



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias laborales y gestión del talento humano de los
docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla,
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Melba Celina Rodríguez Villarruel

ASESORA:

Dra. Francis Ibarguen Cueva

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RODRIGUEZ VILLARRUEL, MELBA CELINA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

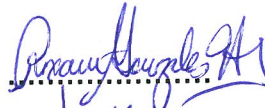
COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA RED N° 05, UGEL VENTANILLA, 2018

Fecha: 12 de julio de 2018

Hora: 12:30 m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Roxana Beatriz Gonzales Huaytahuilca

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *REVISAR EL APA*

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por guiar mis pasos día a día para lograr mis objetivos.

A mis hijos Carla, Samanta y Walthercito por su comprensión, sacrificio y colaboración en la realización de la investigación.

Melba

Agradecimiento

Agradesco a mi madre por haberme dado mi educacion que es la mejor herencia que se da a los hijos, de la misma forma a mi esposo por ser mi apoyo.

Melba

Declaratoria de autenticidad

Yo, Melba Celina Rodríguez Villarruel, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 20734368, con la tesis titulada: "Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018". 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 auto plagiada; 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Olivos, 20 de mayo del 2018

.....
Melba Celina Rodríguez Villarruel
DNI 20734368

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
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
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	16
1.3 Justificación	20
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Método	47
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Consideraciones éticas	53
III. Resultados	53

IV. Discusión	6
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias bibliográficas	74
Anexos	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validaciones	
Anexo 4. Base de datos	
Anexo 5. Carta	
Anexo 6. Fotos	
Anexo 7. Artículo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias laborales	45
Tabla 2.	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	46
Tabla 3.	Distribución de la población de docentes de secundaria de las instituciones educativas de la Red N°05 Ugel Ventanilla.	47
Tabla 4.	Distribución de la muestra de docentes de secundaria de las instituciones educativas de la Red N°05 Ugel Ventanilla.	48
Tabla 5.	Resultado de la validez de contenido del instrumento competencias laborales	51
Tabla 6.	Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión del talento humano	51
Tabla 7.	Nivel de competencias laborales según los docentes de secundaria.	52
Tabla 8.	Nivel de gestión del talento humano según los docentes de secundaria.	54
Tabla 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de secundaria según la competencia laboral y gestión del talento humano.	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de secundaria según las competencias básicas y gestión del talento humano.	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de secundaria según las competencias específicas y gestión del talento humano.	57
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de secundaria según las competencias genéricas y gestión del talento humano.	58
Tabla 13	Correlación competencias laborales y gestión del talento humano.	59
Tabla 14.	Correlación competencias básicas y gestión del talento humano	60
Tabla 15.	Correlación competencias específicas y gestión del talento	61

humano.	
Tabla 16. Correlación competencias genéricas y gestión del talento humano.	62

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de correlacion Sanchez y Reyes	42
Figura 2. Nivel de competencias laborales de los docentes de la Red N° 5 de la UGEL Ventanilla, 2018	54
Figura 3. Distribucion de frecuencia de la competencias básicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018	55
Figura 4. Distribucion de frecuencia de la competencias específicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018	56
Figura 5. Niveles de las competencia genéricas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018	57
Figura 6. Distribucion de la frecuencia de gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.	58
Figura 7. Distribucion de la frecuencia de la selección del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla	59
Figura 8. Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla	60
Figura 9. Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.	61

Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional. La muestra estuvo conformada por 118 docentes de secundaria. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables competencias laborales y gestión del talento humano; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue alta.

Los resultados determinaron que existe una relación prácticamente nula entre las competencias laborales determinada con $(Rho=0,014)$ y significativamente $(p=0.884)$ con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se probó la hipótesis planteada.

Palabras claves: Competencias,laboral,gestión, talento,humano.

Abstract

The objective of the research was: To determine the relationship between labor competencies and the management of human talent of secondary school teachers of Network N ° 05, Ugel Ventanilla, 2018

The research was carried out under the quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational design. The sample consisted of 118 secondary docentes. The survey was used as a technique to collect data on labor competency variables and human talent management; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the reliability value was high.

The results determined that labor competencies are directly related ($Rho = 0,014$) and significantly ($p = 0.884$) with the management of human talent of secondary school teachers of Network No. 05, Ugel Ventanilla, 2018. The hypothesis.

Key words: Competencies, labor, management, talento, human.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Globalmente la educación ha venido evolucionando con el progreso de la ciencia y la tecnología. Así mismo, las competencias laborales en las organizaciones van surgiendo de acuerdo al transcurrir del tiempo y en cada época con sus propias características y peculiaridades. La competencia laboral es un tema que data de la preocupación de ciertos países que empezaron a preocuparse en la educación de las generaciones, estos países como Canadá, Estados Unidos, Inglaterra, Australia y otros, se vieron en la necesidad de mejorar la educación dejando de lado lo que nos les convenía, lo que no permitía la mejora y no satisfacía en algunos aspectos; por ello se vieron obligados a instaurar estrategias competitivas para mejorar la educación y en las organizaciones la producción industrial basada en la productividad de los colaboradores observado directamente en el producto y/o esfuerzo que realicen los colaboradores.

A nivel nacional en el Perú las competencias laborales no son ajenas a los tiempos actuales y también ha sufrido un proceso de evolución con el único propósito de mejorar la productividad empresarial y la capacidad del individuo. El Ministerio del trabajo (2016) señaló que la competencia laboral está basada en la evaluación libre y tiene una forma voluntaria con la finalidad de permitir ser evaluado con el fin de conocer el nivel de desempeño laboral de la persona, orientado a minimizar y/o eliminar las brechas laborales por medio de capacitaciones y actualizaciones.

En el sector educativo el Ministerio de Educación - Minedu (2017) señaló: Un buen desempeño del docente es la que articula sus estrategias, procesos pedagógicos y/o didácticos sumado a ello una metodología adecuada y el uso de las TICs que promueven el logro de aprendizaje significativo en el estudiante” (p. 48).

Es decir, el docente debe poseer competencias laborales que satisfagan las necesidades de aprendizajes de los estudiantes.

A nivel local los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla realizan sus labores pedagógicas sin tener claro que competencias laborales que utilizan, tienen temor de realizar cambios en su labor que los conlleve a ser profesionales competentes, existe un conformismo de parte de ellos, la mayoría manifiestan que los directivos no los capacitan profesionalmente, sólo asisten a cursos o talleres de su especialidad y no llevan diplomados, maestrías que les permitan ser competentes laboralmente, otros manifiestan su insatisfacción por los salarios que perciben no les permite mejorar profesionalmente y por lo tanto, solo desarrollan competencias básicas en la labor que realizan. Así mismo, no se promueve ni se desarrolla el talento humano que conlleven a mejorar las capacidades de los docentes para realizar las actividades pedagógicas y satisfacer las necesidades e intereses de los estudiantes. Por las razones mencionadas es importante plantearnos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Chiriboga (2016) en su tesis titulada: *Competencias laborales en una organización que aprende: Review de investigaciones del 2005 al 2015*, Escuela Politécnica Nacional de Ecuador. El objetivo de investigación fue identificar y comprender el aporte de las competencias laborales en la estrategia organizacional. La metodología utilizada fue cuantitativo-descriptivo con la aplicación de una encuesta. Se determinó que ambas variables se relacionan entre sí directa y significativamente.

El autor señaló que la formación de la competencia laboral tiene un gran impacto en la administración del recurso humano. Por lo mismo se hace necesario renovarse y actualizarse constantemente para estar a la vanguardia.

Núñez (2014) en su tesis: *La autoevaluación de la práctica docente en la Educación Primaria desde la Pedagogía de la Misericordia*, Universidad de

Barranquilla –Colombia. El objetivo fue evaluarla práctica docente en la educación primaria desde la Pedagogía de la Misericordia. El tipo de investigación fue no experimental-cuantitativa y se aplicó una encuesta y un cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: Que la práctica docente está basada a la formación de la persona humana y teniendo en cuenta la misión y visión de la institución, así como sus políticas, principios y valores que el docente pone en práctica a la vez que debe cumplir con ciertas competencias que le permitan lograr con los fines y objetivos de la Institución. De acuerdo a lo escrito por la autora, es importante que toda I.E cuente con un comité de evaluación, para evaluar el rendimiento de su personal, así mismo la evaluación a los contratados en muchas oportunidades les ha facilitado trabajar sin la necesidad de realizar muchos trámites y papeleos.

Rojo (2013) en su tesis: *Gestión del talento de los docentes en un centro de formación técnica, Universidad Alberto Hurtado en Santiago de Chile.* El objetivo de la investigación fue generar un Modelo de Gestión del Talento para una Institución Educativa Superior Técnica. La metodología utilizada fue exploratoria-cualitativa con la aplicación de entrevistas semi-estructurales y encuestas. Se determinó que existe relación significativa entre ambas variables. El autor resaltó que el talento humano es dinámico por lo mismo debe renovarse constantemente.

Pavié (2013) en su tesis: *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile,* Universidad de Valladolid, España. Su propósito fue determinar las competencias profesionales docentes específicas para definir el perfil del profesor de lengua castellana y comunicaciones, así también verificar si existe un modelo o diseño curricular basado en competencias de consenso que indique como estructurar la formación inicial docente. La metodología utilizada fue tipodescriptiva, cuantitativa, con la aplicación de un cuestionario y una entrevista a 200 profesores. Se concluyó que es importante reconocer nuevos modelos de gestión docente desde la perspectiva de las competencias, y refiriéndonos a cómo se desempeña el profesional de la educación en función de la organización educativa. El autor mencionó la importancia de que el director, debe ser un líder pedagógico y

comprometido con los procesos de aprendizaje y no solo encargarse de la administración de la I.E

Montenegro (2013) en su tesis: *La evaluación y la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la Universidad Politécnica Estatal de Carchi durante el periodo académico marzo – agosto 2011*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Su finalidad fue determinar la relación de la autoevaluación en la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la Universidad mencionada. La metodología utilizada fue descriptiva, correlacional y se aplicó una encuesta a 126 personas entre docentes y administrativos, Se llegó a la conclusión que la autoevaluación de la práctica docente incide en su actuar diario, lo que la hace una herramienta importante para el conocimiento de la Institución. El autor señaló que la autoevaluación docente nos permite identificar nuestras fortalezas, así como nuestras deficiencias a fin de mejorar la práctica pedagógica replanteando las estrategias a fin de lograr un aprendizaje significativo.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Rivas (2017) en su tesis: *Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017*, Universidad César Vallejo. Lima-Perú. El objetivo de la investigación determinar la relación que existe entre la competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01 San Juan de Miraflores-2017. La metodología utilizada es de tipo descriptiva-no experimental. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables. El autor señaló que la concepción de que la competencia laboral va de la mano con la práctica pedagógica por lo cual es necesario que el docente esté debidamente capacitado para poder enfrentar los retos que se le presenten.

Huamani (2014) en su tesis: *Competencias Laborales y la Práctica Docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos*, Universidad César Vallejo en Perú. El objetivo fue determinar la relación entre la competencia laboral docente y la práctica docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos

2014. La metodología utilizada fue de tipo No experimental, de corte cuantitativo. Se concluyó que no existe relación entre la competencia y la práctica docente en el nivel secundario, cosa que no ocurre con las competencias laborales de los docentes, y que no refleja necesariamente una práctica docente innovadora. El autor mencionó que las competencias laborales son necesarias en la vida de un profesional por lo tanto deben ir de la mano con la práctica docente.

Yábar (2013) en su tesis: "*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado (2013)*"; Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Su finalidad fue determinar la relación que existe entre las variables. La metodología utilizada fue cuantitativa; diseño relacional –causal con la aplicación de un cuestionario a 44 docentes para el recojo de información. Dicha investigación concluyó que: existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en dicho centro de investigación, así como también una relación apropiada entre las dimensiones de práctica docente y gestión, ya que ambos son de carácter pedagógico. El autor señaló que la gestión educativa se relaciona con la administración de la institución y con la práctica pedagógica y con la parte de la planificación, organización, dirección y control desde los cargos jerárquicos hasta las aulas.

Turpo (2013) en su tesis *Concepciones y prácticas docentes sobre la evaluación del aprendizaje en el Área Curricular de Ciencia Tecnología y Ambiente en la Instituciones de Educación Secundaria del Sector Público de la provincia de Arequipa*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. La metodología utilizada fue descriptiva, explicativa, cuantitativa. Se aplicó un cuestionario y una encuesta a 579 docentes de la región. Se concluyó que los docentes hacen uso de una variedad de técnicas de evaluación como producto de su capacitación constante. Conuerdo con el autor que los docentes deben capacitarse constantemente para estar a la vanguardia de los cambios que se dan en la sociedad.

Granados (2013) en su tesis Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, diseño no experimental, transeccional, correlacional, causal para lo cual se aplicó un cuestionario a 96 estudiantes. La conclusión fue que los docentes de alguna manera consideran las competencias laborales para el desempeño de su carrera en la formación de profesionales de turismo. El autor mencionó que el docente debe tener en cuenta las competencias y conocimientos actualizados, para así poder desarrollar la capacidad de resolver situaciones complejas y urgentes de manera ordenada, creativa y con pensamiento crítico.

1.3. Teoría relacionada al tema

1.3.1 Competencias laborales

Según Tobón (2013) “Las competencias son consideradas conductas a afrontar diversas situaciones personales, socioambientales – ecológicas respetando las normas, valores y reglas establecidas, además es indispensable que la persona realice y ejecute las diferentes habilidades de pensamiento complejo que posee” (p. 32).

A medida que las personas se desenvuelven en un contexto, la personalidad del sujeto se va fortaleciendo. Las acciones que se realiza pone en manifiesto las competencias que posee.

Mientras que para Lorente (2012):

Definió la competencia como la expectativa que tiene una persona de activar interiormente un serie de saberes, conocimientos, capacidades de “saber hacer, saber ser, saber convivir y de saber estar” para el desarrollo integral de la persona y la sociedad. (p. 103)

Por su parte Gimeno (2011) definió:

Las competencias como el conocimiento, es el saber práctico, que adquirióla persona en base a su intuición, es el conocimiento impírico que sumado con sus intenciones y/o emociones realiza la persona en el desarrollo de su vida profesional para atender las complejas situaciones diarias.(p.78)

Dicho en otras palabras, las competencias son el eje del profesional de cualquier especialidad ya que a través de ellas tiene la capacidad de enfrentarse a los obstáculos y retos teniendo plena conciencia de lo que vale y tiene.

Por otro lado, según el Currículo Nacional de Educación Básica (2016): la competencia “como la facultad que posee una persona o individuo de equilibrar un conjunto de capacidades con el objetivo de lograr una meta específica en una determinada ambito y actuando de forma adecuada y ética” (p. 69).

Esto implica que el estudiante al término de la secundaria debe contar con ciertas capacidades que le permitan desenvolverse apropiadamente en su entorno. Por ello la labor del docente es proporcionarle estas herramientas que necesita para poder hacerlo. Entonces diremos que las competencias son el eje de toda persona que irá desarrollándose y perfeccionándose a lo largo de su vida

Definiciones de competencias laborales

Se considera como un requisito importante que toda persona debe desarrollar a lo largo de su vida y que le ayuda a mejorar su rendimiento. En el ámbito educativo este aspecto debe reflejarse en la persona al finalizar su etapa escolar.

Para Tobón (2013) mencionó que las competencias laborales:

Son los conocimientos, habilidades y destrezas que pone en juego un individuo cuando desempeña una función productiva o

laboral. estos aspectos se integran y están presentes en el desarrollo continuo de la vida de todo ser humano y que se manifestarán en el momento que lo requiera. (p. 52)

Según Huamani (2015) afirmó:

Las competencias laborales es la asociación de conocimientos, destrezas y habilidades, orientados al desempeño en un trabajo específico, se relaciona con la actuación del personal para aplicarlas con éxito en una actividad. Se adquieren a través de la educación y la experiencia, están sujetas a cambios a partir del desarrollo personal, intelectual y profesional del sujeto que lleva a cabo su labor. (p. 29)

Otros autores como Mandujano y Pérez (2014) definieron:

Una serie de aptitudes y actitudes que realiza una persona al asumir funciones y actividades dentro de su centro laboral donde además es necesario contar con conocimientos, habilidades y sobre todo una actitud positiva para asumir y realizar un determinado rol. (p. 47)

Dicho en otras palabras, también se le puede considerar como un conjunto de características actitudinales que emplea la persona para realizar una función que le han encomendado a fin de cumplir con el objetivo previsto

Coquel y Villanueva (2014) sostuvieron:

“Las competencias laborales se manifiestan en una persona cuando esta realiza una actividad, bien o servicios expresados en el rendimiento laboral, donde intervienen el aspecto cognitivo, procedimental y actitudinal en una situación real de trabajo” (p. 45).

Las competencias laborales nos permite desarrollar nuestras funciones de forma adecuada y pertinente logrando resultados favorables.

Domingo (2013), definió a “las competencias laborales como aquella habilidad que posee una persona para ejercer un conjunto de actividades de manera competente e eficiente”(p. 23).

Entonces se puede concluir que las competencias laborales vienen a ser el conjunto o asociación de conocimientos, destrezas, aptitudes y habilidades que requieren aplicarse en el desempeño de una determinada actividad o labor .

Teoría del comportamiento y la motivación de David McClelland

Respecto a la motivación y el desempeño laboral el autor McClelland (1961) (citado por Dongil y Cano 2014):

Determinó que lo que motiva a un individuo a esforzarse en el desarrollo de su trabajo es la búsqueda del poder, el éxito y la afiliación. En el caso del primer aspecto se refiere al poder personal, relacionado a perseverancia de lograr cumplir el objetivo en común mientras que el segundo aspecto hace referencia a la exigencia de plantearse retos, metas que lo motiven a desplegar todo su esfuerzo por alcanzar el triunfo, así como enfrentar los fracasos. Por último, está la afiliación de relaciones interpersonales con otros buscando ser aceptado, por lo cual acepta las normas establecidas por el grupo. Así mismo el individuo busca confianza y comprensión, es colaborador, solidario y servicial con todos. (p. 84)

Según McClelland estas tres necesidades básicas están presentes en la vida laboral de cada individuo por lo mismo se van adquiriendo con el pasar del tiempo y de la convivencia diaria. Esta teoría hasta hoy en día se ha podido comprobar en distintos ámbitos laborales y profesionales.

En el sector Educación tanto el comportamiento como la motivación están ligados a la relación docente y estudiante en donde la primera se refleja en la actitud entusiasta y comprometida que demuestra el docente para lograr los objetivos y propósitos planteados.

Características de las competencias laborales

Según García (2012) las competencias laborales presentan ciertas características necesarias para lograr el éxito esperado a continuación mencionaremos:

Actividades clave: Es una determinada acción y/o competencia que no puede dejarse pasar o realizarse para poder llegar a cumplir lo propuesto y así obtener un resultado exitoso.

Criterios de desempeño: Son aquellos indicadores que van permitiendo reconocer y describir los resultados de los desempeños competentes.

Conductas asociadas: Son indicadores conductuales que determinan la forma de asimilar nuevas situaciones y permiten al docente llegar a sus estudiantes y cumplir con el objetivo.

Conocimientos mínimos: Toda persona debe tener nociones sobre determinadas materias, para realizar de manera adecuada diversas actividades. (p.58) .

Clasificación de las competencias laborales

Para León (2014) en el texto Docencia, interculturalidad y educación inicial; son tres los principales tipos de competencias:

Competencias básicas: Son cualidades primordiales con las que se cuenta, ellas te permiten adecuarse en diversos ámbitos ya sean laborales u otros para hacer un análisis y síntesis de los hechos en base a principios, normas, valores éticos y morales

Competencias transversales: Son aquellas capacidades requeridas de acuerdo a las diferentes áreas, subáreas o sectores las cuales le faciliten realizar funciones laborales complejas y con autonomía. También se les conoce como

competencias genéricas y se relacionan con la posibilidad de lograr un trabajo en equipo, que permitan planificar, programar, ejecutar y administrar utilizando recursos materiales, humanos, tecnológicos, físicos y otras.

Competencias técnicas: es el dominio diestro de las tareas o actividades laborales de una determinada área ocupacional o ámbito. Se relacionan también con el uso frecuente de la tecnología, método y un lenguaje técnico para una determinada función productiva. (p. 75)

Cabe recalcar que estos tres tipos de competencia se complementan entre sí y ayudan al desarrollo integral del individuo.

Dimensiones de las competencias laborales

Para Castro (2006) mencionó tres dimensiones que explicaremos a continuación:

Dimensión 1. Competencias básicas

son fundamentales para desenvolverse en la sociedad y se desarrollan en la educación primaria y secundaria como: las matemáticas y la comunicación". Reciben ese nombre porque mediante ellas una persona adquiere conocimientos, habilidades, actitudes, valores, etc.,

Esto se desarrolla en los primeros etapas de vida y se inicia con la familia luego se va desarrollando a lo largo de su etapa escolar y luego en la educación superior permitiéndole desenvolverse en la sociedad y sus dificultades. (p. 45)

Para Medina y Barquero (2012) "estas competencias se adquieren y desarrollan en toda la formación partiendo desde el nivel inicial de la vida y abarcan toda la vida del sujeto"(p. 26).

Finalmente podemos decir que las competencias básicas son aquellas que le permiten al individuo analizar la realidad y así poder enfrentar las dificultades

que se presenten, ayudan al sujeto al análisis de la realidad y poder enfrentar ciertas situaciones.

Dimension 2. Competencias específicas:

Segun Castro (2006) "Son competencias propias de una determinada actividad ocupación u profesión, es decir son las manifestaciones profesionales que manifiesta la persona y que se requiere para un logro eficaz , el manejo de conocimientos de su especialidad"(p. 45).

Para Tito (2012) "las competencias específicas se asocian a los conocimientos y habilidades que se deben tener para desempeñar una determinada especialidad. Esto en cierta forma le dará confianza y seguridad"(p. 25).

Dicho en otros términos son los conocimientos profesionales que se adquieren durante la formación laboral y que el individuo pone en práctica y va perfeccionando e innovando con el tiempo.

Dimension 3. Competencias genéricas

Según Castro (2006):

Llamada también competencias fundamentales para poder alcanzar la realización personal. Está relacionada con la gestión de proyectos, para lograr el objetivo trazado en el accionar de cualquier función laboral , ocupación o profesión ". Se encuentra más vinculada con la labor que el sujeto realiza, de tal manera que para lograr el éxito debe haber aprendido a ser responsable y disciplinado y esto se aprende en el hogar. Las competencias genéricas son más completas ya que abarcan el aspecto político, social, ético, ambiental, etc. donde pone a prueba sus habilidades.(p. 47)

Se puede concluir que esta es la competencia más empleada y esencial para los profesionales para el desarrollo u ejercicio de su profesión.

Importancia de las competencias laborales

Según Díaz (2014) manifestó:

Las competencias poseen ciertas condiciones por las cuales el desempeño docente adquiere relevancia y fomenta el desarrollo de la autonomía de los individuos. Por lo tanto, no es suficiente con poseer muchas competencias y no ponerlas en práctica por el contrario se deben utilizar en el ejercicio de la profesión porque de lo contrario dejarán ser útiles. Es importante emplear las competencias más adecuadas para evitar aquello que no es útil para nuestro fin.(p. 72)

1.3.2 Gestión del talento humano

Existen varias definiciones de gestión del talento humano, mencionaremos las más relevantes:

Jericó (2001), definió:

El talento,son capacidades y/o habilidades con las que cuenta una persona par poder realizar acciones que puedan optimizar el rendimiento laboral y la productividad en una determinada organizacion. De la misma forma, Indicaque el profesional talentoso es un profesional dedicado que pone en relacion su talento a la practica para lograr resultados superiores dentro de su contexto u organización (citado por Prieto, 2013, p. 17).

Werther y Davis (2003), sostuvieron que: La gestion del talento humano, “hace referencia a un grupo humano unidas por un vinculo laboral. Cuando el administrador plantea un proyecto u otra actividad , estos buscan cumplir con lo

planteado y lograr las metas como parte de sus responsabilidades “(Citado por Romero, L., 2015, p. 9).

Marina (2003), afirmó:

En un mundo globalizado , donde la innovación, el aprendizaje y habituarse al mercado es parte de las organizaciones. Que aciertan en el uso de capacidades de sus trabajadores, las fortalezas que poseen como organización, el ingenio que pueda surgir de los esfuerzos cooperados en bien de la organización. No es necesario contar con una gran cantidad de personas sino mas bien contar con un grupo de calidad que logren una productividad similar o mejor que usando una gran cantidad de personas.(p.42)

Según Fuentes (2007):

Es la gestión donde, el profesional logra alcanzar las competencias fundamentales en los conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con sus labores y actividades de productividad, de manera crítica y reflexiva, argumentado sobre la base ideológica, teórica-práctica e idoneidad intelectual. (p. 21)

Vásquez (2008), indicó:

La gestión del talento humano es la acción que indica asumir una secuencia de disposiciones como el pago de un salario que va en función a su productividad de cada empleado, así como un buen clima laboral y la responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de las metas empresariales. (p.34)

Werther & Davis (2008) manifestó:

La gestión del talento humano son las habilidades y destrezas que las personas logran alcanzar a lo largo de su vida, a través de

estudios formales y prudentes , como las escuelas, y una educación superior que imparten conocimientos formales, y que brinda la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que poseen las organizaciones. La importancia del talento humano de la organización determina el grado de éxito de ésta. (p. 10)

Chiavenato (2009), definió la gestión del talento humano como “ aquel conjunto de políticas y prácticas indispensables para liderar las dimensiones de los puestos administrativos afines con las personas o recursos, incluidos desde la convocatoria, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, recompensas, remuneración y calidad de vida” (p. 19).

Para Medina (2010)“El talento humano es conocido como los conocimientos, habilidades y competencias que presentan y adquieren los directivos , y son plasmados en ideas y tareas generadoras de beneficios para la organización” (p. 80).

Mora, (2012) recalcó:

La gestión del talento humano es un herramienta necesario para enfrentar los nuevos retos del mundo globalizado. Es fomentar el nivel de eficacia de las competencias individuales conforme a los requerimientos operacionales donde se respalda el desarrollo y conducción del potencial de las personas de lo que son capaces de realizar o realiza. (p. 65)

Aguilera (2010), manifestó:

Un aspecto muy importante de la gestión, es la planificación de los recursos humanos que es parte de la actividad clave y esencial , es el proceso mediante el cual una organización garantiza el número necesario de personal y cuenta con su

planilla previendo de esta forma que las posibles necesidades en los factores de compromiso social y rentabilidad global, determinen el número ideal de empleados necesarios en cada momento con la calificación y competencia apropiada y en los puestos convenientes en el presente y futuro presumible (citado por Ojeda, 2011, p. 15).

Enfoques de la gestión del talento humano

Cerna (2006) cita tres momentos y enfoques importantes para el desarrollo de la gestión humana, son los siguientes:

Enfoque del talento humano

Hombres y las mujeres con dignidad única forman el factor fundamental para que la organización logre alcanzar sus objetivos planteados. Únicamente con la práctica de la empatía puede desarrollarse y prosperar cualquier organización. La relación persona-organización se constituye en un factor elemental (p. 93).

Como lo explican Calderón, Naranjo y Álvarez (2010) “la empresa es lugar donde la persona tiene la posibilidad de realizar una de las actividades más sobresalientes que es el trabajo”.(p. 13)

Enfoque administrativo

La administración adecuada del talento humano es el compromiso y obligación de todo gerente. El área de talento humano existe como medio de apoyo y asesoramiento a la gerencia a través de sus recursos y conocimientos especializados. Por lo tanto el buen clima laboral, la tranquilidad y el desempeño del trabajador es responsabilidad del supervisor y el área del talento humano.(Cerna, 2006, p. 95)

Enfoque proactivo

Calderón, Naranjo & Álvarez (2010) consiste “en el reconocimiento de los trabajadores para alcanzar el éxito en toda organización, es por ello que debe

existir una buena gestión estratégica que apunte a prevalecer y promover a través del área de recursos humanos estos reconocimientos”. (p. 34)

Modelos de la gestión del talento humano

Modelo de proyección organizacional

Se hace referencia a determinaciones políticas y objetivos organizacionales que den repuestas a los problemas identificados en el mercado, mediante el diseño, ejecución de estrategias, proyectos y desarrollo de capacidades a partir del capital humano. Esto permitirá la multiplicación en la productividad, obteniendo mejores resultados financieros y contención de los clientes. (Calderón, 2008, p. 58)

Modelo de gestión del cambio

Dicho modelo se centra en la renovación organizacional y mejora en la producción, partiendo de la implementación de programas y accedan a la mejora de los procesos. Deben estar integradas por estrategias, estructura, los individuos, tecnología, cultura y la política. (Calderón, 2008, p. 59)

Modelo de liderazgo de las personas.

(Calderón, 2008) indica:

El modelo busca facilitar la incorporación de las personas y que estas logren cooperar a la organización, mediante el desarrollo de competencias en un ambiente de aprendizaje permanente, el mejoramiento de la administración de la dirección con la estructura directiva y el desarrollo de la comunicación asertiva que permite influir, motivar y comprometer a las personas al cumplimiento de las metas planteadas por la organización por medio de las políticas. (p. 59)

Según el autor la influencia positiva y continua en la organización permiten cumplir las metas trazadas, logrando así el éxito común.

Modelo de gestión de la calidad

Martens, (2006) mencionó:

Que la preferencia actual en la sociedad sea privada o pública es la elección de modelos de gestión de calidad en toda organización que permiten mejorar los productos o servicios que ofrecen. A partir de este modelo se busca la calidad en todo ámbito, buscando un rendimiento y mejoramiento de los procesos con creatividad e innovación. (p. 37)

Modelo de la productividad.

Se tiene presente la formación y motivación del talento humano, e impulsa el ingenio de las personas, haciendo al ser humano más eficientes, disminuyendo costos y optimizando resultados.

Martens, (2006) indicó:

Demuestra un modelo que implica un enfoque dinámico del vínculo formación/productividad, partiendo del principio que el aumento de la productividad es la base primordial de la competitividad. Esto es, si la mejora de la productividad es la consecuencia de la innovación y si esto contribuye a la aplicación exitosa de nuevos conocimientos a la organización, se tiene determinada la conexión con la formación y competencia laboral. (p. 48)

Por consiguiente, el logro de competencias en los empleados en una organización conduce al crecimiento de la productividad laboral a través de la innovación y el progreso continuo de los procesos provenientes de los esfuerzos de formación.

Dimensiones de la gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2009, p. 86) los elementos del talento humano son:

Dimension 1. Selección del personal

Chiavenato (2009) indico:

Las personas planifican, organizan, dirigen y controlan el funcionamiento de las empresas y estas necesitan de trabajadores y por ello toda empresa o institución esta compuesta por personas de quienes se necesitan para lograr cumplir con los objetivos planteados o propuestos.(p.122)

Según Arias (2000) “ se entiende como un protocolo para descubrir a la persona idónea al puesto de trabajo, y a un costo adecuado” (p. 155).

Para Chiavenato (2009), menciona como “la elección del personal para el cargo apropiado, es tener en cuenta en el momento de la selección del personal, tratar de mantener o aumentar el rendimiento y eficiencia del personal” (p. 185).

Según Villa Stein (2013):

Para cubrir los puestos de trabajo se debe realizar seleccionando al personal teniendo en cuenta características establecidas en los requisitos y que cumpla con el perfil establecido por la organización, es primordial resaltar la posibilidad del desarrollo personal y laboral del postulante. Si sale seleccionado tiene la oportunidad de demostrar su experiencia, creatividad, habilidades y se adapte. (p. 42)

Dimension 2. Capacitación del personal

Según Dessler y Varela (2004) “es la adquisición de nuevos conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a beneficiar al desarrollo de las personas en el desempeño de una actividad” (p. 34).

Mondy y Noé (2005), mencionaron que:

El proposito importante de la capacitación es estar preparado al cambio e innovacion y responder en forma satisfactoria a este. El cambio significa pasar de una condición a otra y afecta todos los miembros de las organizaciones. Todas las organizaciones experimentan cambios de algún tipo y está aumentando la velocidad de los avances.(p. 204)

Rodríguez (2007) señaló que: “la capacitación busca obtener ciertos propósitos”. En el cual se podría hacer referencia al objetivo general planteado que consiste en lograr adaptar al personal para el cambio y cumplir una determinada función en una empresa”(p. 249).

Según Bohlander y Snell (2008) indicaron que:

Se busca identificar las necesidades y falencias en la empresas , lo cual permitiran llevar acado la capacitacion que es considerado como la programacion de una serie de eventos buscando el fortalecimiento de los objetivo planteados. El éxito de toda capacitacion depende de la forma de la organización e identificación las necesidades de capacitacion. (p. 301)

Dimension 3. Desarrollo del personal

De Cenzo, Robbins, (2008). “Es impulsar e alentar las cualidades personales de los trabajadores y estos esten comodis, de tal forma que los progresos que se lleven a cabo den resultados optimos y mayor productividad en la organización” (p. 29).

Según Puchol (2012).” El desarrollo profesional es aquel esfuerzo coordinado y perfecciona el desarrollo de trabajadores para ejercer una determinada profesion u ocupacion y ser más capacitados” (p. 56).

También se puede mencionar que es “un conjunto de experiencias sistematizadas o planeadas de aprendizaje de manera intencional y con un objetivo, proporcionadas por la organización dentro de un periodo específica para brindar la oportunidad lograr un excelente y fructifero desempeño” (Chiavenato, 2000, p.335).

Chiavenato (2009) mencionó que

El desarrollo personal se logra brindando al empleado o trabajador las informaciones basicas para que adquieran nuevos conocimientos, actitudes y la busqueda de solucion a los problemas e innoven los habitos y comportamientos lo cual le van ha permitir ser capaces de cumplir con sus obligaciones en bien de la organización y enriquecimiento de su personalidad humana. (p. 187)

Marco conceptual

Actitudes: Son conductas, acciones que se reflejan en el individuo (Zambrano:2011, p. 87).

Adaptación:Es la acomodacion oHabilidad para seguir ejerciendo con eficiencia en situaciones de presión, de tiempo, de desacuerdo , de oposición y diversidad” (García:2012, p. 124).

Capacidades: “Son procesos de acción relacionados con la flexibilidad durante la práctica. Es la comprensión del proceso y el logro, consiguiéndose mediante la meta cognición” (Medina y Barquero: 2012, p. 20).

Competencia laboral:Es la accion de usar experiencia recogida y las destrezas pertinentes a cumplir con éxito una tarea y por lo cual proceder eficientemente para el logro de los objetivos. (Zabalza: 2007, p. 156).

Competencias básicas: Son las capacidades que todo joven ha desarrollado al culminar la educacion basica, para poder alcanzar su realización

personal, como miembro de una sociedad, ejerciendo la ciudadanía e incorporándose a la vida adulta y ser capaz de desarrollar un aprendizaje activo y permanente durante el periodo vital. (Esquivel:2010, p. 135).

Competencias específicas: están enfocadas a acreditar al personal para desarrollar actividades productivas propias de una ocupación o profesión. En el ámbito educativo, las competencias han sido planteadas tradicionalmente por las instituciones de formación - ministerio (Esquivel: 2010, p. 19).

Competencias genéricas: Es una serie de conocimientos, destrezas y actitudes apropiadas al ambiente, donde un estudiante que cursa la educación básica de enseñanza obligatoria debe desarrollar para su plena realización y desarrollo personal. (Vázquez y Ortega: 2012, p. 67).

Comunicación: Es capacidad de escucha activa, entender, preguntar y expresar conceptos e ideas en forma efectiva y asertiva (García: 2012, p. 125).

Conocimientos: Es una competencia que obtiene la persona a través de las diversas relaciones que va siendo partícipe de una serie de aspectos que a lo largo de su trayecto pueden ser importantes en algún momento y que le será útil. (Pancorbo y Muñoz: 2015, p. 89).

Estrategias: Es el conjunto de reglas, procesos de aprendizajes, en función a los procesos didácticos y pedagógicos (Pancorbo y Muñoz: 2015, p. 67).

Gestión del talento: Es un conjunto de procesos que desarrolla e incorpora al nuevo personal a sí mismo retiene a un recursos humanos; además busca atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización (Zambrano:2011, p. 76).

Habilidades: Capacidad hacer uso del conocimiento y llevar a cabo la ejecución de tareas específicas y actividades, que pueden ser rutinarias o

programadas, se manifiestan en un ambiente estable y se limitan a situaciones o tareas similares (García: 2012, p. 76).

Innovación: Se refiere a las nociones de cambio, aplicación de nuevas ideas, de hacer algo novedoso y de mejora. (Bernal y Teixidó: 2012, p. 250).

Liderazgo: La habilidad y capacidad de tener influencia en un equipo de personas para persuadir y lograr objetivos o metas trazadas (Bernal y Teixidó: 2012, p. 56).

Trabajo en equipo: Es un conjunto de personas con la capacidad de participar activamente para cumplir un meta en común, y un trabajo personal de manera responsable para el cumplimiento de los objetivos del equipo, así como la capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios y con otras áreas de la organización externas con las que interactúe (García: 2012, p. 123).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es necesario mencionar las siguientes justificaciones que dan a conocer la importancia del estudio de investigación:

Justificación teórica

La investigación se justifica porque va a permitir contribuir conocimiento en función a la comprensión de las competencias laborales y su relación con la gestión del talento humano, así como también servirá de aporte teórico a otras investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

Justificación práctica

La justificación práctica consiste en aplicar los instrumentos, y que una vez ya teniendo los resultados de los cuestionarios que nos mostraran las debilidades, fortalezas y necesidades con las que cuentan los docentes lo cual nos servirá como punto de partida para capacitar y actualizar a los docentes en temas de su interés y necesidad laboral y lograr el mejoramiento de sus competencias laborales que le permitan reforzar la gestión del talento humano en la Red N°05, Ugel Ventanilla.

Justificación metodológica

La investigación siguió los procedimientos característicos del método científico, así mismo los cuestionarios empleados sobre las variables de estudio fueron pertinentes y adecuados que fueron validados por expertos y confiables que contribuirán a otras investigaciones similares.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las competencias básicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hipótesis específica 2

Las competencias específicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hipótesis específica 3

Las competencias genéricas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

En el estudio de investigación se empleó el diseño no experimental correlacional de corte transversal, porque se realizó en el 2018.

Es no experimental.porque “las variables independientes no se manipulan se utilizan tal como se dan”. Según Valderrama, (2013, p.67).

El diseño fue también transversal correlacional porque “describe las relaciones entre dos o más variables”. Según, Valderrama (2013, p.179).

Su diagrama es el siguiente:

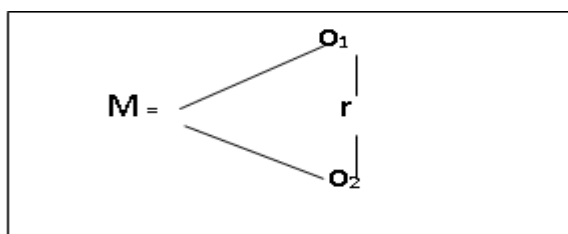


Figura 1. Diagrama de correlacion Sanchez y Reyes (2006)

M: Docentes de la Red 05 Ugel Ventanilla

Ox: Variable: Competencias laborales

Oy: Variable: Gestión del talento humano

R: Relación

El paradigma utilizado es el positivista, según Ricoy (2010) mencionó que el “paradigma positivista es cuantitativo, empírico- analítico y científico . El único medio de conocimiento es la experiencia comprobada o verificada, por ello la investigación que tiene como objetivo comprobar la hipótesis por medio de la estadística”. (p. 14).

El paradigma positivista fue empleado por lo que la investigación se plantea objetivos generales y específicos y vamos a comprobar mediante la hipótesis por medio de la estadística.

El enfoque es cuantitativo, según Valderrama, (2013), refirió“ que la se utiliza para el análisis de los datos y probar las hipótesis”(p.106).

El uso del enfoque cuantitativo es de gran utilidad en la investigación ya que se utiliza instrumentos (cuestionario) lo cual se debe analizar y los resultados estadísticos constataran la verdad o falsedad de la hipótesis planteada.

El método utilizado es hipotético- deductivo, mencionó Valderrama, (2013), “que a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual se puede remitir a una teoría partiendo de lo general a lo particular” (p. 97).

El tipo de estudio utilizado fue básico según Valderrama, (2013). mencionó que la investigación básica, “Se preocupa por recopilar información partiendo de la realidad para incrementar el conocimiento teórico - científico, direccionar el descubrimiento de leyes y principios . Su característica principal es que realiza investigaciones con la finalidad de obtener nuevos conocimientos” (p. 164).

El tipo de estudio utilizado en la investigación es básica, porque se realizó estudios partiendo de la realidad y nos permite incrementar el conocimiento científico a través de teorías, leyes y principios

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Competencias laborales

Definición conceptual

Según Huamani (2015) afirmó:

Las competencias laborales considerado un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, orientados al desempeño en un trabajo específico, se relaciona con la actuación de del personal para aplicarlas con éxito en una actividad. Se adquieren a través de la educación y la experiencia, están sujetas a cambios a partir del desarrollo personal, intelectual y profesional del sujeto que lleva a cabo su labor. (p.29)

Definición operacional

El cuestionario sobre competencias laborales fue elaborado con la finalidad de medir el nivel de competencias laborales de los docentes. Contó con 27 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Variable 2: Gestión del talento humano**Definición conceptual**

Chiavenato (2009), definió “ como el conjunto de políticas y prácticas indispensables para dirigir los puestos administrativos afines con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño remuneración y calidad de vida” (p.19).

Definición operacional

El cuestionario sobre gestión del talento humano fue elaborado con la finalidad de medir el nivel de gestión de talento humano de los docentes. Contó con 30 preguntas con escalas politómicas de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable competencias laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y/o rangos
Competencias básicas	Dominio profesional	1 al 9	Ordinal	Competencias básicas
	Planificación curricular capacitación			Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)
Competencias específicas	Herramientas Pedagógicas	10 al 18	Siempre (5) Casi siempre (4), Algunas vece (3), Casi nunca (2) Nunca (1)	Competencias específicas
	Diversificación curricular Materiales educativos			Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)
Competencias genéricas	Participación Activa	18 al 27		Competencias genéricas
	Comunicación Eficaz			Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)
Competencia Laboral	Toma de decisiones	27		Competencia laboral
				Bueno (99 -135) Regular (63 -98) Malo (27 - 62)

Nota: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y/o rangos
Selección de personal	Puesto de trabajo Aptitud laboral Capacidades Pedagógicas	1 al 10	Ordinal	Selección del personal Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Malo (10 - 23)
Capacitación de personal	Competencias laborales	11 al 20		Capacitación de personal Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Malo (10 - 23)
Desarrollo del personal	Desempeño laboral Actualización docente	21 al 30	Siempre (5) Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Malo (10 - 23)
Gestión del talento humano	Potencialidad personal Crecimiento Profesional Eficacia personal	30		Desarrollo del personal Bueno (38 - 50) Regular (24 - 37) Malo (10 - 23) Gestión del talento humano Bueno (110 -150) Regular (70 - 109) Malo (30 - 69)

Nota: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Poblacion

La población fue de 170 docentes de secundaria de la Red N°05 Ugel Ventanilla. Según Valderrama (2015), “es el conjunto de la totalidad de las medidas de la variable en estudio en cada uno de las unidades del universo”(p.183).

Tabla 3

Distribución de la población de docentes de secundaria de las instituciones educativas de la Red N°05 Ugel Ventanilla.

Red 05 Ugel Ventanilla	Total de docentes
I.E N° 5051 “Virgen de Fátima”	42
I.E “Nuestra Señora de Belén”	55
I.E “Fe y Alegría” N° 29	35
I.E 5137 “Politécnico”	38
Total	170

Nota: Registro Ugel Ventanilla

2.3.2 Muestra

De acuerdo a Valderrama (2013), La muestra “es un subconjunto representativo de una población. Es representativo porque refleja fielmente las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada del muestreo del cual procede” s unidades de análisis (p.185).

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la formula son los siguientes:

N= 170

Z= 95% --- 1,96

$p = 50\% \text{ --- } 0,5$

$q = 50\% \text{ --- } 0,5$

$E = 5\% \text{ --- } 0,05$

Reemplazando:

$$n = \frac{170 \cdot (1.96^2) \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(0.05^2) \cdot (170 - 1) + (1.96^2) \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

$n = 118$

La muestra estuvo conformada por 118 docentes, se determinó del modo siguiente:

$$Ksh = \frac{nh}{Nh}$$

Siendo el resultado final $Ksh = 0.694483$

En la siguiente tabla se consignó el tamaño de la muestra por cada estrato.

Tabla 4

Distribución de la muestra de docentes de secundaria de las instituciones educativas de la Red N°05 Ugel Ventanilla.

Instituciones Educativas	N° de docentes	Ksh	Muestra
I.E N° 5051 "Virgen de Fátima"	42	0.694483	29
I.E "Nuestra Señora de Belén"	55	0.694483	38
I.E "Fe y Alegría" N° 29	35	0.694483	25
I.E 5137 "Politécnico"	38	0.694483	26
Total	170		118

Nota : Ugel Ventanilla. 2018.

2.3.3 Muestreo

El muestreo que se utilizó fue probabilístico estratificado, porque la población se dividió en segmentos y de cada una de ellas se seleccionó a la muestra con la que se trabajó.

Según Hernández et. al. (2014, p. 181) un “muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento”.

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

2.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta, la cual permitió obtener datos e información para ser analizadas mediante la estadística.

Al respecto, Valderrama (2013), menciona que “es una herramienta que busca la obtención de datos e información necesaria para el estudio” (p.245).

2.4.2 Instrumento

Se empleó el cuestionario mediante una serie de interrogantes, la cual permitió recoger información necesaria para el estudio..

Para Valderrama (2013), “son los medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información” (p.195).

En la investigación se utilizará dos cuestionarios el primero para la variable competencias laborales, constó de 27 ítems, tres dimensiones: competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas y el segundo cuestionario para gestión del talento humano que consta de 30 ítems y comprende tres dimensiones: selección del personal, capacitación al personal y desarrollo del personal

Presentamos la ficha técnica de los cuestionarios empleados:

Ficha técnica

Variable 1: Competencias Laborales

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de Competencias laborales
Autor	:	Rodríguez (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Instituciones Educativas de la Red N° 05 Ventanilla
Significación	:	Medir las percepciones de los docentes sobre las competencias laborales
Duración	:	40 minutos

Estructura: El instrumento estuvo compuesto por tres dimensiones: Competencias básicas (9 ítems), competencias específicas (9 ítems) y competencias genéricas (9 ítems). En total el instrumento cuenta con 27 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

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

Variable 2: Gestión del Talento humano

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor	:	Rodríguez (2018)
Fecha de aplicación	:	2018
Administración	:	Individual y colectiva
Ámbito de Aplicación	:	Instituciones Educativas de la Red N° 05 Ventanilla
Significación	:	Medir las percepciones de los docentes sobre la gestión del talento humano

Duración : 40 minutos

Estructura: El instrumento estuvo compuesto por tres dimensiones: Selección del personal (10 ítems), capacitación al personal (10 ítems) y Desarrollo del personal (10 ítems). En total el instrumento cuenta con 20 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

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

Validez

En la tabla 4 apreciamos el criterio de juicio de expertos quienes calificaron los instrumentos utilizados en la investigación:

Tabla 5

Resultado de la validez de contenido del instrumento competencias laborales

Juez experto	Resultado
Dr. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
Mgtr. Ada Mejía Andrade	Aplicable
Mgtr. Lurdes Angelica Beltran Torpoco	Aplicable

Nota :Matriz de validación del instrumento.

Tabla 6

Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión del talento humano

Juez experto	Resultado
Dr. Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
Mgtr. Ada Mejía Andrade	Aplicable
Mgtr. Lurdes Angelica Beltran Torpoco	Aplicable

Nota :Matriz de validación del instrumento.

De acuerdo a la tabla 4 y 5 las calificaciones por los jueces expertos señalaron que la validez de contenido de ambas variables son aplicables.

Confiabilidad

Se efectuó una prueba piloto y se realizó el coeficiente alfa de Cronbach (α), por tratarse de un instrumento para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos de competencias laborales y gestión del talento humano

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Competencias laborales	0.841	27
Gestión del talento humano	0.867	30

Nota :Base de datos de Prueba Piloto.

Según la tabla 6, para el instrumento competencias laborales, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.841, y la gestión del talento humano es de Cronbach fue de 0.867 que evidencia que tienen alta confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva como la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados de cada una de las variables, y la estadística inferencial se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman (ρ).

2.6. Aspectos éticos

Se respetó los criterios éticos y se gestionó la autorización y permiso a las autoridades de las Instituciones educativas de la Ugel 05 del distrito de Ventanilla.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo

3.1.1 Competencias laborales

Tabla 8

Distribucion de frecuencia de la competencias laborales de los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	49-71	34	28,8
Regular	72-94	70	59,3
Bueno	95-117	14	11,9
Total		118	100,0

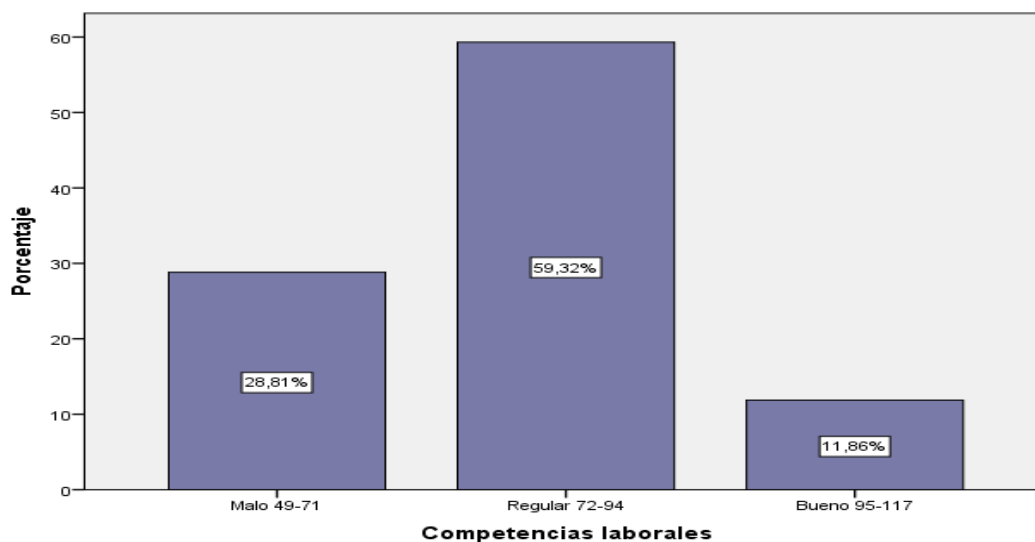


Figura 2. Nivel de competencias laborales de los docentes de la Red N° 5 de la UGEL Ventanilla, 2018

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de competencias laborales según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 28.81% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 59.32% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 11.86% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.2 Competencias básicas

Tabla 9

Distribucion de frecuencia de la competencias básicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	12-22	24	20,3
Regular	23-33	75	63,6
Bueno	34-44	19	16,1
Total		118	100,0

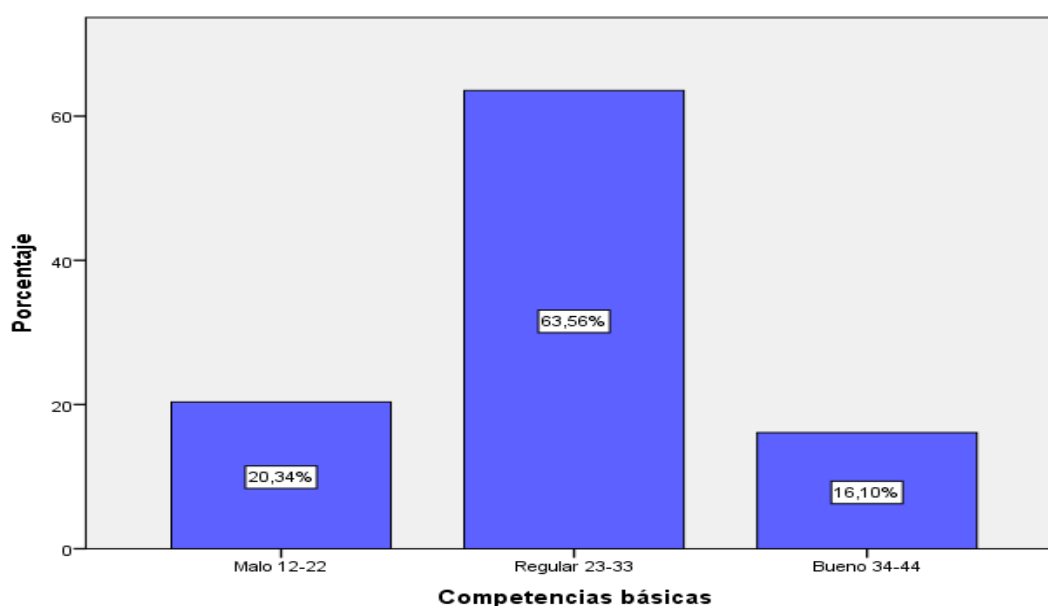


Figura 3. Distribucion de frecuencia de la competencias básicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de competencias básicas según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 20.34% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 63.56% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 16.10% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.3 Competencias específicas

Tabla 10

Distribucion de frecuencia de la competencias específicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	14-24	53	44,9
Regular	25-35	49	41,5
Bueno	36-45	16	13,6
Total		118	100,0

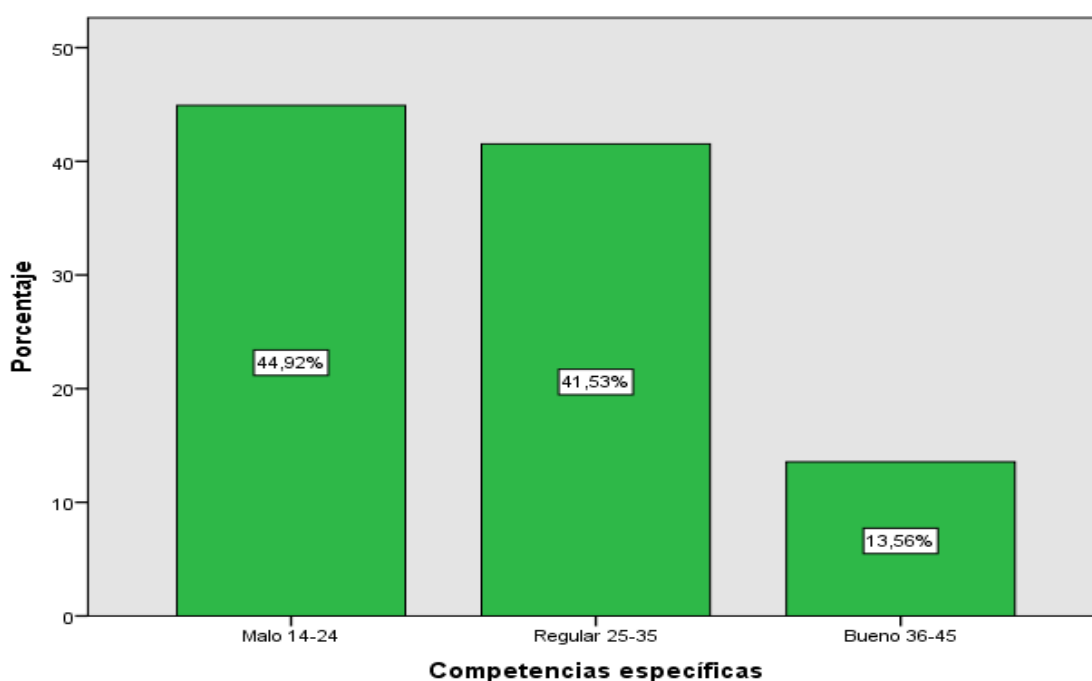


Figura 4. Distribucion de frecuencia de la competencias específicas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de competencias específicas según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 44.92% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 41.53% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 13.56% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Competencias genéricas

Tabla 11

Distribucion de frecuencia de la competencias genéricas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	14-22	39	33,1
Regular	23-31	65	55,1
Bueno	32-40	14	11,9
Total		118	100,0

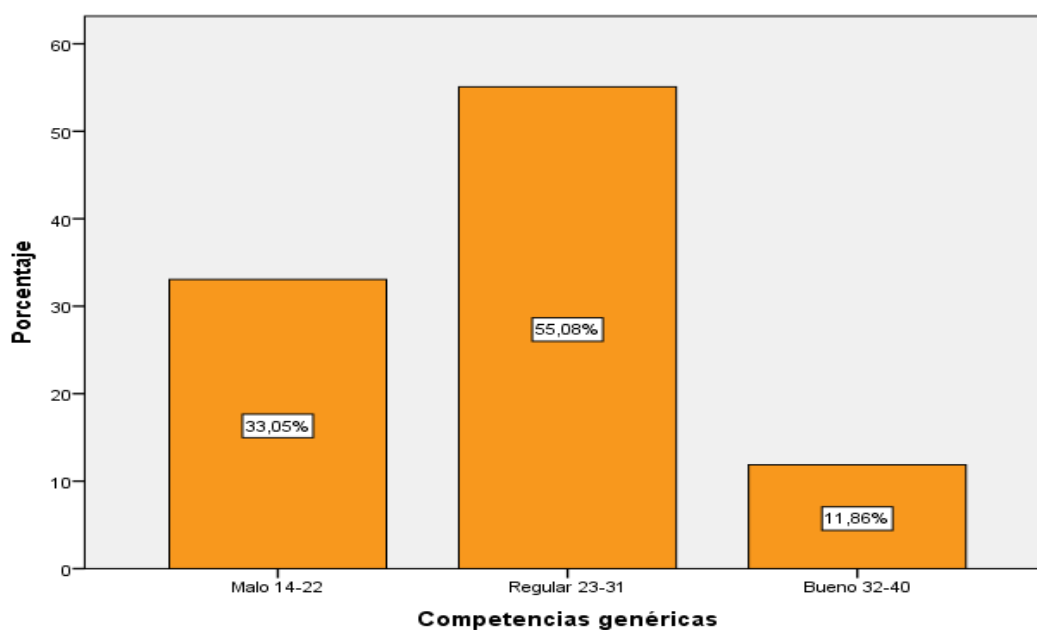


Figura 5. Niveles de las competencia genéricas los docentes de la Red N° 05 Ugel Ventanilla, 2018

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de competencias genéricas según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 33.05% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 55.08% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 11.86% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.2 Gestión del talento humano

Tabla 12

Distribucion de la frecuencia de gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	67-93	69	58,5
Regular	94-120	45	38,1
Bueno	121-148	4	3,4
Total		118	100,0

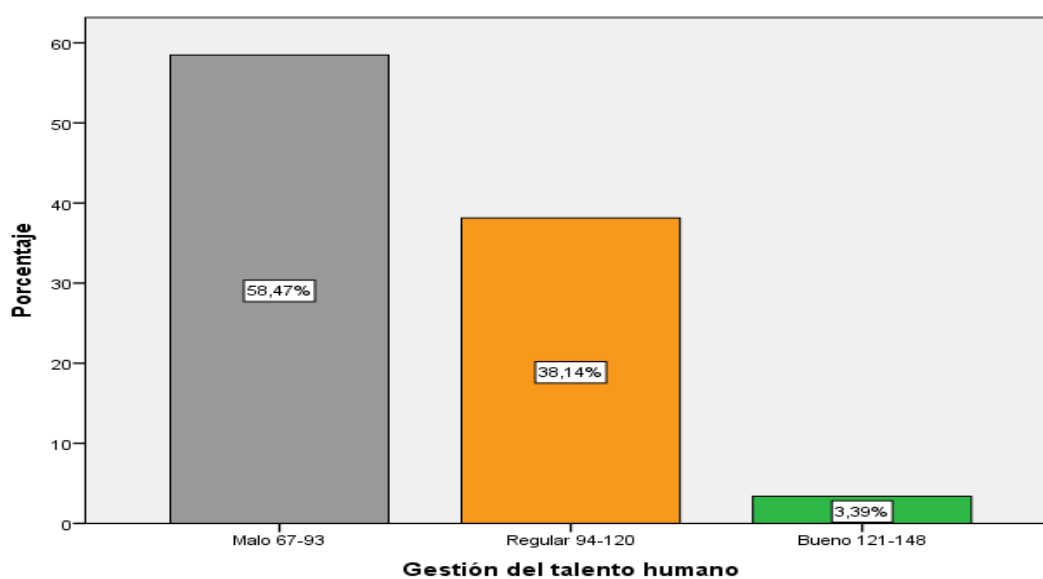


Figura 6. Distribucion de la frecuencia de gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de gestión del talento humano según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 58.47% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 38.14% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 3.39% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.3 Selección de personal

Tabla 13

Distribucion de la frecuencia de la selección del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	9-17	26	22,0
Regular	18-26	72	61,0
Bueno	27-34	20	16,9
Total		118	100,0

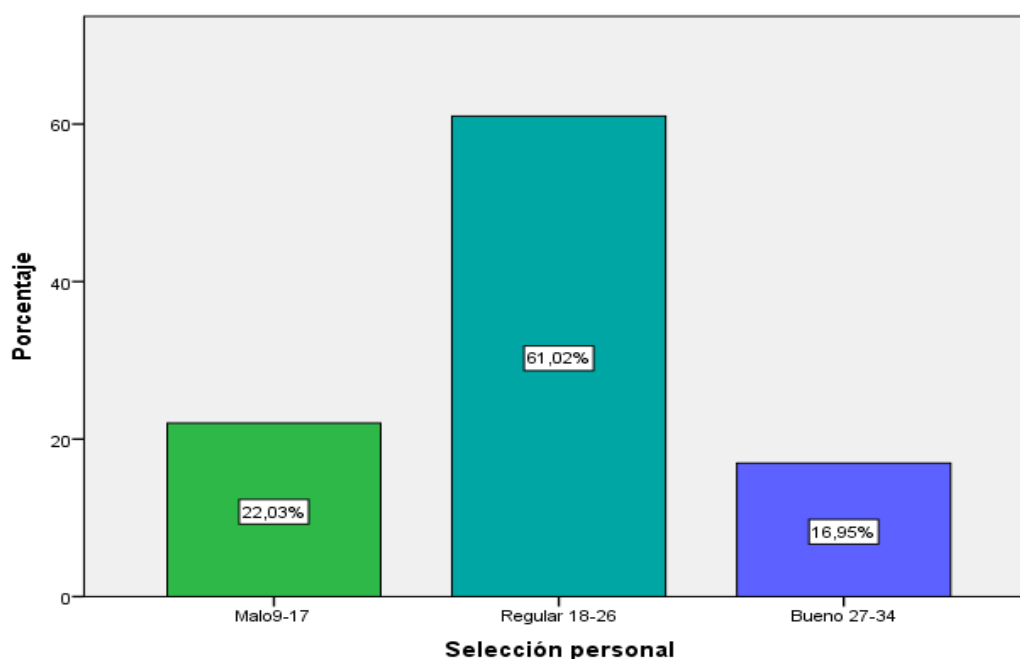


Figura 7. Distribucion de la frecuencia de la selección del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de selección del personal según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 22.03% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 61.02% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 16.95% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.4 Capacitación del personal

Tabla 14

Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	25-46	94	79,7
Regular	47-68	22	18,6
Bueno	69-91	2	1,7
Total		118	100,0

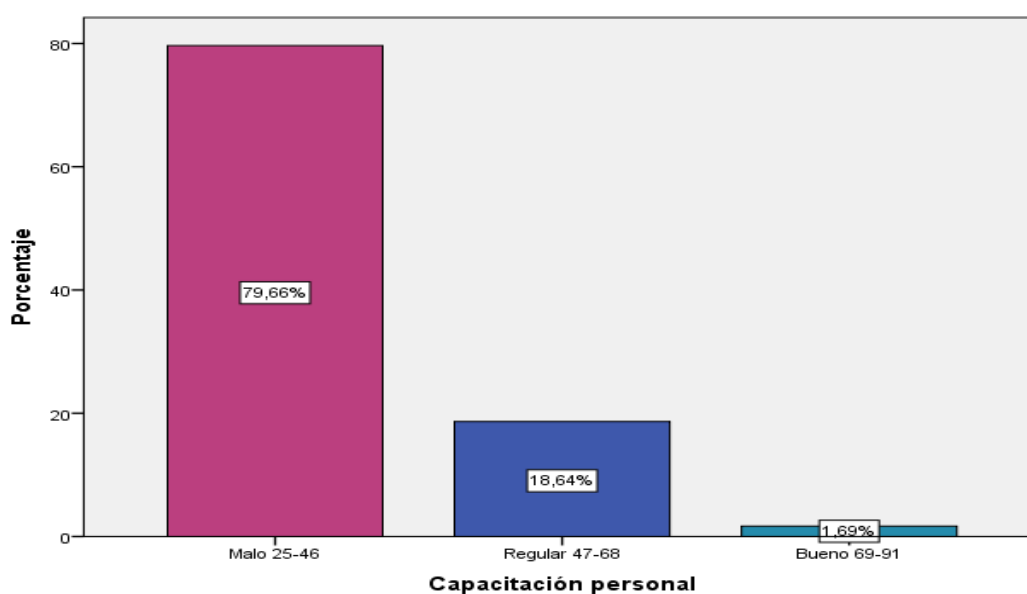


Figura 8. Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de capacitación del personal según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, se tiene que el 79.66% de los encuestados se encuentran en un nivel malo, mientras que el 18.64% de los encuestados se ubican en el nivel de regular y el 1.69% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.1.5 Capacitación del personal

Tabla 15

Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje
Malo	18-27	36	30,5
Regular	28-37	62	52,5
Bueno	38-48	20	16,9
Total		118	100,0

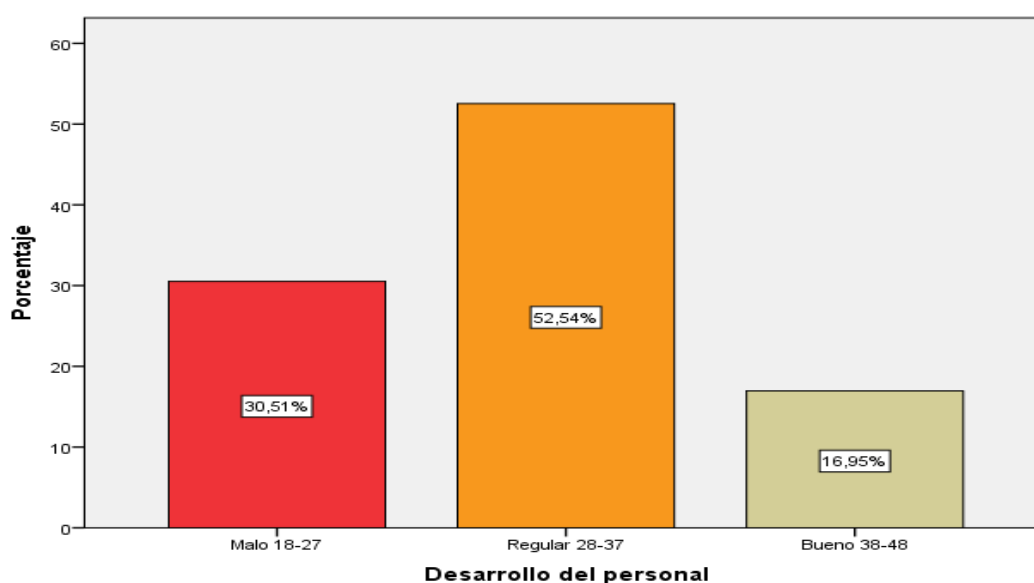


Figura 9. Distribucion de la frecuencia de la capacitación del personal en los docentes de secundaria de la Red N° 05 de la UGEL Ventanilla.

De los resultados que se aprecia en cuanto al nivel de capacitación del personal según los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018, setienequeel30.51%delosencuestadosse encuentran en un nivel malo, mientras que el52.54% de los encuestados se ubican en el nivelde regular y el 16.95% se encuentran en un nivel bueno de los docentes de secundaria de la Red N°05, UGEL Ventanilla 2018.

3.2. Resultados correlaciónale

3.2.1 Competencia laboral y gestión del talento humano

Hipótesis general

Ho. Las competencias laborales no se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hi. Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Tabla 16

Correlación competencias laborales y gestión del talento humano.

			Competencias laborales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,014
		Sig. (bilateral)	.	,884
		N	118	118
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,884	.
		N	118	118

** . La correlación es significativa al nivel $P: 0,000 < 0,01$ (bilateral).

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 0,014 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de ,884, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

3.2.2 competencias laborales y la dimensión selección personal

Hipótesis específica 1

Ho. Las competencias laborales no se relacionan con la dimensión selección del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hi. Las competencias laborales se relacionan con la dimensión selección del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Tabla 17

Correlación competencias laborales y la dimensión selección del personal

			Competencias laborales	Selección personal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,165
		Sig. (bilateral)	.	,075
		N	118	118
	Selección personal	Coeficiente de correlación	,165	1,000
		Sig. (bilateral)	,075	.
		N	118	118

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

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 0,165 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de ,075, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la dimensión selección del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

3.2.3 Competencias laborales y la dimensión capacitación personal

Hipótesis específica 2

Ho. Las competencias laborales no se relacionan con la dimensión capacitación del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hi. Las competencias laborales se relacionan con la dimensión capacitación del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Tabla 18

Correlación competencias laborales y la dimensión capacitación del personal

			Competencias laborales	Capacitación del personal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,053
		Sig. (bilateral)	.	,569
		N	118	118
	Capacitación personal	Coeficiente de correlación	-,053	1,000
		Sig. (bilateral)	,569	.
		N	118	118

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

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 -,053significa que existe una inversa prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de ,569, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la dimensión capacitación del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, de ser de mayor grado estaría indicando que a medida que las competencias laborales mejorara la capacitación bajaría.

3.2.4 Competencias laborales y la dimensión desarrollo del personal

Hipótesis específica 3

Ho. Las competencias laborales no se relacionan con la dimensión desarrollo del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hi. Las competencias laborales se relacionan con la dimensión desarrollo del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Tabla 19

Correlación competencias laborales y la dimensión desarrollo del personal

			Competencias laborales	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,040
		Sig. (bilateral)	.	,664
		N	118	118
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	-,040	1,000
		Sig. (bilateral)	,664	.
		N	118	118

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

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-,040significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de,664, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y el desarrollo del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 014 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de ,884, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Asimismo, Pavié (2013) Concluyó que reconocer nuevos modelos de gestión docente desde la perspectiva de las competencias y refiriéndonos a cómo se desempeña el profesional de la educación en función de la organización educativa de la Institucion o organizacion. Por lo tanto es importante que el director debe ser un lider pedagogico y comprometido con los procesos de aprendizaje y no solo encargarse de la administracion de la I.E. Rivas (2017) Concluyó que existe relación entre ambas variables. Concuero con el autor que la competencia laboral va de la mano con la práctica pedagógica por lo cual es necesario que el docente esté debidamente capacitado para poder enfrentar los retos que se le presenten.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Las competencias básicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 165 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de , 075, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la dimensión selección del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Este punto se relaciona con el trabajo de investigación por

lo que la autoevaluación docente nos permite identificar nuestras fortalezas así como nuestras deficiencias a fin de mejorar nuestra práctica pedagógica replanteando nuestras estrategias. Según Huamani (2014), Concluyó que no existe relación entre la competencia y la práctica docente en el nivel secundario, cosa que no ocurre con las competencias laborales de los docentes, y que no refleja necesariamente una práctica docente innovadora.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, las competencias específicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $-.053$ significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de $.569$, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la dimensión capacitación del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla 2018, para Núñez (2014). Concluyó que la práctica docente está basada a la formación de la persona humana y teniendo en cuenta la misión y visión de la institución así como sus políticas, principios y valores que el docente pone en práctica a la vez que debe cumplir con ciertas competencias que le permitan lograr con los fines y objetivos de la Institución.. Por otro lado Yábar (2013) concluyó que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en dicho centro de investigación, así como también una relación apropiada entre las dimensiones de práctica docente y gestión ya que ambos son de carácter pedagógico..

En cuanto a la Hipótesis específica 3, las competencias genéricas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $-.040$ significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de $.664$, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y el desarrollo del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel

Ventanilla, 2018. para Rojo (2013) Concluyó que existe relación significativa entre ambas variables. Se concuerda con el autor que el talento humano es dinámico por lo mismo debe renovarse constantemente. Por otro lado Granados (2013) concluyó que los docentes de alguna manera consideran las competencias laborales para el desempeño de su carrera en la formación de los profesionales.

V. Conclusiones

Primera: Las competencias laborales la correlación prácticamente nula ($Rho=0,014$) y el valor de $p=0.884$) con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis planteada.

Segunda: Las competencias laborales la correlación prácticamente nula ($Rho=0,165$) y el valor de $p=0.075$) con la dimensión selección personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis planteada.

Tercera: Las competencias laborales la correlación prácticamente nula ($Rho=0, -053$) y el valor de $p=0.569$) con la dimensión capacitación del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis planteada.

Cuarta: Las competencias laborales la correlación prácticamente nula ($Rho=0, -040$) y el valor de $p=0.664$) con la dimensión desarrollo del personal de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis planteada.

VI. Recomendaciones

Primera: Realizar capacitaciones a los docentes para que mejoren sus competencias laborales con la finalidad de que mejoren sus desempeños laborales y se gestione el talento humano por parte de los directores de las instituciones educativas de la Red N°05, Ugel Ventanilla.

Segunda: Fortalecer las competencias básicas de los docentes a través de talleres de integración que les permitan convivir en grupo con la finalidad de que puedan enfrentarse a las dificultades que se le presenten en la vida por parte de directores de las instituciones educativas de la Red N°05, Ugel Ventanilla.

Tercera: Desarrollar competencias específicas de los docentes a través de capacitaciones que permitan mejorar el manejo de conocimientos de su especialidad y su desempeño laboral que es tarea de los directores de las instituciones educativas de la Red N°05, Ugel Ventanilla.

Cuarta: Desarrollar competencias genéricas de los docentes a través de la motivación y superación profesional como la realización de estudios de posgrado y diplomados que le permitan mejorar su calidad de vida y satisfacción personal sean incentivados por parte de los directores de las instituciones educativas de la Red N°05, Ugel Ventanilla

VII. Referencias bibliográficas

- Aguilera, A. (2010). *Los Procesos de Gestión Humana y la Estrategia Organizacional*. Berlín, Alemania: Editorial Académica Española.
- Arias, E. (2000). *Administración de recursos humanos*. Distrito Federal, México: D.F. Editorial Trillas, S.A.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14^a. ed.). México D.F: S.A.
- Bernal, J.& Teixidó ,J. (2012.) *Las competencias docentes en la formación del profesorado*. Madrid, España. Síntesis S.A.
- Calderón, G. (2008). *La gestión humana and sus aportes a las organizaciones colombianas*. Cuadernos de administración.
- Calderón, G. & Naranjo, J. C. (2010). *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. Artículo Innovar, 23, 80-97.
- Castro E., Peley R. & Morillo R. (2006). *La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista*. Revista de ciencias sociales.
- Cerna, J. (2006). *Aspectos básicos de la gestión del talento humano*. Colombia: consultado en <http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml>
- Coquel O. & Villanueva C. (2014). *La demanda del mercado laboral y las competencias laborales de los estudiantes del 5° año, en el área de educación para el trabajo en la I.E 7035* (tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiriboga, K. (2016) *Competencias laborales en una organización que aprende* :Review de investigaciones del 2005 al 2015, (tesis de maestría, en la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador)
- De Cenzo, D. & Robbins, S (2008). *Administración de recursos humanos*, México D.F: Edit.Limusa.

- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Enfoque latinoamericano. (3era ed.). Distrito federal México D.F: Editorial pearsoneducacion
- Díaz, A. (2014) *Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencias*. México D.F: Limusa.
- Domingo, R. (2013). *Practica reflexiva para docentes: de la reflexión ocasional a la reflexión metodológica*. BerlínAlemania.: EditorialVerlang
- Dongil E. & Cano A. (2014) *Habilidades sociales*Madrid , España. Editorial catalana
- Domínguez, Z. (2011) "*Las estrategias didácticas y su relación con el aprendizaje de las ciencias sociales en los alumnos de primer año de secundaria de la I.E.miguel cortés de castilla*, 2011. Tesis de investigación Universidad Nacional de Piura.
- Esquivel, L. (2010) *El libro de las emociones*.(1era ed.)consultado en virtual.www.e.libronet.
- Fuentes, L. (2007) *Gestión del Talento Humano en sistemas bibliotecarios de Instituciones de Educación Superior (tesis de maestría Universidad de Zulia, Caracas, Venezuela)*
- García, G. (2012) *Competencias laborales: métodos para evaluarlos*. México.D.F: Trillas.
- Gimeno, J., Pérez, A., Martínez, J., Torres, J., Angulo, F., Álvarez, J. (2011) *Educación por competencias ¿Qué hay de nuevo?* (3° ed.). Madrid. Morata España.
- Huamani, M. (2015), *Competencias laborales y la práctica docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru)*.
- Jericó, P.(2001).*La nueva gestión del talento*. Madrid, España Editorial Nuria Duarte
- León, A. (2014). *Docencia, interculturalidad y educación inicial*. Lima, Perú. Editorial: ISBN

- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias*. Barcelona. España. Octaedro McClelland.
- Mandujano, E. & Pérez, R. (2014). *Precepción de la gestión administrativa y la competencia laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°05 S.J.L* Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Marina, J. (2003). *El vuelo de la inteligencia*. Barcelona, España: Editorial Debolsillo.
- Medina, M. (2010), *El talento es el mayor patrimonio de las organizaciones*. 8va edición. México D.F: Prentice Hall.
- Medina, G. & Barquero, J. (2012). *Competencias profesionales para la práctica docente*. México D.F. Trillas.
- Ministerio de Educación (2016) *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima. Perú.
- Mondy, L. & Noe. V (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F. Prentice Hall.
- Montenegro, C. (2012) *La evaluación y la práctica docente en la Escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la Universidad Politécnica Estatal de Carchi durante el periodo académico marzo – agosto 2011 (tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Quito, Ecuador),.*
- Mora, R. (2012). *Estudios de actitudes emprendedoras con profesionales que crearon empresas*. Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
- Núñez, D. (2014). *La autoevaluación de la Práctica Docente en la Educación Primaria desde la Pedagogía de la Misericordia*, Universidad de Barranquilla –Colombia
- Pavié, A. (2013). *Las competencias profesionales del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile, aportaciones a la formación inicial* (tesis de maestría, Universidad de Valladolid, en Madrid, España).
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*, Díaz de Santos, (3era ed.) Madrid, España. Editorial, Limusa

- Rivas, A. (2017). *Competencia laboral y la práctica docente en profesores de la RED 08, UGEL 01, San Juan de Miraflores – 2017*, (tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima-Perú.)
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. (7ª. Ed.). México y América Central: TomsonLearning.
- Rojo, J. (2013). *Gestión del talento de los docentes en un centro de formación técnica*. Universidad Alberto Hurtado en Santiago de Chile-Chile.
- Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal*. (4ta. Ed.). México D.F: Limusa Noriega.
- Tito, H. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Perú: tesis de investigación UNMSM.
- Tobón, T. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4°. ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Turpo, O. (2013). *Concepciones y prácticas docentes sobre la evaluación del aprendizaje en el área curricular de Ciencia, Tecnología y Ambiente en las Instituciones de Educación Secundaria del Sector Público de la provincia (Tesis de maestría, universidad UNMSM, Lima, Perú)*.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*., Lima-Perú. Editorial San Marcos
- Vásquez, A. (2008) “Gerencia Contemporánea” consultado en: <http://google.overblog.es/article-28524229.html>.
- Vásquez, P. y Ortega, O. (2012). *Competencias básicas, desarrollo y evaluación en educación primaria*. Madrid, España. Collado Mediano.
- Villa Stein, J. (2013). *Selección de Personal*. Lima, Perú. Mimeógrafo UNMSM.

- Verlag, M. (2013), *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo*(tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Werther y Davis, (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México D.F. Editorial Mc. Graw Hill.
- Yabar, S. (2013).*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado de Lima*. Perú. UNMSM.
- Zabalza, M. (2007).*Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid, España. Narcea S.A.
- Zambrano, A. (2113) *Didáctica pedagógica y saber* (2da ed.). Bogotá, Colombia. Editorial: carrera 21 D.C.

Anexos

Anexo 1**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p>	<p>Hipótesis general Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Hipótesis específicas Las competencias básicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Las competencias específicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p> <p>Las competencias genéricas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018</p>	Competencias básicas	Dominio profesional Planificación curricular Capacitación	1 al 9	Siempre (5) Casi siempre (4),	Competencia laboral Bueno (99 -135) Regular (63 -98) Malo (27 - 62)
			Competencias específicas	Herramientas Pedagógicas Diversificación curricular Materiales educativos	10 al 18	Algunas veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1)	Competencias básicas Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20) Competencias específicas Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)
			Competencias genéricas	Participación Activa Comunicación Eficaz Toma de decisiones	18 al 27		Competencias genéricas Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>PARADIGMA: Positivismo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población: Estará conformada por 170 docentes en instituciones educativas de secundaria de la Red N° 05, Ugel Ventanilla,2018</p> <p>Muestra: Estará conformada por 118 docentes en instituciones educativas de secundaria de la Red N° 05 Ugel , Ventanilla,2018</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios sobre las competencias laborales y la gestión del talento humano.</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde: = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2**Instrumentos****Cuestionario de competencias laborales**

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información de las competencias laborales docentes de EBR, a continuación, le solicitamos que marque una sola alternativa en cada uno de los ítems. Este cuestionario es de carácter anónimo y confiable y que nadie tendrá conocimiento de su respuesta ya que solo servirán para la investigación.

Valoración de cada ítem.

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

VARIABLE: Competencias laborales de los docentes						
Competencias básicas						
		1	2	3	4	5
1	Tiene Ud. dominio del área curricular a su cargo					
2	Domina Ud, la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.					
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en su sesión de aprendizaje					
4	Las actividades que desarrolla en clases, se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana					
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollara en su área					
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones					
7	Vigila o monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.					
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria					
Competencias específicas						
		1	2	3	4	5
10	Hace uso de las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.					
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones validas y/o veraces que se adquiere de las Tics.					
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar					
13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas					
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.					
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.					
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.					
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.					
Competencias genéricas						
		1	2	3	4	5
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.					
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E					
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E					

22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)					
23	Practica la empatía en la comunidad educativa					
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.					
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.					
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,					
27	Asume las consecuencias de sus decisiones					

Cuestionario de gestión del talento humano

Estimado DOCENTE, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre su percepción respecto a la gestión del talento humano, según la función que desempeña dentro de la institución Educativa. Por favor marque la valoración que Usted considere.

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

VARIABLE: Gestión del talento humano						
Selección de personal		1	2	3	4	5
1	Cree Ud. que saber elegir a las personas es esencial para un puesto de trabajo en una institución.					
2	El análisis de puesto debe de contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución.					
3	Considera Ud. que el puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.					
4	Cree Ud. que el éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.					
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución.					
6	Considera Ud. que en una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.					
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.					
8	La organización debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.					
9	Considera Ud. que las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.					
10	Las organizaciones deben contar con personal altamente calificado.					
Capacitación al personal		1	2	3	4	5
11	Cree Ud. que la capacitación debe darse de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente dentro de una organización.					
12	Le gustaría a Ud. especializarse en las competencias que se requiere para su cargo.					
13	Considera que la especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.					
14	Cree Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales y proceso de mejora organizacional.					
15	Considera Ud. que los trabajadores deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los usuarios de una institución.					
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.					
17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los trabajadores conllevan a generar cambios e innovación en una institución.					
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.					
19	Considera Ud. que los trabajadores deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.					
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.					

		1	2	3	4	5
Desarrollo del personal						
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los trabajadores de una institución.					
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los trabajadores en una institución.					
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los trabajadores es posible alcanzar las metas propuestas por una institución.					
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución.					
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores de una institución.					
26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los trabajadores de una organización.					
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.					
28	Cree Ud. que los trabajadores de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.					
29	Considera Ud. que con la eficacia de los trabajadores se logra brindar una calidad de atención a los usuarios de una organización.					
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus trabajadores					

VALIDACIONES

Anexo 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Selección del personal							
1	Cree Ud. que saber elegir a las personas es esencial para un puesto de trabajo en una institución.	/		/		/		
2	El análisis de puesto debe de contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución.	/		/		/		
3	Considera Ud. que el puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	/		/		/		
4	Cree Ud. que el éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	/		/		/		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución.	/		/		/		
6	Considera Ud. que en una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	/		/		/		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	/		/		/		
8	La organización debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	/		/		/		
9	Considera Ud. que las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.	/		/		/		
10	Las organizaciones deben contar con personal altamente calificado.	/		/		/		
	Capacitación personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cree Ud. que la capacitación debe darse de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente dentro de una organización.	/		/		/		

12	Le gustaría a Ud. especializarse en las competencias que se requiere para su cargo.	/		/		/		
13	Considera que la especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	/		/		/		
14	Cree Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales y proceso de mejora organizacional.	/		/		/		
15	Considera Ud. que los trabajadores deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los usuarios de una institución.	/		/		/		
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	/		/		/		
17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los trabajadores conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	/		/		/		
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	/		/		/		
19	Considera Ud. que los trabajadores deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	/		/		/		
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	/		/		/		
	Desarrollo personal	SI	No	SI	No	SI	No	
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	/		/		/		
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los trabajadores en una institución.	/		/		/		
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los trabajadores es posible alcanzar las metas propuestas por una institución.	/		/		/		
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución.	/		/		/		

25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	/		/		/	
26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los trabajadores de una organización.	/		/		/	
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	/		/		/	
28	Cree Ud. que los trabajadores de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	/		/		/	
29	Considera Ud. que con la eficacia de los trabajadores se logra brindar una calidad de atención a los usuarios de una organización.	/		/		/	
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus trabajadores	/		/		/	

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

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

...8...de...abril...del 20...8

Apellidos y nombres del juez evaluador: Beltrán Torpoco, Lurdes Angélica

DNI: 10743463

Especialidad del evaluador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 LURDES ANGÉLICA BELTRAN TORPOCO
 MG. EN EDUCACIÓN MENCIÓN
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Competencias básicas</i>								
1	Tiene Ud. dominio del área curricular a su cargo	/		/		/		
2	Domina Ud, la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	/		/		/		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en su sesión de aprendizaje	/		/		/		
4	Las actividades que desarrolla en clases, se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana	/		/		/		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollara en su área	/		/		/		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones	/		/		/		
7	Vigila o monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	/		/		/		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	/		/		/		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria	/		/		/		
<i>Competencias específicas</i>								
10	Hace uso de las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	/		/		/		
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones validas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	/		/		/		
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	/		/		/		

13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	/		/		/	
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	/		/		/	
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	/		/		/	
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	/		/		/	
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	/		/		/	
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	/		/		/	
	Competencias genéricas	SI	No	SI	No	SI	No
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	/		/		/	
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E	/		/		/	
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E	/		/		/	
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	/		/		/	
23	Practica la empatía en la comunidad educativa	/		/		/	
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	/		/		/	
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	/		/		/	
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,	/		/		/	

27	Asume las consecuencias de sus decisiones	/		/		/	
----	-------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

8 de abril del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Beltrán Torpoco, Lurdes Angélica

DNI: 10743463

Especialidad del evaluador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 LURDES ANGÉLICA BELTRÁN TORPOCO
 MG. EN EDUCACIÓN MENCIÓN
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORALES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias básicas								
1	Tiene Ud. dominio del área curricular a su cargo	✓		✓		✓		
2	Domina Ud, la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	Las actividades que desarrolla en clases, se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollara en su área	✓		✓		✓		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones	✓		✓		✓		
7	Vigila o monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	✓		✓		✓		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria	✓		✓		✓		
Competencias específicas								
10	Hace uso de las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones validas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	✓		✓		✓		
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	✓		✓		✓		

13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	✓		✓		✓	
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	✓		✓		✓	
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	✓		✓		✓	
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	✓		✓		✓	
Competencias genéricas		SI	No	SI	No	SI	No
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E	✓		✓		✓	
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E	✓		✓		✓	
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	✓		✓		✓	
23	Practica la empatía en la comunidad educativa	✓		✓		✓	
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓	
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	✓		✓		✓	
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,	✓		✓		✓	

27	Asume las consecuencias de sus decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

04 de 04 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarguen Cueva Francis

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Oficina de la Educación

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

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


 Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

Anexo 6
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Selección del personal</i>								
1	Cree Ud. que saber elegir a las personas es esencial para un puesto de trabajo en una institución.	✓		✓		✓		
2	El análisis de puesto debe de contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que el puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	✓		✓		✓		
4	Cree Ud. que el éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que en una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	La organización debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.	✓		✓		✓		
10	Las organizaciones deben contar con personal altamente calificado.	✓		✓		✓		
<i>Capacitación personal</i>								
11	Cree Ud. que la capacitación debe darse de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente dentro de una organización.	✓		✓		✓		

12	Le gustaría a Ud. especializarse en las competencias que se requiere para su cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Considera que la especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Cree Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales y proceso de mejora organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Considera Ud. que los trabajadores deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los usuarios de una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los trabajadores conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Considera Ud. que los trabajadores deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los trabajadores en una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los trabajadores es posible alcanzar las metas propuestas por una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	✓	✓	✓		
26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los trabajadores de una organización.	✓	✓	✓		
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	✓	✓	✓		
28	Cree Ud. que los trabajadores de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	✓	✓	✓		
29	Considera Ud. que con la eficacia de los trabajadores se logra brindar una calidad de atención a los usuarios de una organización.	✓	✓	✓		
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus trabajadores	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

.....de.....del 20..18

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarguen Cueva Francis

DNI: 07537865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación - Metodología

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS LABORES

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Tiene Ud. dominio del área curricular a su cargo	✓		✓		✓		
2	Domina Ud., la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en su sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
4	Las actividades que desarrolla en clases, se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc., que desarrollara en su área	✓		✓		✓		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones	✓		✓		✓		
7	Vigila o monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	✓		✓		✓		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria	✓		✓		✓		
	Competencias específicas							
10	Hace uso de las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones validas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	✓		✓		✓		
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	✓		✓		✓		

13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	✓		✓		✓		
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	✓		✓		✓		
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	✓		✓		✓		
	Competencias genéricas	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E	✓		✓		✓		
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E	✓		✓		✓		
22	Emples un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	✓		✓		✓		
23	Practica la empatía en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas.	✓		✓		✓		

27	Asume las consecuencias de sus decisiones	✓		✓		✓	
----	-------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

30 de marzo del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: MEJÍA ANDRADE ADA MERCEDES DNI:25765770

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO								
Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección del personal</i>							
1	Cree Ud. que saber elegir a las personas es esencial para un puesto de trabajo en una institución.	✓		✓		✓		
2	El análisis de puesto debe de contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que el puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	✓		✓		✓		
4	Cree Ud. que el éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que en una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
8	La organización debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.	✓		✓		✓		
10	Las organizaciones deben contar con personal altamente calificado.	✓		✓		✓		
	<i>Capacitación personal</i>							
11	Cree Ud. que la capacitación debe darse de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente dentro de una organización.	✓		✓		✓		
12	Le gustaría a Ud. especializarse en las competencias que se requiere para su cargo.	✓		✓		✓		
13	Considera que la especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	✓		✓		✓		
14	Cree Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades	✓		✓		✓		

	laborales y proceso de mejora organizacional.						
15	Considera Ud. que los trabajadores deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los usuarios de una institución.	✓		✓		✓	
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	✓		✓		✓	
17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los trabajadores conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	✓		✓		✓	
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que los trabajadores deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	✓		✓		✓	
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	✓		✓		✓	
	<i>Desarrollo del personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los trabajadores en una institución.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los trabajadores es posible alcanzar las metas propuestas por una institución.	✓		✓		✓	
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución.	✓		✓		✓	
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores de una institución.	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los trabajadores de una organización.	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	✓		✓		✓	
28	Cree Ud. que los trabajadores de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. que con la eficacia de los trabajadores se logra brindar una calidad de atención a los usuarios de una organización.	✓		✓		✓	

30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus trabajadores	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

30 de marzo del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluado: MEJÍA ANDRADE ADA MERCEDES DNI:25765770

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

*Competencias laborales.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

34 : I20

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27
1	3	4	3	2	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	1	5	4	3	2	4	1	3	2	5
2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	1	3	1	4	1	3	3	5	5	5	1	4
3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	5
4	1	1	1	4	1	3	3	3	1	4	3	3	1	4	1	3	3	1	4	4	2	3	3	2	3	5	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	1	5	4	5	2	5	5	1
6	1	3	3	2	4	2	3	3	5	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	4	1	2	1	1	4	5
7	1	5	2	3	2	3	5	2	4	5	2	3	2	3	3	3	4	4	5	2	5	2	3	1	1	3	2
8	3	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2
9	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	5	4	3	1	5	1	5
10	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	4	1	2	1	1	1	4
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	1	2	5	5
12	1	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	4	3	5	5	5	1	4
13	2	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	1	3	3	1	1	2	2
14	5	1	3	3	1	2	5	5	5	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	5	5	4	3	1	3	3
15	1	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	3	5	5	5	5
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	1	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	5	4	3	2	2
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	2	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	4	1	3	3	3
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	5	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	4	3	2	1	3
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	1	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	1	3	3	4	3
21																											

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos2] D:\0 Tesis\00000000\Francis estadística\MELBA\1\Competencias laborales

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	27

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28 : I29

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	
1	3	5	3	4	2	5	2	2	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	2	1	5	5	1	5	4	3	
2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	3	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	1	3	
3	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	5	5	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	2	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	1	3	3	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	
6	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	5	5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	4	1	3	
7	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	5	5	
8	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	3	2	
9	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	1	3	3	
10	1	1	3	4	3	2	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	4	3	2	2	1	5	4	4	3	2	2	5	5	5	
11	2	5	5	1	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	3	4	2	3	
12	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	
13	1	3	1	4	2	3	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	1	1	4	
14	1	4	2	4	3	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3	3	4	1	5	
15	5	5	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	3	2	4	3	1	1	4	
16	5	2	2	5	5	5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	3	2	3	4	5	2	3	2	5	5	2	5	
17	5	3	3	4	2	3	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	5	5	5	2	5	2	3	4	5	5	
18	4	5	2	4	5	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	
19	5	5	2	5	5	2	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	5	5	
20	5	3	5	2	2	3	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	1	4	5	
21																															

*Resultado41 [Documento41] - IBM SPSS Statistics Visor

tos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=I1 I2 I3 I4 I5 I6 I7 I8 I9 I10 I11 I12 I13 I14 I15 I16 I17 I18 I19 I20 I
21 I22 I23 I24 I25 I26 I27 I28 I29 I30
  /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\00000000\Francis estadística\MELBA\1\Gestión del talento hu

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	30

Anexo 4

BASE DE DATOS

Base de datos de la Variable 1 Competencias laborales																												
	Competencias básicas									Competencias específicas									Competencias genéricas									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	
1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
2	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
5	5	2	2	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
6	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	
7	1	2	2	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	4	5	4	5	5	2	3	4	
8	1	2	3	4	2	3	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	4	3	3	3	1	1	1	1	3	
9	3	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	2	4	4	4	5	5	5	3	
10	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	
11	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	2	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
12	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	
13	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	3	3	5	2	4	4	5	3	2	4	
14	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	5	5	5	
15	1	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2
16	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	5	2	
17	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	
18	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
19	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	
20	1	2	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	
21	3	4	5	3	2	2	5	3	2	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
22	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
23	5	4	5	4	2	4	5	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
24	1	3	3	2	4	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	
25	5	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	
27	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
28	3	3	3	2	4	2	5	5	3	2	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
29	5	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
30	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	3	
31	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	4	4	5	4	5	5	2	3	4	3	3	
32	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	2	3	4	3	3	3	1	1	1	3	4	3	
33	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	5	3	2	4	4	4	5	5	5	3	4	3	
34	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	
35	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	
36	1	3	1	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	4	3	
37	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	
38	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	4	5	3	5	2	3	3	3	1	5	2	1	3	2	4	
39	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	5	3	3	5	3	5	5	4	2	3	
40	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	4	
41	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	
42	1	3	3	4	2	3	3	1	3	5	5	3	5	5	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	2	
43	1	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
44	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	
45	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	4	
46	2	2	3	5	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	4	
47	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	
48	3	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	
49	3	2	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2	
50	3	3	5	5	4	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
51	2	2	2	5	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	5	2	1	3	2	1	4	2	4	3	2	2	
52	3	2	3	5	2	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	
53	1	3	3	4	2	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	
54	3	4	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	
55	2	2	2	3	1	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2	
56	5	2	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
57	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	
58	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	

59	3	4	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	
60	2	5	2	5	4	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
61	2	5	3	5	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	
62	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	
63	3	3	3	5	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	
64	3	2	3	4	2	2	3	1	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	
65	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	5	5	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	3	2	
66	5	1	1	3	2	1	1	1	5	5	5	5	1	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	
67	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	5	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	
68	1	3	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	
69	1	2	2	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	2	
70	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	
71	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	4	4	
72	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	4	4	3	3	3	4	3	
73	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	
74	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
75	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	4	3	4	4	4	4	4	
76	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	
77	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
78	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	
79	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	5	4	5	2	2	2	2	5	3	4	4	2	2	4	3	
80	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	
81	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	
82	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	
83	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
84	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	2	3	4	3	
85	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	4	4	2	4	3	3	4	
86	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	5	3	4	4	2	3	3	3	
87	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
88	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	4	4	
89	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	5	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
90	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	1	3	3	3	3	4	3	
91	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	5	3	5	3	5	
92	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	
93	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	
94	2	5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	3	1	
95	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	
96	5	4	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	
97	3	2	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	3	2	4	5	4	5	3	
98	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	1	
99	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	2	
100	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	2	2	3	3	3	
101	2	3	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	5	5	3	5	5	3	
102	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	5	5	5	5	3	5	4	
103	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	
104	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	1	2	
105	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	
106	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
107	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
108	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	3	3	5	2	3	3	2	3	
109	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	1	3	5	5	4	2	2	5	3	4	4	2	2	4	3	
110	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	3	4	3	1	4	3	3	
111	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3
112	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	
113	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	5	5	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	
114	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	4	3	2	2	3	4	3	
115	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	3	3	4	
116	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4	4	2	3	3	3	
117	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	
118	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	

Base de datos de la Variable 2 Gestión del talento humano																															
	Selección de personal										Capacitación de personal										Desarrollo del personal										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	
1	1	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1	1	2	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	2	2	5	4	
4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	2	3	
5	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	1	1	1	
6	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	3	
7	5	3	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	4	5	4	1	3	3	
8	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	
9	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	2	2	2	
10	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	
11	3	3	2	2	3	2	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	1	1	3	3	
12	3	5	5	3	5	5	2	3	3	3	1	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	1	4	2	2	2	
13	2	3	4	3	4	1	3	5	3	3	5	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	4	1	1	2	
14	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	1	1	1	3	4	5	4	3	3	3	
15	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	
16	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4	1	2	3	
17	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	1	3	3	2	3	
18	4	3	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	
19	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	2	5	4	1	3	3		
20	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
21	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	
22	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	4	4	3	4	1	2	5	2	2	
23	3	3	2	4	3	5	5	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	5	4	2	1	2	
24	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	5	4	1	2	2	
25	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	
26	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	4	1	1	1	
28	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5
29	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	3	1	3	3	
30	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	5	3	3	5	5	
31	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	5	3	4	1	2	4	4	3	3	3	
32	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	5	2	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	1	3	3	
33	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	5	3	3	2	3	
34	2	3	4	2	3	1	3	2	2	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	3	2	2	3	
35	4	5	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
36	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	4	3	5	4	
37	4	5	4	2	4	5	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	4	1	2	3	
38	3	3	2	4	3	1	5	5	3	5	4	2	4	3	3	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	
39	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	1	1	
40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	3	4	5	4	5	
41	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	1	1	3	3	
42	3	3	2	4	2	5	3	2	3	5	4	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	5	4	5	1	3	
43	2	4	4	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	4	4	5	5	4	
44	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	5	4	1	3	3	
45	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	
46	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	
47	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	
48	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	2	3	
49	2	5	5	2	5	5	2	2	3	3	4	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	4	3	3	3	
50	3	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	2	3	2	
51	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	5	2	3	3	3	
52	3	3	4	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	
53	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	3	4	1	3	1	
54	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
55	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	4	1	2	5	4	1	3	3	
56	3	3	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	1	3	2	
57	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3
58	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	

59	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	
60	2	3	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	3	3	1	3	3	
61	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	
62	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	5	3	1	3	3		
63	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	3	
64	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	5	3	3	1	2	3	2	2	2		
65	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	
66	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	4	3	2	3	
67	3	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	3	5	
68	4	3	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	4	4	2	2	2	
69	2	2	3	1	1	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	3	3	2	3	
70	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	5	4	1	3	3	
71	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	3	1	3	4	3	
72	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	2	1	1	3	3	2	4	3	2	3	4	5	4	2	2	2	
73	4	3	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	4	5	2	2	
74	5	2	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	5	4	3	2	3	
75	5	3	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
76	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	4	3	
77	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	2	
78	2	3	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	5	3	
79	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	5	3	4	3	2	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4	3	3	3	
80	1	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	4	3	3	3	
81	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
82	3	2	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
83	2	2	5	2	1	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	1	2	5	4	5	1	1	
84	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
85	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	1	3	2	
86	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	4	3	1	2	2	
87	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	5	4	1	3	2
88	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	
89	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	
90	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	2	3	1	3	5	5	4	2	2	2	1	5	5	3	3	2	3	4
91	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	5	3	2	1	3	5	4	4	3	4	
92	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	4	3	
93	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	1	1	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	5	3	3	4	3	
94	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	5	5	5	3	3	2	3	2	5	3	1	1	3	
95	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	1	2	2	2	2	4	5	3	2	1	2	3	3	3	3	2	
96	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	
97	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	3	4	2	
98	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	5	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	
99	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	
100	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	3	3	5	5	5	1	4	4	3	
101	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	2	1	4	4	3	3
102	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	5	3	4	1	2	3	4	4	4	3	
103	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	5	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	
104	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	
105	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
106	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	1	
107	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2
108	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	
109	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	5	4	5	2	2	3	2	5	5	5	3	3	3	3	4	
110	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	
111	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	3	1	2	4	2	4	1	2	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	2	
112	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3
113	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	
114	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	
115	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
116	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3
117	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	
118	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO
UGEL VENTANILLA
I.E. N° 5051 " VIRGEN DE FATIMA"
TRAMITE DOCUMENTARIO
MESA DE PARTES

Exp..... Folio.....
Fecha: 25 ABR 2018 Hora.....
Firma: 

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 20 de abril de 2018

Carta P. 0213-2018-EPG-UCV-LN

Lic. Cirly Ramírez Segovia
Directora
I.E N° 5051 "Virgen de Fátima"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Melba Celina Rodríguez Villarruel** identificada con DNI N.° **20734368** y código de matrícula N.° **7000387931**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ventanilla 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0250-2018-EPG-UCV-LN

Osiris Adrianzen Rachumin
Directora
I.E N° 5137 - Politécnico

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Melba Celina Rodríguez Villarruel** identificada con DNI N.° **20734368** y código de matrícula N.° **7000387931**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ventanilla 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Escuela de Posgrado
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 20 de abril de 2018

Carta P. 0214-2018-EPG-UCV-LN

Lic. Nancy Vidal de Portela
Directora
I.E "Nuestra Señora De Belén"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Melba Celina Rodríguez Villarruel** identificada con DNI N.° **20734368** y código de matrícula N.° **7000387931**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ventanilla 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0249-2018-EPG-UCV-LN

Lic. Marta Ramos Pérez

Directora

I.E. "Fe y Alegría" N°29

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Melba Celina Rodríguez Villarruel** identificada con DNI N.° **20734368** y código de matrícula N.° **7000387931**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ventanilla 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 6

FOTOS











Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N° 05 ugel ventanilla

Melba Celina Rodríguez Villarruel

Correo: mecerovic@hotmail.com

Resumen

El tema de investigación es las competencias laborales y la gestión del talento humano, teniendo como objetivo de investigación fue: Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. La importancia

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional. La muestra estuvo conformada por 118 docentes de secundaria. Se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos.

Los resultados determinaron que existe una relación prácticamente nula entre las competencias laborales determinada con ($Rho=0,014$) y significativamente ($p=0.884$) con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria.

Palabras claves: Competencias, laboral, gestión, talento, humano, capacidades,

Abstract

The research topic is labor competencies and human talent management, with the following research objectives: Determine the relationship between labor competencies and human talent management of secondary school teachers of Network N ° 05, Ugel Ventanilla, 2018. The importance

The research was carried out under the quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational design. The sample

consisted of 118 secondary docentes. The questionnaire for both variables was used as an instrument. The instruments were subjected to content validity through the trial of three experts.

The results determined that there is practically no relationship between the labor competencies determined with ($Rho = 0,014$) and significantly ($p = 0.884$) with the management of human talent of secondary school teachers.

key words: Competencies, labor, management, talento, human.

Introducción

Globalmente la educación ha venido evolucionando con el avance de la ciencia y la tecnología. La competencia laboral es un tema que data de la preocupación de ciertos países como el Perú que se preocuparon por la educación para mejorar la producción industrial.

A nivel local los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla realizan sus labores pedagógicas sin tener claro que competencias labores desarrollan, por diversas razones y no satisfacen las necesidades de los estudiantes por tales razones es necesario saber ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

Antecedentes

Antecedentes internacionales.

Núñez (2014) en su tesis: *La autoevaluación de la práctica docente en la Educación Primaria desde la Pedagogía de la Misericordia, Universidad de Barranquilla –Colombia*. El objetivo fue evaluarla práctica docente en la educación primaria desde la Pedagogía de la Misericordia mencionando que la práctica docente debe cumplir con ciertas competencias que le permitan lograr con los fines y objetivos de la Institución.

Rojo (2013) en su tesis: *Gestión del talento de los docentes en un centro de formación técnica, Universidad Alberto Hurtado en Santiago de Chile*. El objetivo de la investigación fue generar un Modelo de Gestión del Talento para una Institución Educacional Superior Técnica.

Antecedentes nacionales

Huamani (2014) en su tesis: *Competencias Laborales y la Práctica Docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa Privada Santo Domingo de Chorrillos*, Universidad César Vallejo en Perú. Menciona que no existe relación entre la competencia y la práctica docente en el nivel secundario.

Yábar (2013) en su tesis: “*La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado (2013)*”; Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Refiere que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que ambos son de carácter pedagógico.

Teorías relacionadas al tema

Definiciones de competencias laborales

Se considera como un requisito importante que toda persona debe desarrollar a lo largo de su vida y que le ayuda a mejorar su rendimiento. En el ámbito educativo este aspecto debe reflejarse en la persona al finalizar su etapa escolar.

Las competencias laborales vienen a ser el conjunto de conocimientos, habilidades aptitudes , destrezas u actitudes que requieren aplicarse en el desempeño de una determinada función o labor .

Teoría de las competencias laborales

Teoría del comportamiento y la motivación de David McClelland

Respecto a la motivación y el desempeño laboral el autor McClelland (1961) (citado por Dongil y Cano 2014) determinó que lo que motiva a un individuo a esforzarse en el desarrollo de su trabajo es la búsqueda del poder, el éxito y la afiliación. En el sector Educación tanto el comportamiento como la motivación están ligados a la relación docente y alumno en donde la primera se refleja en la actitud entusiasta que demuestra el docente para lograr los objetivos y propósitos planteados.

Clasificación de las competencias laborales

Se clasifican en:

Competencias básicas: Son cualidades primordiales con las que se cuenta.

Competencias transversales: Son aquellas capacidades requeridas de acuerdo a las diferentes áreas, subáreas o sectores las cuales le faciliten realizar funciones laborales complejas y con autonomía.

Competencias técnicas: Es el dominio diestro de las tareas o actividades laborales de una determinada área ocupacional o ámbito.

Gestión del talento humano

Definiciones de gestión del talento humano

Existen varias definiciones de gestión del talento humano, mencionaremos las más relevantes:

Jericó (2001), definió: El talento, son capacidades y/o habilidades con las que cuenta una persona para poder realizar acciones que puedan mejorar el rendimiento laboral y por ende la productividad en una determinada organización. De la misma forma, indica que el profesional talentoso es un profesional dedicado que pone en relación su talento a la práctica para lograr resultados superiores dentro de su contexto u organización (citado por Prieto, 2013, p.17).

Enfoques de la gestión del talento humano

Cerna (2006, p.93) cita tres momentos y enfoques importantes para el desarrollo de la gestión humana, son los siguientes:

Enfoque del talento humano.

Hombres y las mujeres con dignidad única forman el factor fundamental para que la organización logre alcanzar sus objetivos planteados. Únicamente con la práctica de la empatía.

Enfoque administrativo.

El área de talento humano existe como medio de apoyo y asesoramiento a la gerencia a través de sus recursos y conocimientos especializados.

Enfoque proactivo.

Consiste el reconocimiento de los trabajadores para alcanzar el éxito en toda organización

Dimensiones de la gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2009, p.86) los elementos del talento humano son:

Selección del personal

Chiavenato (2009) " las personas planifican, organizan, dirigen y controlan el funcionamiento de las empresas y estas necesitan de trabajadores y por ello toda organización esta conformada por personas de las cuales dependen para lograr cumplir con los objetivos planteados o propuestos" (p.122).

Capacitación del personal

Según Dessler y Varela (2004) "es la adquisición de nuevos conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a beneficiar al desarrollo de las personas en el desempeño de una actividad" (p.34).

Desarrollo del personal

Chiavenato (2009) mencionó que el desarrollo personal se logra brindando al empleado o trabajador las informaciones básicas para que adquieran nuevos conocimientos, actitudes y la búsqueda de solución a los problemas e innoven los hábitos y comportamientos lo cual le van ha permitir ser capaces de cumplir con sus obligaciones en bien de la organización y enriquecimiento de su personalidad humana.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018?

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

Metodología

2.1. Diseño de investigación

Es no experimental de diseño transversal correlacional , Porque “las variables independientes no se manipulan se utilizan tal como se dan y se describe la relación entre variable”. Según Valderrama, (2013, p. 67).

El enfoque es cuantitativo, según Valderrama, (2013), refirió “se utiliza para el análisis de los datos y probar las hipótesis”.(p.106).

El método utilizado es hipotético- deductivo, mencionó Valderrama, (2013), que este método “que a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema, el cual se puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción” (p. 97).

El tipo de estudio utilizado fue básico según Valderrama, (2013) menciona que la investigación básica, “Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.”. (p. 164).

Población y muestra

La población 170 docentes de secundaria de la Red N°05 Ugel Ventanilla.

Muestra

118 docentes.

$$Ksh = \frac{nh}{Nh}$$

Siendo el resultado final $Ksh = 0.694483$

Muestreo

El muestreo fue probabilístico estratificado.

Técnica e instrumento

Se empleó la encuesta y el cuestionario para la variable de competencias laborales y para la gestión del talento humano.

Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva como la frecuencia descriptiva en razón a los niveles organizados de cada una de las variables, y la estadística inferencial se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman (ρ).

Resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla. 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 0,014 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de

significación estadística de ,884, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

Discusión

En cuanto a la Hipótesis general, Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0, 014 significa que existe una correlación prácticamente nula entre las variables, frente al grado de significación estadística de ,884, por lo que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, existe relación nula entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018.

Ho.Las competencias básicas no se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Hi.Las competencias básicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

Conclusiones

Las competencias laborales la correlación prácticamente nula ($Rho=0,014$) y el valor de $p=0.884$) con la gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. Se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis planteada.

Referencias

- Aguilera, A (2010). *Los Procesos de Gestión Humana y la Estrategia Organizacional*. Berlín, Alemania: Editorial Académica Española.
- Arias. (2000) *Administración de recursos humanos*. Editorial Trillas, S.A. México.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14ª. Ed.). México D.F: S.A. Cengage Learning.

- Bernal, J. y Teixidó ,J. (2012) *Las competencias docentes en la formación del profesorado*. España. Síntesis S.A.
- Calderón, G. (2008). *La gestión humana and sus aportes a las organizaciones colombianas*. Cuadernos de administración.
- Calderón, G. y Naranjo,J. C. (2010). *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. Innovar, 23, 80-97.
- Castro E., Peley R. y Morillo R. (2006) *La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista*. Revista de ciencias sociales.
- Cerna, J. (2006). *Aspectos básicos de la gestión del talento humano*. Colombia:
Recuperado en <http://www.monografias.com/trabajos16/talento-humano/talento-humano.shtml>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Melba Celina Rodríguez Villarruel estudiante (), egresado (), docente (), del Programa maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 20734368, con el artículo titulado

“Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018”

declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
.....
.....
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. 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.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los olivos, 03 de junio del 2019

Melba Celina Rodríguez Villarruel

DNI 2073436



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Janet Cenayra Jasco Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisora de la tesis titulada **“Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N° 05, Ugel Ventanilla, 2018”** del (de la) estudiante **Melba Celina Rodríguez Villarruel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% 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, 17 de junio del 2018

Firma

Janet Cenayra Jasco Mendoza

DNI: 41001745

Feedback Studio - Google Chrome
 https://estudio.feedback.com/.../17477023/long-edition/130-1717293

feedback studio Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Dirección y Gestión Educativa

AUTORA:
Dr. Milba Celina Rodríguez Villanet

ASESORA:
Dra. Francis Ibarra Cueva

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PERÍODO: 2018

Página: 1 de 61 Número de palabras: 11792

Test only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

Resumen de coincidencias

19%

Número	Resultado	Porcentaje
3	competencias laborales...	1%
4	www.esdi.edu.co	1%
5	educacion...	1%
6	gestión de talento humano...	1%
7	gestiopedia.edu.pe	1%
8	www.bibliotecas...	1%
9	www.perfil.com	1%
10	esdi.com	1%
11	www.monografias.com	1%
12	esdi.com	1%
13	documentos...	<1%
14	gestiopedia.com	<1%



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)

Rodríguez Villarruel Melba Celina
D.N.I. : 20739368
Domicilio : Mg. T. 21 21, P. Sete Anzames Ventanilla
Teléfono : Fijo : Móvil 977333696
E-mail : meserovic@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rodríguez Villarruel Melba Celina

Título de la tesis:

Competencias laborales y gestión del talento humano
de los docentes de secundaria de la Red U.C.V. UGEL - Ventanilla

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 :

.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRIGUEZ VILLARRUEL, MELBA CELINA

INFORME TÍTULADO:

COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA RED N° 05, UGEL-VENTANILLA

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de Julio de 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN