los medios y materiales adecuados para cada actividad	✓		✓		✓	
15	Utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes	✓		✓		✓	
16	Conoce las características y uso de los materiales emitidos por el MINEDU	✓		✓		✓	
17	Emplea materiales considerando los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes	✓		✓		✓	
18	Elabora materiales didácticos con el apoyo de los padres de familia	✓		✓		✓	
19	Utiliza permanentemente los materiales provistos por el MINEDU en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓	
20	Utiliza medios audiovisuales durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓	
21	Tiene claro la definición de evaluación	✓		✓		✓	
22	Está de acuerdo que el fin de la evaluación es formativa	✓		✓		✓	
23	Está de acuerdo con que la evaluación nos permite tomar decisiones para la mejora de los aprendizajes	✓		✓		✓	
24	Selecciona adecuadamente los instrumentos para la recolección de información respecto a los logros de las capacidades de los estudiantes	✓		✓		✓	
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓	
26	Los padres de familia son informados con frecuencia sobre el nivel de aprendizajes de los alumnos	✓		✓		✓	
27	Se debe tener en cuenta los resultados de la evaluación de una unidad didáctica, para programar la siguiente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mgr: Walter Sotelo Willean    DNI: 06175729

Especialidad del validador: Gerencia económica general / Economía

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

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

  
 Validador  
 Dr. Willean Sebastian Flores Sotelo  
 Docente Investigador de Posgrado  
 C.E.I. N° 09426



UCY  
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE YUCATÁN  
FACULTAD DE POSTGRADO

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión del talento humano**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Admisión de personas</b>							
1	Está de acuerdo con los medios utilizados para el reclutamiento de personal	✓		✓		✓		
2	Se encuentra definido los requisitos o el perfil para la convocatoria a un concurso de un determinado pueblo	✓		✓		✓		
3	Considera usted que los datos proporcionados por los estudiantes en su curriculum son importantes para su incorporación a la institución	✓		✓		✓		
4	¿Los datos que proporcionan en su curriculum los postulantes son importantes para la selección personal?	✓		✓		✓		
5	Cree usted que los procesos de selección de recursos humanos son adecuados para la selección del trabajador	✓		✓		✓		
6	<b>Dimensión: Aplicación de personas</b>	✓		✓		✓		
7	Cree usted que los perfiles de puestos están bien organizado en la organización	✓		✓		✓		
8	Cree usted que están definidas las funciones, responsabilidades, y derechos en la organización	✓		✓		✓		
9	Las funciones y/o responsabilidades se encuentran bien repartidas entre los miembros de su área de trabajo	✓		✓		✓		
10	Recibe usted información de cómo esta desempeñado sus funciones en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	Las autoridades de la institución evalúan la calidad del trabajo que usted realiza	✓		✓		✓		
12	Se recogen evidencias para la evaluación de su desempeño	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Compensación de personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe una adecuada relación entre la numeración para el personal con	✓		✓		✓		

	funciones y cargos que se desempeña	✓		✓		✓	
14	Se cumple con las fechas según el cronograma de pagos	✓		✓		✓	
15	Le proporciona su institución alguna ayuda para atender sus responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, facilidades en el cuidado de sus hijos, horarios flexibles, financieras o servicios de asesoramiento legal)	✓		✓		✓	
16	Se le informa sobre un plan de incentivos para reconocimiento de desempeño	✓		✓		✓	
17	Cree que la organización promueve el otorgamiento de incentivos de acuerdo al desempeño de funciones	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Desarrollo de personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Está de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación genera oportunidades de superación	✓		✓		✓	
19	Debe priorizarse los planes de capacitación para que el personal se encuentre actualizado	✓		✓		✓	
20	La institución cuenta con un plan de capacitación por competencias laborales dirigido al personal de la Institución con el fin de mejorar su rendimiento laboral	✓		✓		✓	
21	El plan de formación o de capacitación es útil y acorde con los perfiles que exigen	✓		✓		✓	
22	Cuándo se aplica los nuevos procedimientos y/o normativas la empresa facilita la formación y capacitación de referente	✓		✓		✓	
23	Las capacitaciones recibidas contribuyen al desarrollo profesional y de sus funciones	✓		✓		✓	
24	Existe un plan de carrera para el perfeccionamiento profesional de la persona que labora en la Institución	✓		✓		✓	
25	Son tomadas en cuenta sus opiniones para dar soluciones prácticas a los problemas	✓		✓		✓	
26	Se desarrollan actividades para mejorar y desarrollar actitudes positivas en el trabajo	✓		✓		✓	
27	Se adopta medidas para que los trabajadores intercambien conocimientos y	✓		✓		✓	

	técnicas que faciliten el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓	
28	Considera que deba existir mecanismos de feedback en cada puesto	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Mantenimiento de personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Es buena la relación entre los trabajadores y es habitual la colaboración entre los compañeros	✓		✓		✓	
30	Se siente parte de un equipo de trabajo y le resulta fácil expresar sus opciones	✓		✓		✓	
31	Le produce estrés su ambiente de trabajo	✓		✓		✓	
32	Se siente motivado a realizar su trabajo tanto individual como en equipo	✓		✓		✓	
33	Su organización promueve activamente políticas de igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo	✓		✓		✓	
34	La organización facilita un buen clima de trabajo y de buenas relaciones interpersonales	✓		✓		✓	
35	Son seguras las condiciones de trabajo y las condiciones ambientales facilitan su actividad diaria	✓		✓		✓	
36	Facilitan las actividades diarias las instalaciones y las herramientas que brinda la empresa	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión: Evaluación personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
37	Durante el año pasado, ha sido evaluado su desempeño	✓		✓		✓	
38	Usted cumple oportunamente con sus funciones y/o tardíamente	✓		✓		✓	
39	Los mecanismos de evaluación se aplican intrínsecamente al desarrollo de sus labores cotidianas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *si hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: ..... *Gallody Morales Sotiza* ..... DNI: ..... *25519959* .....

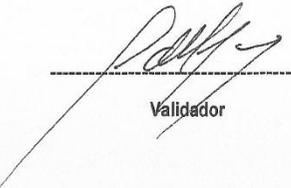
Especialidad del validador: *Mg. Doctore e Investigación Universitaria*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
-----  
Validador

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Planificación curricular**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Macro planificación</b>							
1	Las programaciones anuales están sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional	✓		✓		✓		
2	Su programación anual está basada en el diagnostico educativo que realizan a nivel institucional	✓		✓		✓		
3	Su programación anual cuenta con las actividades curriculares y extracurriculares que realizan a nivel institucional	✓		✓		✓		
4	Su programación anual responde al trabajo en equipo desarrollado por el área que pertenece a nivel institucional	✓		✓		✓		
5	Prioriza las necesidades e intereses de aprendizajes de sus estudiantes en la planificación de sus unidades didácticas	✓		✓		✓		
6	Las unidades didácticas contienen las competencias, capacidades e indicadores teniendo en cuenta el aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
7	Las unidades didácticas contienen las actividades extracurriculares vinculadas al aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Las unidades didácticas propuestas durante el año académico son suficientes para el logro del aprendizaje esperado que desea lograr en sus estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Micro planificación</b>							
9	Las sesiones de aprendizaje contienen los procesos cognitivos y pedagógicos y las actividades para el logro de los aprendizajes	✓		✓		✓		
10	Selecciona usted las orientaciones metodológicas a aplicar en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
11	Busca información sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades durante las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		

12	Elabora su material didáctico para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje los cuales promueven el desarrollo de capacidades y actitudes de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Diseña creativamente estrategias metodológicas capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes significativos	✓		✓		✓		
14	Selecciona los medios y materiales adecuados para cada actividad	✓		✓		✓		
15	Utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes	✓		✓		✓		
16	Conoce las características y uso de los materiales emitidos por el MINEDU	✓		✓		✓		
17	Emplea materiales considerando los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes	✓		✓		✓		
18	Elabora materiales didácticos con el apoyo de los padres de familia	✓		✓		✓		
19	Utiliza permanentemente los materiales provistos por el MINEDU en sus sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
20	Utiliza medios audiovisuales durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje	✓		✓		✓		
21	Tiene claro la definición de evaluación	✓		✓		✓		
22	Está de acuerdo que el fin de la evaluación es formativa	✓		✓		✓		
23	Está de acuerdo con que la evaluación nos permite tomar decisiones para la mejora de los aprendizajes	✓		✓		✓		
24	Selecciona adecuadamente los instrumentos para la recolección de información respecto a los logros de las capacidades de los estudiantes	✓		✓		✓		
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
26	Los padres de familia son informados con frecuencia sobre el nivel de aprendizajes de los alumnos	✓		✓		✓		
27	Se debe tener en cuenta los resultados de la evaluación de una unidad didáctica, para programar la siguiente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *si hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgtr: ..... *Gallardo Marcelo Santiago* ..... DNI: *25814654* .....

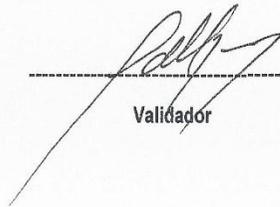
Especialidad del validador: ..... *Mg. Docencia e Investigación Universitaria* .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
-----  
Validador



$\frac{2}{5}$	5	5	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	4	5	3	3	3	1
$\frac{2}{6}$	5	4	5	5	2	2	2	4	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	2	
$\frac{2}{7}$	4	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	1	1	4	5	5	4	1	1	3	5	5	4	4	3
$\frac{2}{8}$	<sub>4</sub>	3	4	5	3	1	3	5	4	3	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4
$\frac{2}{9}$	5	5	5	5	2	2	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	1	2	1	1	1	3	4	3	3	2	1	1	5	3	4	2	1
$\frac{3}{0}$	5	3	4	5	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	1	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1

## Base de datos de la variable planificación curricular

Itm 1	Itm 2	Itm 3	Itm 4	Itm 5	Itm 6	Itm 7	Itm 8	Itm 9	Itm 10	Itm 11	itm 12	itm 13	itm 14	itm 15	itm 16	itm 17	itm 18	itm 19	Itm 20	Itm 21	itm 22	itm 23	itm 24	itm 25	itm 26	itm 27	
1	4	5	3	3	3	1	1	2	3	4	2	3	5	2	3	2	1	3	5	4	1	2	3	5	2	2	
2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	
1	3	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	1	5	5	5	5	
3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	2	1	
1	1	5	4	4	2	1	1	1	1	5	3	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	
4	4	5	5	4	4	1	1	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	1	2	1	1	
3	3	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	
1	4	5	3	3	2	1	1	2	2	4	2	3	5	3	3	2	1	4	4	4	1	2	2	5	2	2	
2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	2	
1	3	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	1	5	5	5	5	
3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	2	1	
1	1	5	3	3	2	1	1	1	1	5	3	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	1	4	4	2	1	
4	4	5	5	4	4	1	1	4	3	5	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	3	4	1	2	1	1	
4	3	5	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	
2	3	5	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	
1	4	5	3	3	3	1	1	2	3	4	3	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	2	3	5	2	2	
2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2
1	2	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	1	5	5	5	5	
3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	2	1	
1	1	5	3	4	2	1	1	1	1	5	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	
4	4	5	5	4	4	1	1	4	3	5	4	3	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	1	2	1	1	
4	3	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	

3	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
1	4	5	3	3	3	1	1	2	3	4	2	4	4	4	3	2	1	4	5	4	1	2	3	4	2	2
2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2
1	3	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	2	1
1	1	5	3	4	2	1	1	1	1	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	1	4	4	1	1
4	4	5	5	4	4	1	1	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	2	1	1

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo  
2017

### 2. AUTOR (A, ES, AS)

Javier Ortiz Vega.

### 3. RESUMEN

La presente investigación trata acerca de la gestión del talento humano y la planificación curricular. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017. Enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 profesores, a quienes se les encuestó a modo de censo. La recolección de datos se llevó a cabo con la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, fueron validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 0,894 para la variable gestión del talento humano y 0,765 para la variable planificación curricular. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,483$  entre las variables: gestión del talento humano y planificación curricular, con una significancia de  $p=0,000$  evidenciando que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa.

### 4. PALABRAS CLAVE

Gestión del talento humano y planificación curricular

### 5. ABSTRACT

The present research deals with the management of human talent and curricular planning. Its general objective was to determine the relationship between human talent management and curricular planning in the I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017. Quantitative approach, basic type of descriptive level, non-experimental design and cross-sectional correlation. The population consisted of 80 professors, who were surveyed as a census. The data collection was carried out with the survey technique and the instrument was a questionnaire, they were validated by expert judgment with a result of applicability, the reliability was determined by the Alfa Cronbach coefficient whose value was 0.894 for the management variable of human talent and 0,765 for the variable curriculum planning. The results of the statistical analysis show the existence of a

relation  $r = 0.483$  between the variables: human talent management and curricular planning, with a significance of  $p = 0.000$  evidencing that  $p$  is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant.

## 6. KEYWORDS

Human talent management and curriculum planning

## 7. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre las variables propuestas fueron desarrolladas teniendo en cuenta teorías, autores y antecedentes, nacionales como internacionales, así tenemos a Galindez (2015), en su investigación Gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos. Barquisimeto, estado Lara tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos, con una muestra de 119 trabajadores de la Sociedad Civil Microbuses Cerritos Blancos, Con respecto a la metodología empleada, el estudio se fundamentó en la modalidad de campo, de tipo descriptivo con apoyo bibliográficos; por otro lado, para la recolección de los datos se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario con más de dos opciones de respuesta llegando a concluir, que Actualmente, la Sociedad Civil Microbuses Cerritos Blancos no escapa de los problemas motivacionales que poseen sus empleados. También encontramos a Melgarejo (2017). En su tesis Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. Cuyo objetivo fue determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016. Enfoque cuantitativo, tipo básica, metodología hipotético deductivo, diseño no experimental correlacional descriptivo, muestra 0 trabajadores del Minedu, llego a la conclusión: se demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables

### **Definición de la gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) manifestó sobre la importancia de la gestión del talento humano, como sabemos este es uno de los principales activos que maneja y son predominantes por naturaleza cada una de las empresas existentes. También recalca que la gestión del talento humano es eventual puesto que obedece a diferentes aspectos intervinientes entre ellos encontramos la

ilustración de cada entidad, la manera en que se encuentra configurada la entidad en cuanto a estructura adopta, por el aspecto ambiental también se refiere a sus particularidades, además de las organización a nivel de comercio, la ciencia aplicada en la empresa, además de procedimientos que se manejan internamente. Para Castillo (2012), no es más que la manera en que un individuo puede manipular conjuntamente sus habilidades y aptitudes presenciales como las que puede potencias dentro de la entidad para la cual labora, haciendo así que mediante la utilización de ésta se desarrolle una proposición que pueda alinear con los objetivos de la misma. Tratando al capital humano como un agente que añade valor a las entidades, el desarrollo del conocimiento y habilidades está integrado dentro del procedimiento de avanzar, ser partícipe de la estructuración a nivel de información con práctica y valoración.

### **Dimensiones de la variable Gestión del talento humano**

De acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2009) hay seis procesos acerca de la gestión del talento humano, proceso que se asumieron como dimensiones de dicha variable en la presente investigación: Primera dimensión: Admisión de personas. (División de reclutamiento y selección de personal); Segunda dimensión: Aplicación de personas. (División de cargos y salarios); Tercera Dimensión: Compensación de las personas. División de beneficios sociales; Cuarta dimensión: Desarrollo de personas. División de capacitación; Quinta dimensión: Mantenimiento de personas. División de higiene y seguridad y la Sexta dimensión: Evaluación de personas. División de personal.

### **Por otro lado tenemos a la Planificación educativa**

Según MINEDU (2017) se refiere sobre la planificación basándose en un texto perteneciente a las rutas de aprendizaje, que es el arte de imaginar y diseño. También nos dice que la planificación es un supuesto de misión, que no es dura, que se basa en el análisis de los requerimientos de la enseñanza. Durante su ejecución, se maneja la posibilidad de la modificación de acuerdo al análisis que se haga durante el procedimiento de aprendizaje, con el fin de que este logre ser referente y eficiente al objetivo de estudio instaurado. Planificar y evaluar mantienen una correlación estrecha y se desenvuelve propiamente de acuerdo al procedimiento de aprendizaje. El análisis se considera como un procedimiento previo de planificación, duradero y que se encuentre a prestación de la mejora de la enseñanza.

### **Definición de la planificación curricular**

El Minedu (2017) nos describe la planificación como un arte, el cual a través de la imaginación y creatividad se puede crear nuevos métodos para que los estudiantes logren aprender con mayor facilidad. También nos manifiesta que la programación es flexible de acuerdo al encargado de emplearla ya que no tiene un estándar rígido para ser desarrollado además de que su prioridad es diagnosticar las necesidades de aprendizaje, además que durante su desarrollo puede sufrir cambios por el simple hecho de que no es rígida en su entorno y es manejable con él.

### **Dimensiones de planificación curricular**

Las dimensiones que se proponen para la presente investigación están sustentadas en documentos oficiales del MINEDU (2017) como son las rutas de aprendizaje, las que serán desarrolladas a continuación

#### **Dimensión 1: Macroplanificación**

Según el MINEDU (2017)

La planificación a corto plazo es un proceso que consiste en organizar secuencialmente el desarrollo de los aprendizajes en una unidad de tiempo menor (un mes o dos meses) a través de una unidad didáctica y con base en la revisión de lo planificado para el año.

#### **Dimensión 2: Microplanificación**

Para el MINEDU(2017) describe a las sesiones de aprendizaje como una estructura ordenada y definida en cuanto a tiempo se refiere ya que esta será ejecutada durante el día relacionada con la intención prevista dentro de la unidad, por lo tanto, también para el año escolar.

## **8. METODOLOGÍA**

La investigación se desarrolló orientado por el diseño No experimental, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) “las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149), enfoque cuantitativo, Método hipotético-deductivo, esto significa que “Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados” (p. 113). De corte transeccionales (transversales) puesto que como investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue “describir variables y analizar su

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2014, p.151). Tipo de estudio: básica, profundizara teóricamente las variables en estudio. Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237). La muestra estará conformada por docentes de la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017.

## **9. RESULTADOS**

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,483 significa que existe moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo 2017

## **10.DISCUSIÓN**

Respecto al objetivo general se determinó que existe moderada relación positiva entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,483, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . En el mismo sentido encontramos la investigación de Melgarejo (2017). Gestión del talento humano y comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU. Lima. 2016, donde observamos que llega a concluir conclusión que la gestión del talento humano se relaciona moderadamente con la dimensión de patrones de comunicación de la comunicación interna en trabajadores profesionales de la Oficina General de Administración del MINEDU, siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.582 representó una moderada asociación entre las variables, encontrando similitud en las conclusiones, por otro lado encontramos a Martínez (2013) en su investigación, Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. Instituto politécnico nacional, para optar grado de maestro, México. Donde se concluyó que mediante el análisis del manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales Diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos.

## **11.CONCLUSIONES**

Los resultados estadísticos nos muestran que existe moderada relación positiva entre la gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,483, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Existe moderada relación positiva entre la admisión de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,347 frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Existe relación moderada positiva entre la aplicación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Argueda en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,436, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Existe una moderada relación positiva entre la compensación de las personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,460, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Existen una relación moderada entre el desarrollo de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,494, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Existe una moderada relación positiva entre el mantenimiento de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas de Carabayllo determinada por el Rho de Spearman = 0,421, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ . Y Existe una moderada relación positiva entre la evaluación de personas y la planificación curricular en la I. E. José María Arguedas en Carabayllo, determinada por el Rho de Spearman = 0,410 significa que frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ .

## 12.REFERENCIAS

- Ausubel, Novak & Hanesian (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* (2° Ed.) Trillas México.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Cervantes, G. (2013). El aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades comunicativas de textos narrativos. Recuperado de:  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/665/3/cervantes\\_fg.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/665/3/cervantes_fg.pdf)
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Díaz Barriga, F. y Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes Para un Aprendizaje Significativo. Una interpretación constructivista*. 2ª edición. México. Mc Graw Hill
- Gutiérrez, Romero( 2011) . *La Comprensión lectora inferencial y el aprendizaje significativo de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica*. Recuperado de:

|[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1665/Guti%C3%A9rrez\\_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1665/Guti%C3%A9rrez_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.

Moreira, M.A. (1988). Mapas conceptuales y aprendizaje significativo en ciencias. Cadernos do Aplicaçao, Porto Alegre.

Matamala, A (2005). las estrategias metodológicas utilizadas por el profesor de matemática en la enseñanza media y su relación con el desarrollo de habilidades intelectuales de orden superior en sus alumnos y alumnas. Recuperado de:

[http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/matamala\\_r/sources/matamala\\_r.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/matamala_r/sources/matamala_r.pdf)

Lauro, S. (2013). Gestión pedagógica en el aula: “clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7117/1/Saant%20Marian%20Lauro%20Jeronimo.pdf>

Pino, R. (2007). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

Rodríguez, L. (2004). La teoría del aprendizaje significativo. Centro de Educación a Distancia (C.E.A.D.). C/ Pedro Suárez Hdez, s/n. C.P. nº 38009. Santa Cruz de Tenerife. Recuperado de: <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>

Sarina, L. (2008) Estrategias integradoras para el abordaje de la temática ambiental. Universidad de Zulia. Venezuela

Acosta, F.; García, Ch. (2012). Estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes de biología en las universidades públicas. Omnia, vol. 18, núm. 2, mayo-agosto, 2012, pp. 67-82. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/737/73723402005.pdf>

Gómez, G. (2013). El aprendizaje significativo y el desarrollo de capacidades comunicativas de textos narrativos. Recuperado de:

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/665/3/cervantes\\_fg.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/665/3/cervantes_fg.pdf)

Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

Vélez, C (2012). Estrategias de Enseñanza con uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación para favorecer el Aprendizaje Significativo. Extraído de: [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571114/DocsTec\\_12099.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/571114/DocsTec_12099.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27		
1	1	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	118	
2	3	1	2	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	102	
3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	89	
4	1	5	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	92		
5	2	2	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	1	3	3	5	3	4	4	4	3	95		
6	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	121		
7	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	112		
8	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	3	4	3	3	4	103		
9	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	104		
10	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	83		
11	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	93		
12	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	124		
13	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	94		
14	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	89		
15	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	87		
16	2	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	4	110		
17	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	3	5	5	5	4	119		
18	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	4	97	
19	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	96	
20	1	5	3	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	1	4	3	4	5	5	4	3	4	5	105	
21	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	2	2	102	
22	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	93	
23	1	4	2	3	3	5	2	2	5	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	4	5	4	2	3	4	3	5	92	
24	5	4	3	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	3	5	5	5	5	4	4	3	5	112	
25	4	3	2	1	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	1	3	2	4	5	5	5	5	2	5	102	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	2	5	4	118	
27	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
28	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	5	4	4	3	3	115	
29	3	2	1	1	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	102	
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	130	
31	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	3	4	108	
32	1	4	1	2	5	4	1	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	92	
33	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	100	
34	4	4	2	3	5	5	2	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	1	1	4	4	5	4	4	2	5	101	
35	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	120	
36	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	110	
37	2	2	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	3	3	5	3	4	4	4	3	4	95	
38	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	121	
39	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	112	
40	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	3	4	4	5	103	
41	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	104	
42	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	5	83	
43	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	93	
44	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	124	
45	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
46	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	89	
47	4	3	2	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	3	2	4	5	5	5	5	2	5	102	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	2	5	4	118	
49	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
50	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	5	4	4	3	3	115	
51	3	2	1	1	5	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	102	
52	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	130	
53	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	108
54	1	4	1	2	5	4	1	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	92	
55	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	100	
56	4	4	2	3	5	5	2	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	1	1	4	5	4	4	2	5	4	101	
57	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	3	3	4	5	103	
58	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	104	
59	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	1	2	1	2	4	4	2	3	3	5	83	
60	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	93	
61	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	124	
62	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
63	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	89	
64	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	87	
65	2	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	110	
66	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	3	5	5	5	4	5	119	
67	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	2	2	1											



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabaylo 2017", del (de la) estudiante **Ortiz Vega, Javier Leocadio**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2018



Dr. Felipe Guizado Oscco  
DNI: 31169557

Feedback studio

https://ev.tumbon.com/opp/carabayo/?s=1&u=105106395988e+10204414455jmg-as

Gestión del talento humano y planificación curricular en la I. E. José María Arguedas. Carabayillo 2017



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CIENCA VALLUGO

**Gestión del talento humano y planificación curricular en  
la I. E. José María Arguedas. Carabayillo 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en administración de la educación

**AUTOR**  
Br. Javier Leocadio Ortiz Vega

**ASESORA:**  
Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**  
Educación e idioma

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**Resumen de coincidencias**

**24 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	5 %
2	cybertesis.unimam.edu...	Fuente de Internet	3 %
3	biblio3.unl.edu.gt	Fuente de Internet	3 %
4	www.minedu.gob.pe	Fuente de Internet	2 %
5	Entregado a Universidad...	Título de licenciatura	2 %
6	repositorio.unijma.edu...	Fuente de Internet	2 %
7	www.repositorioacade...	Fuente de Internet	2 %
8	Entregado a Universidad...	Título de licenciatura	2 %
9	www.scibid.com	Fuente de Internet	1 %
10	mylida.es	Fuente de Internet	1 %
11	www.alidshare.net	Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upiaa.edu.pe	Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 87    Número de palabras: 17173

Feedback studio    High Resolution    10 de 22



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ORTIZ VEGA JAVIER LEOCADIO  
D.N.I. : 09403294  
Domicilio : Jr. Sánchez Cerro N° 440. El Progreso. Carabaylla Km 20/2  
Teléfono : Fijo : Móvil : 947188414  
E-mail : cuca950@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Titulo : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro  
Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ORTIZ VEGA JAVIER LEOCADIO  
.....  
.....

Título de la tesis:

Gestión del talento humano y planificación curricular en la I.E.  
José María Arguedas, Carabaylla 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12 octubre del 2018

*10*  
*B para la*  
*Tesis*  
*Santiago*  
*Galanday*  
*19/10/18*



**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FORMATO DE SOLICITUD**

**SOLICITA:**

Visto Bueno para  
 Tesis

**ESCUELA DE POSGRADO**

Javier Leocadio Ortiz Vega con DNI N° 09403294  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)  
 domiciliado (a) en Jr. Luis Sánchez Cerro N° 440 - El Progreso - Carabaylo - Lima.  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2014 del programa: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
 Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 6000138718  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito Visto Bueno para tesis



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 3 de Octubre de 2018

*[Firma]*  
(Firma del solicitante)

**Documentos que adjunto:**

- a. Copia del Acta de sustentación
- b. Pantallazo Cumplida
- c. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis
- d. Resolución Jefatural N° 1763-16-UCV-L-EPG
- e. Dictamen de la Sustentación de Tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 947188414  
 Email: cucv950@hotmail.com