



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario
en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Clavijo Burga, Olenka Jazmin

Hernández Cisneros, Militza Marilyn

ASESOR:

Mgr. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2018

| | | |
|---|--|--|
|  <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p> | <p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p> | <p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p> |
|---|--|--|

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

MILITZA HARILYN HERNANDEZ CISNEROS

cuyo título es:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE LOS
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN LA ORGANIZACIÓN
EDUCATIVA "GALILEO" - CHIMBOTE 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por

el estudiante, otorgándole el calificativo de:16..... (Número).....

.....DIECISEIS..... (Letras).

Chimbote 04 de 12 Del 2018.



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

| | | |
|---|--|--|
|  <p>UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</p> | <p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p> | <p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p> |
|---|--|--|

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

OLENKA JAZMIN CLAVIJO BURGA

cuyo título es:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE
LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN LA
ORGANIZACIÓN EDUCATIVA "GALILEO" - CHIMBOTE 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número).....
DIECISEIS (Letras).

Chimbote... 04 de 12 ... Del 2018 ..


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

Dedicatoria

En primer lugar a Dios, por bendecirme todos los días, por iluminar mis caminos y permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida, logrando tener tan buena experiencia dentro de mi Universidad.

En honor a mis queridos padres y familiares, quienes con su amor, consejos, paciencia, sacrificio y apoyo incondicional, han dado razón a mi vida para seguir adelante; por ello, me encuentro profundamente agradecido. Todo lo que hoy soy, es gracias a ustedes.

A mis maestros.

Dedico esta tesis a cada uno de ustedes que formó parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado, este grupo de graduados y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Las autoras

Agradecimiento

A Dios, por permitirme la vida y la salud de todos los días, para formarme como profesional.

De manera especial, a mis padres y familiares por su apoyo, amor y sacrificio que demostraron día a día y por el profundo cariño que les profesó.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de mis competencias laborales y profesionales.

A mi profesor Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca, y Mg. Néstor Daniel González Rueda por sus sabias enseñanzas y por su asesoría durante toda la planificación y desarrollo del presente trabajo de investigación.

Las autoras

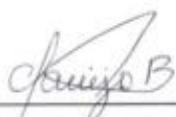
Declaratoria de autenticidad

Yo, Clavijo Burga, Olenka Jazmin, con DNI N° 72126172, y Hernández Cisneros, Militza Marilyn, con DNI N° 46732978, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, diciembre de 2018



Olenka Jazmin, Clavijo Burga
DNI N° 72126172



Hernández Cisneros, Militza Marilyn
DNI N°46732978

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis Titulada “Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras.

Índice

| | |
|--|------|
| Acta de sustentación de tesis | ii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Declaratoria de autenticidad..... | vi |
| Presentación..... | vii |
| Índice | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad problemática | 14 |
| 1.2. Trabajos previos | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 20 |
| 1.4. Formulación del problema | 31 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 31 |
| 1.6. Hipótesis | 32 |
| 1.7. Objetivos..... | 33 |
| II. MÉTODO | 34 |
| 2.1. Diseño..... | 35 |
| 2.2. Variables, operacionalización..... | 36 |
| 2.3. Población, muestra | 37 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, Confiabilidad..... | 37 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 39 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 39 |
| III. RESULTADOS..... | 40 |
| IV. DISCUSIÓN | 56 |
| V. CONCLUSIONES | 61 |
| VI. RECOMENDACIONES | 63 |
| VII. REFERENCIAS | 65 |
| ANEXOS | |

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018. El método fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional y una población censal 56 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. A través del coeficiente de correlación rho de Spearman (0,749) se comprobó que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio, y obteniéndose el p-valor = 0,000 menor a 0.05, con lo cual el resultado es significativo al 95% de seguridad estadística. En consecuencia se acepta la hipótesis (H1): existe relación significativa alta entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018. Asimismo, el nivel de la gestión del talento humano es regular con un 73.2%, y en cuanto a sus dimensiones se mantiene la tendencia en el nivel regular: admisión de personas (42.9%), en la aplicación de personas (57.1%), en la Compensación de personas (42.8%); y, en la evaluación del desempeño predomina el nivel bueno (42.8%). En la variable retención predomina el nivel regular con un 55.5%, y en cuanto a sus dimensiones: factores de retención, predomina el nivel regular con un 55.4%; y, en la dimensión estrategias de retención predomina nivel regular con un 55.5%.

Palabras clave: gestión del talento humano, retención, aplicación de personas, docentes.

Las autoras.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between Human Resource Management and retention of secondary level teachers in the Educational Organization "Galileo" - Chimbote 2018. The method was non-experimental with a correlational descriptive design and a census population of 56 teachers who were given two questionnaires to collect information on the study variables. Through Spearman's rho correlation coefficient (0.749) it was found that there is a high positive correlation between the study variables, and obtaining the p-value = 0.000 less than 0.05, with which the result is significant at 95% safety statistics. Consequently, the hypothesis (H1) is accepted: there is a significant relationship between the management of human talent and the retention of secondary level teachers of the Educational Organization "Galileo" Chimbote 2018. Likewise, the level of human talent management is regular with 73.2%, and in terms of its dimensions, the trend continues at the regular level: admission of persons (42.9%), in the application of persons (57.1%), in Compensation of persons (42.8%); and, in the performance evaluation, the good level predominates (42.8%). In the variable retention, the regular level predominates with 55.5%, and in terms of its dimensions: retention factors, the regular level predominates with 55.4%; and, in the retention strategies dimension, the regular level predominates with 55.5%.

Keywords: human talent management, retention, application of people, teachers.

The authors

I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las organizaciones, en todo el mundo, en los últimos años han volcado sus intereses, ya no solo en los aspectos relacionados con la rentabilidad, el crecimiento y competitividad, sino que además en la mejora de sus formas, políticas y estrategias para organizar, dirigir, liderar, motivar y supervisar a sus recursos humanos. Las organizaciones educativas, especialmente las de gestión privada, no han sido ajenas a esta preocupación por lo que una adecuada gestión del talento humano de su personal docente y administrativo asegura o determina el logro de un buen funcionamiento en estas instituciones.

A nivel mundial, especialmente en los países desarrollados, se ha evidenciado prácticas exitosas de gestión de los recursos humanos en países como Holanda, Finlandia, China, Japón, Cuba que han desarrollado modelos exitosos para la gestión del talento humano de docentes lo cual ha repercutido en la formulación de políticas y modelos educativos a seguir por los demás países en todo el mundo, con políticas efectivas para la selección, contratación, evaluación del desempeño y retención de los mejores maestros que han asegurado el éxito de sus instituciones educativas y de sus modelos pedagógicos.

A nivel nacional se ha evidenciado que en las instituciones educativas estatales no se han establecidos procesos y políticas efectivas para la gestión del talento humano por cuanto se han ido aplicando políticas de remuneraciones e incentivos no acordes a las necesidades básicas de los docentes generó una tendencia de insatisfacción laboral y de preferencias de los docentes por trabajar en instituciones educativas particulares o privadas donde se les reconoció su esfuerzo, profesionalismo y vocación de servicio educativo con mejores salarios y oportunidades de desarrollo profesional.

Esta situación de políticas inadecuadas en el sector educativo público ha generado que en los últimos gobiernos, la gestión de recursos humanos en estas instituciones no haya sido capaz de retener a los mejores docentes y ha generado un clima de insatisfacción y de reclamos incesantes de los maestros quienes han protestado por mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, mejores oportunidades para capacitarse, lo cual sucedió durante el año 2017 con la huelga del magisterio peruano durante la época de gobierno del presidente Pedro Pablo Kuchinski.

En el año 2017, ante los incesantes reclamos de los maestros de instituciones educativas públicas, el gobierno ha implementado mejora en las políticas de remuneraciones e incentivos a la labor docente, se ha generado un panorama muy cambiante y complejo, dado que los maestros que laboran en instituciones educativas privadas ahora se sienten más atraídos por desempeñarse en una institución educativa pública que les asegura mejores salarios, incentivos, escalas magisteriales.

El Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote, así como otras instituciones educativas privadas en sus diferentes niveles, ante la renuncia de docentes con experiencia, y talento, quienes se sienten más atraídos en el presente año por trabajar en instituciones educativas públicas, tienen un panorama desalentador en la gestión de sus recursos humanos con docentes que se muestran insatisfechos con sus condiciones salariales, con las escasas estrategias de capacitación de maestros. En estos dos últimos años, se ha presentado un panorama de docentes que asumen el compromiso de laborar en estas instituciones educativas del consorcio, pero ante la oportunidad de laborar para el estado y ante la obtención de una plaza docente, se presenta la renuncia irrevocable de sus maestros siendo incapaz de retener a los mejores de ellos generando un clima de descontento de alumnos y padres de familia ante la renuncia de estos profesores.

Esta situación es la que justifica la necesidad de investigar la relación entre la gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario del Consorcio Educativo "Galileo" - Chimbote 2018 y la resolución de las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cómo es la gestión del talento humano en el Consorcio Educativo “Galileo”
Chimbote 2018?

1.2. Trabajos previos

Internacionales

En Chile, Frías (2017) en su tesis: “Estudio descriptivo de las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento humano de 7 organizaciones Chilenas pertenecientes a distintos rubros industriales” se propuso describir las principales prácticas de atracción, desarrollo y retención de talentos utilizadas por algunas organizaciones chilenas, pertenecientes al rubro de la Minería, Transporte, Industria, Finanzas y Energía, concluyó que:

- Dentro de estas características de los empleados talentosos destacan su potencial de aprendizaje y desarrollo, para aprender y desaprender, la capacidad para asumir riesgos y desafíos frente a las oportunidades que se les presentan a estos trabajadores talentosos, competencias serían necesarias para el logro de los objetivos del negocio.
- Asimismo se considera que una atractiva política de compensaciones diferenciadas es una valiosa práctica para retener a los talentos de las empresas, los trabajadores encuestados señalaron que las compensaciones no son la vía correcta para gestionar los talentos, mostrando mayor interés por las posibilidades de desarrollo profesional y asumir diversos retos (p. 43).

En Colombia, Holguín y Mancilla (2015) en su tesis de maestría “Prácticas de Gestión Humana para retener el talento humano durante el Periodo 2015 - 2020 en Sonoco de Colombia Ltda” cuyo propósito general fue mejorar las prácticas de gestión humana que permitan retener el talento humano en SONOCO de Colombia Ltda., durante el periodo 2015 – 2020; concluyeron que:

- La implementación de prácticas de gestión del talento humano orientadas a retener a las personas máspreciadas para las organizaciones hacen de ellas entes más fuertes y sólidos.
- El nivel de retención del personal es mayoritariamente bajo en un 48%, seguido de regular en un 37%. Lo cual refleja la necesidad de incorporar estrategias efectivas de gestión del talento humano para mejores los índices de retención del talento en la empresa estudiada.
- La implementación de prácticas para la retención del talento humano consideran la importancia de la satisfacción con el trabajo, siendo algunos incentivos como formación y desarrollo, salario y sueldos acorde al trabajo realizado en la empresa, igualdad de oportunidades, planeación de carrera representan incentivos indispensables para la retención de los trabajadores (p. 85).

En Venezuela, Majad (2015) en su artículo titulado “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, de tipo descriptivo y de campo con un enfoque es cuantitativo, no experimental y transaccional, una población de 20 escuelas estatales del municipio de San Cristóbal con 431 docentes y 40 directivos; concluyó que: En las dimensiones de gestión del talento humano y trabajo corporativo se hallaron deficiencias y limitaciones que ubican a la gestión del talento humano en un nivel regular en un 42%, especialmente en el proceso de admisión de personas donde se obtuvo un nivel de 49%. En la compensación de personas se pudo evidenciar que se encuentra en un nivel malo debido a que los docentes no están recibiendo los beneficios sociales y remunerativos que les permita cubrir sus necesidades básicas. En el proceso de inserción de los trabajadores no se realiza de forma idónea, es decir no toma en cuenta las competencias personales y profesionales de los candidatos de acuerdo a los propósitos que persigue la organización.

En Chile, Rojo (2014) en su tesis de licenciatura “Gestión del talento y técnicas de retención de personal clave, Caso ENAP Refinerías Biobío” presentada en la Universidad Bío Bío, cuyo objetivo general fue identificar los principales elementos motivacionales al interior de ENAP Refinerías Biobío, así como proponer nuevas estrategias de retención para personal clave al interior de la empresa; concluyó que:

- Las diferencias entre los trabajadores que influyen al momento de preferir las diferentes opciones presentadas son: la antigüedad en la empresa, la realización de estudios posteriores y en menor medida la duración de la carrera profesional y el año de nacimiento.

En Venezuela, León (2013) en su tesis para obtener licenciatura “Estrategias de RRHH para retener el talento humano en empresa de consumo masivo del sector bebidas del área metropolitana”, mediante un diseño descriptivo transversal se propuso identificar las estrategias que el departamento de recursos humanos de una empresa de consumo masivo del sector bebidas, emplean con la finalidad de retener al talento humano del área administrativa; concluyó que:

- Las necesidades de las personas en el trabajo y el deseo de ellas por cumplirlas determinan las prácticas cambiantes de políticas de retención en la empresa objeto de estudio, por ello, la organización debe trabajar para cumplir las expectativas y aspiraciones de sus trabajadores.
- Los mecanismos de remuneración y de beneficios para los trabajadores teniendo en cuenta su desempeño y las necesidades del contexto laboral son considerados factores imprescindibles para la retención del talento. Otro factor influyente para la retención de los empleados lo constituyen los planes de formación y desarrollo profesional de los trabajadores (p. 73).

Nacionales

Pacheco (2018) en su tesis de maestría “Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017”, estudio descriptivo, diseño no experimental y correlacional, muestra de 52 trabajadores docentes y mediante la aplicación de cuestionarios adaptados para medir las variables de estudio concluyó: Se presentó una percepción desaprobativa sobre gestión de talento humano (58%), así como el nivel de desempeño laboral es bajo en un 59,6%. Finalmente, mediante la aplicación del chi cuadrado (valor de $p=0.019$) se comprueba la presencia de una relación significativa entre las variables de estudio. Estos resultados constituyen el soporte para que se implemente en la organización un modelo de gestión del talento humano (p. 49).

Astorga y Medina (2017) en su tesis de licenciatura “Análisis de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizativo en empresas constructoras de Lima, 2014 – 2017”, estudio descriptivo con un diseño correlacional cuya finalidad fue comprobar si existe relación entre las prácticas de gestión y retención del talento y el compromiso de las empresas estudiadas, concluyó que:

- Existe una incidencia positiva y relación directa entre las prácticas de gestión del talento humano y las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad compromiso organizacional, situación que favorece que los trabajadores no abandonen su trabajo en las empresas constructoras de Lima.
- Existe una incidencia positiva alta y relación directa entre las prácticas de gestión del talento humano y los factores de retención del personal ($\rho=0.734$), lo cual significa que tanto los procesos de admisión, aplicación y compensación del personal se relacionan directamente con la retención de los trabajadores, situación que favorece que los trabajadores no abandonen su trabajo en las empresas constructoras de Lima.
- Las prácticas de gestión humana más importantes para las empresas constructoras que influyen en la dimensión continuidad del compromiso organizacional son: el manejo adecuado de la retribución, una mayor participación y grado de involucramiento del talento humano en la toma de decisiones que adopta la organización.

Andía (2016) en su tesis para obtener licenciatura “Retención del talento humano administrativo y su relación con la competitividad empresarial en el rubro de Confección Textil, La Victoria, año 2016”, estudio de tipo descriptivo y correlacional, una población conformada por 186 administradores y una muestra de 125 de ellos, se concluyó que: Es directa la relación entre la “Retención de talento humano administrativo” y la “competitividad empresarial” en las empresas del sector confección textil, La Victoria. En función a estos resultados obtenidos se comprobó que una efectiva aplicación de las políticas y estrategias de retención de talento humano contribuye significativamente en las mejoras a de la competitividad empresarial en el sector de confección textil.

Bergerman y Tantaleán (2016) en su tesis para la obtención de licenciatura “Propuesta de retención del talento Millennials en la entidad financiera Banco de Crédito del Perú en el departamento de Lambayeque – 2016”, de tipo descriptiva y con un diseño no experimental y propositivo cuyo propósito fue elaborar una propuesta para la retención del Talento Millennials en la Entidad Financiera del Banco de Crédito del Perú en el departamento de Lambayeque; concluyó que:

- En el trabajo, las recompensas y la remuneración son aspectos importantes de la motivación intrínseca para la autonomía económica y estabilidad social de esta generación y aspectos sustanciales para la retención del talento pero no son los más importantes, para ellos, es más significativo su desarrollo personal y profesional; por ello, al momento de la contratación y retención esta empresa considera como competencias más destacadas al trabajo en equipo, la identificación organizacional y el legado que se trasmite en las personas que los rodean..
- En esta entidad bancaria, la propuesta de retención del talento Millennials combina de forma adecuada y atractiva la gestión de personas y el trabajo en equipo de los colaboradores más talentosos, con trabajadores que no han logrado el nivel de talento óptimo. Por esta razón, para fortalecer a la organización se proponen estrategias integrales de retención para lograr el desarrollo potencial deseado para los trabajadores, la conformación de equipos humanos con capacidades colectivas (p.114).

Luyo y Villamares (2015) en su tesis de maestría “La gestión del talento humano y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Vicente de Cañete – 2014” con una metodología de tipo descriptiva y un diseño transversal y correlacional y una muestra de 122 docentes pretendió comprobar si existe relación entre las dos variables de estudio; concluyó: Se comprobó, con un nivel de significancia de .05, $r_s = .948$ y $p = .000 < .05$ que existe una correlación alta y significativa entre las variables de investigación.

Locales

Pulido y Llauce (2018) en su tesis “Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote” se plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano con las prácticas de retención en colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote. La muestra de estudio estuvo conformada por 42 colaboradores de una población de 115. Las conclusiones del estudio fueron: las dimensiones del talento humano, el nivel que presenta en promedio es de bueno (42,90%). En lo que respecta a la variable práctica de retención, ésta se ubica según sus componentes en un nivel malo (50%). Finalmente, se encontró una correlación positiva alta ($r=0,847$) significativa ($p<0,000$) entre las variables gestión del capital humano y prácticas de retención en colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote.

Aguilar (2016) en su tesis en su tesis de licenciatura “Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral en el Centro de Obras Sociales Maternidad de María en el año 2015” presentada en la Universidad César Vallejo de Chimbote, Este estudio cuantitativo, descriptivo y con diseño no experimental y correlacional, y con una población de 120 colaboradores de esta organización, concluyó que: Existe una correlación directa y positiva, comprobada mediante coeficiente de correlación de Pearson (coeficiente de 0.812) entre las variables gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el centro de obras sociales Maternidad de María en el año 2015 (p. 73).

Morales (2017) en su tesis de licenciatura “Gestión del talento humano en función del mantenimiento del personal en talleres recreativos-núcleo República Federal Socialista de Yugoslavia, 2017”, presentada en la Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú, investigación descriptiva y correlacional en la que se aplicó dos cuestionarios a los 25 trabajadores docentes concluyó:

- Desde la perspectiva de los docentes, el nivel de gestión del talento humana es regular en un 42%, así como también se comprobó que es regular en nivel de las prácticas de retención de los trabajadores en un 39%, generada por la inaplicación del reconocimiento y la falta de mejoras salariales para los docentes.

- Finalmente se comprobó que existe relación positiva moderada entre la Gestión del talento humano y el mantenimiento del personal en talleres recreativos-núcleo en esta Institución educativa en el año 2017.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

1.3.1.1. Definición

La gestión del talento humano comprende el conjunto de normas, políticas, acciones, estrategias necesarias para las organizaciones con la finalidad de dirigir la gestión de las personas dentro de la organización en sus diferentes aspectos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida (p. 9). En este sentido se entiende como gestión del talento como el proceso organizacional encargado de la administración de personas tanto en lo que se refiere a su reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño como aspectos relacionados con sus retribuciones e incentivos laborales (Chiavenato, 2009).

Rodríguez (2007) señala que la administración de recursos humanos o la gestión del talento humano tienen por finalidad saber dirigir a las personas que trabajan dentro de una organización, las cuales se caracterizan por poseer un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes acerca del sistema de trabajo. Por lo tanto, este proceso está orientado a desarrollar las capacidades de las personas dentro de la organización con el propósito de que puedan desempeñar mejor su trabajo.

También se debe tener en cuenta que la gestión del talento humano se orienta a la conformación y desarrollo del equipo humano de acuerdo a los propósitos o metas que persiga la organización (Quintanilla, 2002). En este sentido, es la organización quien determina con qué personas o equipo de personas debe contar para lograr sus objetivos o metas.

1.3.1.2. Aspectos fundamentales en la gestión del talento humano

Chiavenato (2009) señala como aspectos fundamentales de la gestión del talento humano en las organizaciones a:

En las organizaciones se considera que las *personas como seres humanos* poseen una personalidad propia, que la hace diferente a las demás y posee un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la organización.

Las personas activan los recursos de la organización impulsándola, orientándola a una renovación permanente en un entorno de complejos cambios y retos

Como socias de la organización, las personas contribuyen al éxito y a la excelencia: hacen inversiones en la organización—esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. con la esperanza de obtener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc.

Las personas se consideran como talentos con competencias que contribuyen al logro de las metas y propósitos organizacionales. Además constituyen el capital humano, son el principal activo que aporta inteligencia a la organización (p. 11).

En conclusión, es una tarea principal de la organización en el ámbito de los recursos humanos considerar a la persona como un elemento importante para el desarrollo de la organización, poseedora de talento, capacidades, actitudes, que aportan al desarrollo de la organización.

1.3.1.3. Proceso de gestión del talento humano

Chiavenato (2009) señala que existen procesos claves en la gestión del talento humano:

- a) **Admisión de personas** es el proceso relacionado con el reclutamiento y selección de las personas que formarán parte de la organización teniendo en cuenta que las capacidades y actitudes del personal seleccionado sean acordes a las necesidades y el perfil requerido por la organización.

Comprende las fases de:

- **Reclutamiento** o formas para convocar o atraer a las personas interesadas en formar parte de la organización.

La importancia del proceso de reclutamiento dentro del proceso de selección es significativa por cuanto si no se analiza la trayectoria, la procedencia de los candidatos o si no se manejan bien los medios de información se pueden perder a los postulantes más capacitados o idóneos para las plazas de trabajo (Olleros, 2005).

- **Selección del personal** que abarca los procedimientos o estrategias para la elección de los candidatos más idóneos para los puestos requeridos por la organización en los que se evalúa no solo los conocimientos, capacidades y actitudes de los candidatos para un cargo sino su capacidad de adecuación y contribución a los objetivos perseguidos por la organización.
- **Inducción de Personal** en un plan inicial de integración del trabajador a la empresa que tiene por finalidad familiarizarlo con las áreas u oficinas, los directivos, el personal de la organización en general, el personal con el que trabajará directamente (jefes, pares, personas bajo su mando, etc.) y con su puesto de trabajo (funciones, derechos y obligaciones (Perea, 2006).

- b) **Aplicación de personas** relacionado con la división de puestos o cargos, la administración de salario. Toma en consideración: las funciones y responsabilidades del candidato seleccionado. En este proceso se deberá realizar el diseño de actividades a desarrollar por el nuevo trabajador, así

como la orientación, asesoría, acompañamiento y evaluación del desempeño.

- c) **Compensación de las personas** es el proceso relacionado con los beneficios sociales e incentivos de los que gozan los trabajadores para que puedan satisfacer sus necesidades personales más relevantes.

Debe tenerse en cuenta que una buena administración de las compensaciones, sueldos o incentivos a los trabajadores garantiza la satisfacción de los empleados, así como le permite a la organización motivar, mantener y retener al talento humano (Werther y Davis, 2008). En este sentido, la remuneración económica atractiva y acorde a las expectativas de los trabajadores contribuye a generar satisfacción positiva hacia el trabajo y por ende retener a los empleados.

Cabe destacar que los recursos, materiales, equipos con los que cuentan los trabajadores, las oportunidades de desarrollo profesional y los reconocimientos a los trabajadores constituyen formas valiosas de motivación y estímulo para los trabajadores.

- d) **Capacitación y Desarrollo de personas** es el proceso que tiene que ver con la formulación y ejecución de planes de capacitación y de desarrollo de carrera de los trabajadores que incluye acciones de capacitación tomando como base las necesidades del personal, el progreso y superación de los trabajadores, los programas de innovación de las carreras, entre otras.

Es importante tener en cuenta que este proceso es de suma importancia para las personas que laboran en una organización y comprende “la capacitación, actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organización y evaluación del desempeño” (Mondy y Noé, 2004).

El plan de desarrollo de carrera profesional implica no solo la adquisición de saberes, habilidades y actitudes para un puesto determinado en la empresa, sino también incluye el desarrollo de otras habilidades que le permitan al trabajador ir superándose e ir escalando para tenga éxito en la organización (Bohlander y Snell, 2007). En este sentido, el plan de desarrollo profesional se orienta, por un lado en fomentar y desplegar las habilidades técnicas o específicas para el puesto de trabajo, así como las habilidades genéricas o capacidades blandas que favorecen el desarrollo integral de los trabajadores.

- e) **Retención o mantenimiento de las personas** relacionado con las actividades de higiene y seguridad debido a que el talento debe contar con adecuados espacios físicos, psicológicas para trabajar de forma óptima. Comprende: administración de la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.
- f) **Evaluación del desempeño** es un proceso fundamental en la gestión del talento y está orientado a realizar un proceso de medición de las competencias y resultados de la actividad laboral de las personas en el ejercicio de su trabajo.

Werther y Davis (2008) señalan que este proceso es muy importante en las organizaciones ya que contribuye a retroalimentar el trabajo y las funciones o responsabilidades, así como permite la toma de decisiones y acciones correctivas necesarias para la mejora del desempeño de los trabajadores en la organización.

Este proceso es fundamental porque permite analizar si los trabajadores están cumpliendo con su trabajo de acuerdo a lo que la organización espera de ellos y a partir de este análisis se pueda realizar la retroalimentación o recomendaciones del caso para que en el caso de encontrar dificultades se pueda tomar las decisiones más pertinentes para mejorar los resultados de la actividad laboral de las personas.

1.3.1.4. La Gestión del talento en instituciones educativas

El enfoque de la gestión de talento humano tuvo sus orígenes en las empresas y con el transcurrir del tiempo su enfoque y visión se ha expandido a las instituciones que prestan servicios educativos, debido a que en estas instituciones interactúan diariamente diferentes personas con la finalidad de obtener resultados.

Castañeda y Zuloaga (2014) señalan que la gestión del talento humano posibilita que el gerente o director de la institución educativa cuenten con los instrumentos necesarios para desarrollar el talento y las capacidades de los docentes con la finalidad de mejorar su desempeño y ofrezcan un servicio educativo de calidad. Por ello se requiere inversión en programas de capacitación y desarrollo profesional de los docentes.

En este sentido, la gestión del talento humano en las escuelas tiene por finalidad desarrollar las competencias docentes para brindar un mejor servicio educativo, de ahí la importancia de la implementación de planes de capacitación y desarrollo profesional para los docentes es un factor clave en este tipo de organizaciones.

1.3.2. Retención del talento

1.3.2.1. Definición

La retención del talento comprende una serie de prácticas, estrategias, mecanismos o procedimientos que utilizan las organizaciones para mantener o conservar a sus colaboradores con mayor talento en los puestos claves dentro de la organización (González, 2009). Además la retención implica motivar a los trabajadores para generar una satisfacción positiva hacia su trabajo y se desarrolle en él el deseo de permanecer en la organización.

Frank, Finnegan y Taylor (2004) consideran que se entiende por retención al esfuerzo que realiza un empleador o una organización por conservar o mantener a sus colaboradores más empeñosos y con mejor actitud y desempeño en el trabajo con el propósito de poder cumplir con los

objetivos de la organización (p. 41). En este sentido la retención es una estrategia efectiva para conservar a los trabajadores más talentosos dentro de una empresa.

Para Chiavenato (2009) comprende lo que se conoce como subsistema de mantenimiento de personal dentro de los cuales se encuentran las remuneraciones y prestaciones sociales como beneficios para inducir a que los empleados se identifiquen, se comprometan y permanezcan en la organización. Para este autor las formas más empleadas para retener, comprometer y fidelizar a los trabajadores más talentosos en la organización es ofrecer una buena remuneración y atractivas prestaciones sociales.

“La retención empieza por reconocer al talento, por desarrollar las relaciones, desarrollar la confianza demostrando su credibilidad, enorgulleciéndose de sus empleados, tratándolos con respeto y justicia, fomentando el sentido de identidad del equipo, fomentar permanentemente el desarrollo de habilidades” (Harvard Business School Press, 2006, p.17). En este sentido para que la organización pueda conservar o retener a sus mejores trabajadores debe desplegar una serie de prácticas humanas y de desarrollo profesional que motiven a sus trabajadores e incrementen su deseo de pertenencia con la organización.

1.3.2.2. Importancia

En la organización resulta difícil retener a los talentos, debido al estado permanente de búsqueda de trabajo con mejores oportunidades y mejores condiciones representa una de las prioridades para los trabajadores. Por esta razón, la retención de los colaboradores con talento es transitoria o pasajera, debido a que los talentos permanecen en la organización hasta que consigan otra mejor alternativa en el mercado laboral (Bichuetti, 2012).

El proceso de retención o mantenimiento de talentos en la organización constituye una prioridad organizacional y debe ser tarea no solo del área de

gestión del talento humano, sino debe ser una tarea de todos, de toda la organización, de ahí que este proceso deberá estar relacionada directamente con el proceso de planeación estratégica de la organización (Hatun, 2011). En este sentido la retención no es un proceso exclusivo del área de recursos humanos o talento humano, sino más bien es una tarea de todas las áreas de la organización. Todos contribuyen a generar las mejores condiciones para que sus trabajadores se desempeñen mejor y se sientan a gusto con su organización.

El estudio y a formulación de estrategias para la retención de personas en el trabajo se ha convertido en uno de los más grandes retos o problemas que debe afrontar y solucionar el área o departamento de gestión del talento humano en las organizaciones del sector privado o estatal (González, 2009, p. 46).

Es preciso que señalar que siendo las personas el principal recurso para el logro de los objetivos de la organización se debe tener en cuenta que en la actualidad la pérdida de un trabajador capacitado, con capacidad de liderazgo y compromiso e identificado con la cultura de la organización genera altos costos para la organización de ahí la importancia de retener a los mejores talentos en las organizaciones (González, 2009, p. 46).

González (2009) señalan que se requieren de políticas efectivas de retención en las empresas orientadas a la generación de bienestar y satisfacción para los trabajadores como: “la formación, el trato cercano y de reconocimiento, el sentimiento de utilidad, la conciliación con la vida familiar y la retribución, se configuran como los valores añadidos por los que ese empleado optará por permanecer, o no, en la empresa” (p. 47).

1.3.2.3. Estrategias para la retención

Dockel (2003) señala que tanto la formación y desarrollo, soporte del supervisor, conciliación vida laboral-personal, diseño enriquecido de puesto y el salario base son los factores de retención más utilizados en la literatura.

La autora Chew (2004) propone distinguir entre dos grupos de factores: los factores de recursos humanos (ajuste persona-puesto, retribución, formación y desarrollo de carrera) y los factores organizativos (liderazgo, relaciones, cultura, comunicación, entorno y condiciones laborales como, por ejemplo, las medidas de conciliación).

Las organizaciones con el propósito de buscar la retención del talento debe implementar cuatro aspectos claves: atención a los elementos que generan satisfacción laboral como los beneficios y compensaciones; ambiente laboral, formulación y fomento de planes de desarrollo y planes de carrera, equilibrio ente trabajo-familia y trabajo-vida. En este sentido, aunque el aspecto salarial es un factor importante y estratégico, no es el único para la retención de personas en el trabajo (Max Messmer, citado en Gonzáles, 2009).

Gonzáles (2009) señalan que son estrategias para la retención del personal: las estrategias monetarias y las estrategias no monetarias.

Dentro de las estrategias monetarias se encuentran:

Los beneficios económicos que representan una ventaja ofrecida por la organización hacia sus trabajadores. Dentro de los cuales se encuentran: créditos personales sin intereses, préstamos para vivienda, préstamos para estudios o capacitaciones, préstamos escolares, préstamos por temas de salud directa o de un familiar. También incluyen: seguros de salud, de vida, por discapacidad, etc. (Gonzáles, 2009).

Bonificaciones o incentivos son bonos especiales (económicos) que se otorga a los trabajadores por los resultados o buen desempeño en el trabajo, por los logros destacados. Por lo general se otorgan como resultado de indicadores de eficacia, efectividad y eficiencia en el trabajo (Gonzáles, 2009).

Las políticas salariales es una estrategia de retención efectiva que, debido a su nivel o impacto que genera en los trabajadores, asegurar su permanencia dentro de la organización. Cuando una organización ofrece un salario acorde y equitativo en el mercado laboral, o se ofrece un salario mayor al promedio en el mercado constituye una efectiva estrategia para retener al talento humano en la organización. Del mismo modo la compensación variable en función de la meta establecida por la organización constituye otra estrategia de retención (González, 2009).

Dentro de las estrategias no monetarias se encuentran:

La formación y desarrollo de la fuerza laboral es una estrategia no monetaria o económica más importante e impactante para los trabajadores. Esta estrategia incluye: planes de formación o capacitación, asesoramiento y acompañamiento permanente, programas de especialización, concesión de becas de estudio. Esta es una estrategia muy bien aplicada en la gestión de talento humano basada en competencias del trabajador (González, 2009).

Línea de carrera es una estrategia que facilita las posibilidades de ascenso o promoción a nuevas posiciones o mejores puestos de trabajo en las organizaciones. Otra ventajas de las líneas de carrera es que fomentan la motivan de los empleados para un mejor desempeño laboral, desarrollar sensaciones de seguridad y estabilidad en el trabajo (González, 2009).

La relación entre las estrategias no monetarias como la formación y el desarrollo de los trabajadores, el reconocimiento se encuentran fundamentadas en Martín (2011).

Clima laboral adecuado que genere confort a los trabajadores a través de programas de bienestar, responsabilidad social, seguridad y salud

ocupacional, espacios laborales adecuados, actividades de integración, fechas de celebración institucional, entre otros (Gonzáles, 2009)..

Estabilidad laboral es una estrategia de retención importante por cuanto al conseguirse se ofrece la posibilidad de que el trabajador conserve su puesto indefinidamente generando en él la seguridad de ser parte de la historia de la organización a la cual pertenece (Gonzáles, 2009).

Reconocimiento y sentido de pertenencia es una estrategia de retención muy utilizada que consiste en reconocer públicamente a los trabajadores sobresalientes, a quienes públicamente se les entrega una recompensa simbólica, de tipo afectiva, a veces acompañada por un incentivo económico (Gonzáles, 2009).

Actividades de integración familiar orientada a generar equilibrio trabajo-familia. Busca fomentar la unidad familia entre colaborador-empresa; con actividades de integración (celebraciones de cumpleaños de los trabajadores, eventos deportivos, etc.) que generen la sensación de que el trabajador se sienta en familia es una interesante estrategia de retención laboral (Gonzáles, 2009).

1.3.2.4. Factores que impactan en la retención de los empleados

Los factores que impactan en la retención de las personas en el trabajo, según Nicolás (2015) son cinco:

La confianza en la organización y en el liderazgo. Los trabajadores necesitan sentir confianza en la organización, deben sentir que la organización cuenta con una buena dirección y con una buena orientación de desarrollo y sostenibilidad. Por ello, los gerentes o líderes deberán informar la estrategia empresarial con claridad, consistencia y con autoridad.

Espacio para el crecimiento porque los trabajadores desean trabajar en ámbitos laborales donde existan oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional. La mayoría de las personas quieren elevar su potencial en el trabajo. De no ser así, los trabajadores sentirán que no tienen futuro en la organización.

Una contraprestación justa que los motive que los haga sentirse valorados, especialmente cuando los tiempos son difíciles, por ello se requiere un justo equilibrio entre las contribuciones que hacen y las recompensas que reciben.

Debido a que tener en la organización trabajadores identificados y comprometidos no es suficiente se requiere contar con un *entorno favorable para el éxito* que genere condiciones para que la motivación laboral se transforme en rendimiento, por ello se deberá realizar una adecuada asignación y distribución de puestos, la creación de procesos de trabajo eficientes, facilitar la colaboración y ofrecer un entorno de trabajo favorable.

Autoridad e influencia. Las organizaciones necesitan ofrecer a sus colaboradores la autoridad y autonomía básica para permitirles realizar su trabajo y mantener influencia en cómo se debe realizar el trabajo. Los trabajadores comprometidos quieren contribuir positivamente a sus organizaciones y ayudarles a obtener mejores resultados. (p. 49)

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y la retención de docentes de nivel secundaria del Consorcio Educativo “Galileo” Chimbote 2018?

1.5. Justificación del estudio

La justificación **social** de la investigación radica en que servirá como marco referencial para investigadores interesados en abordar el estudio de la gestión del talento en instituciones educativas y de las prácticas organizacionales para retener a los mejores trabajadores docentes. Asimismo será de gran utilidad para los

administradores de organizaciones educativas en la medida de que podrán contar con información acerca de cómo gestionar el talento humano y cómo retener a los mejores docentes en este tipo de instituciones

La justificación **teórica** del presente estudio se centra en la necesidad de actualizar los conocimientos sobre la gestión de personas considerando el enfoque vigente de la gestión del talento humano. Por ello, a partir del presente estudio se analizan y se complementan los conocimientos relacionados con la gestión del talento humano, saberes que fortalecen la formación cognitiva de los profesionales de la administración.

La justificación **práctica** del presente estudio se centra en que a partir de la ejecución se podrán identificar los aspectos críticos en la gestión del talento humano, así como los puntos débiles de las prácticas de retención con la finalidad de mejorar los procesos y procedimientos en la gestión del talento humano y se pueda retener a los mejores docentes en la institución educativa.

La justificación **metodológica** del presente estudio se centra en el aporte investigativo de adaptar instrumentos de recolección de información a la realidad social y educativa de las instituciones que prestan servicios educativos, así como formular un instrumento de recolección de información para la retención de acuerdo al perfil de los docentes.

1.6. Hipótesis

H_i: Existe relación entre la gestión de talento humano y la retención de docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018.

H₀: No existe relación entre la gestión de talento humano y la retención de docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.

Objetivos específicos:

- Describir el nivel de la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.
- Describir el nivel de la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.
- Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones de la retención de los docentes en la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.

II

MÉTODO

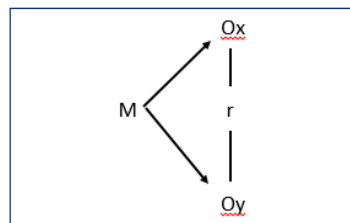
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación corresponde a un nivel o tipo descriptiva- correlacional. Descriptivo porque recogió información acerca de las características, propiedades o atributos de los aspectos investigados “gestión del talento humano” y retención”.

Correlacional porque se propuso comprobar si existe relación entre estas dos variables; y correlacional por cuanto buscó demostrar si existe o no relación o asociación entre estas dos variables

El esquema es el siguiente:



M: muestra

O: observación

R: relación

x: variable “gestión del talento humano”

y: variable “retención”

Se aplicó un diseño no experimental dado que se realiza sin generar una deliberada manipulación de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.150).

Diseño transversal por cuanto los datos han sido recopilados en un momento preciso o único, esto es en el año 2018 (Hernández et al., 2014, p. 95).

Enfoque: cuantitativo

2.2. Variables, operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------------|--|---|---------------------------------------|--|---|
| Gestión del talento humano | Proceso organizacional que comprende una serie de normas, políticas, acciones o prácticas para la dirección y evaluación de las personas dentro de la organización (Chiavenato, 2009). | Proceso de dirección de personas dentro de una organización que comprende: Admisión, Aplicación, Compensación, Capacitación y desarrollo y Evaluación del desempeño | Admisión de personas | Reclutamiento | Ordinal Muy malo: 16 – 28 Malo: 29 – 41 Regular: 42 – 53 Bueno: 54 – 66 Muy bueno: 67 - 80 |
| | | | | Selección | |
| | | | | Inducción | |
| | | | Aplicación de personas | Diseño de actividades | |
| | | | | Salarios | |
| | | | Compensación de personas | Beneficios sociales | |
| | | | | Incentivos | |
| | | | Capacitación y desarrollo | Planes de capacitación | |
| | | | | Ejecución y evaluación de planes de capacitación | |
| | | | | Planes de desarrollo | |
| | Ejecución y evaluación de planes de desarrollo | | | | |
| | Evaluación del desempeño | Planificación | | | |
| | | Medición del desempeño | | | |
| | | Comunicación de resultados | | | |
| Retención | Subsistema de mantenimiento de personal mediante el cual se pretende conservar o mantener a los trabajadores siendo las remuneraciones y prestaciones sociales como beneficios para inducir a que los empleados permanecen en ella y se identifiquen con la organización (Chiavenato, 2009). | Proceso de gestión del talento que consiste en mantener a los empleados dentro de la organización. Se medirá a través del análisis de los factores y estrategias para la retención. | Factores que impactan en la retención | Confianza en la organización y el liderazgo | Ordinal Muy malo: 13 – 22 Malo: 23 – 33 Regular: 34 – 43 Bueno: 54 – 66 Muy bueno: 55 - 65 |
| | | | | Espacio para el crecimiento | |
| | | | | Contraprestación justa | |
| | | | | Entorno interno favorable | |
| | | | | Autoridad e influencia | |
| | | | Estrategias para la retención | Estrategias económicas | |
| | | | | Estrategias no económicas | |

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por la población censal de los 56 docentes que laboran Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018:

- IEP Newton College (20 docentes) turno mañana y tarde
- IEP Dewey Hawking (18 docentes)
- IEP Albert Einstein (8 docentes)
- IEP Galileo Galilei (10 docentes)

Balestrini (1998) manifiesta que cuando la población es finita y además pequeña se consideran como muestra de estudio el total de la población y por tanto no se requiere del uso de criterios para determinar la muestra (p. 120).

En función de que la población es pequeña no se aplicó la fórmula para obtener la muestra utilizándose el total de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Encuesta En la presente investigación se utilizó una de las técnicas más usuales en los estudios cuantitativos como es la encuesta cuyo propósito es la recopilación de información significativa de las variables de estudio a partir de un conjunto de preguntas que fueron administradas a las personas comprendidas dentro la muestra de la investigación (Hernández et al, 2014, p. 252).

Instrumento: Cuestionario para la recolección de información se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación. El cuestionario es el instrumento que está compuesto por un conjunto de preguntas que miden los diferentes aspectos (dimensiones o indicadores) de una o más variables de estudio (Hernández et al, 2014, p. 217).

Para medir la variable “gestión del talento humano” se ha diseñado un cuestionario compuesto por 16 preguntas, las cuales tiene como opciones o alternativas de respuesta las correspondientes a la escala de Likert para medir las actitudes de los informantes frente a determinadas afirmaciones y cuyas respuestas van desde muy

de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Para medir la variable “retención” se ha diseñado un cuestionario compuesto por 13 preguntas, las cuales tiene como opciones o alternativas de respuesta las correspondientes a la escala de Likert (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo).

Validación del instrumento:

En la presente investigación se aplicó la validez de contenido que consiste en que las preguntas contenidas en los instrumentos de recolección de información miden los dominios o aspectos propios de las variables, dimensiones e indicadores del estudio, por ello, es la validación por criterio de jueces que permitió comprobar si los ítems han de medir lo que deben medir. Para ello se acudió a la opinión de dos especialistas en administración de recursos humanos y un profesional experto en Metodología de la investigación (Hernández et al., 2014, p. 201).

Confiabilidad:

Cuando un instrumento de recolección de información se aplica a otras personas que presentan atributos similares a la población objeto del estudio y se producen iguales resultados que a los obtenidos en las personas que conforman la muestra del estudio, entonces se afirma que el o los instrumentos son *confiables* (Hernández et al., 2014, p. 200).

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de medición se aplicaron diferentes procedimientos, siendo uno de ellos, el **Coefficiente de Alfa de Cronbach** que es un índice cuyo valor entre -1 a 0 indican que el instrumento posee una confiabilidad negativa, pero si el resultado se acerca más a uno, entonces la confiabilidad es positiva (Hernández et al., 2014, p. 207).

Del mismo modo, otro de los procedimientos para evaluar la confiabilidad se aplicó **coeficiente correlación de Pearson** que es un índice cuyo resultado si se aproxima a 1, entonces se comprobó el grado de correlación (Hernández et al., 2014, p. 207).

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó en primer lugar la estadística descriptiva para presentar la información descriptiva de las variables de estudio a través de la distribución de frecuencias.

La distribución de frecuencias es “un conjunto de puntuaciones respecto a una o más variables de estudio ordenadas en sus respectivas respuestas o categorías y se presentan como una tabla estadística (Hernández et al., 2014, p. 282).

Adicionalmente, los resultados presentados en las tablas se complementaron con histogramas, gráficos o figuras, utilizando para ello el programa SPSS

Asimismo, por ser la presente investigación de nivel correlacional se aplicó la estadística inferencial debido a que se comprobó la hipótesis de estudio a través de una prueba de hipótesis (Hernández et al., 2014, p. 299).

Para comprobar la hipótesis de estudio se utilizó la Prueba de Spearman (ρ), la cual indica que si los resultados de la aplicación de este coeficiente son cercanos a 1 entonces se comprueba esta relación y se acepta la hipótesis de investigación: $+0.75$ = Correlación positiva considerable; $+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte (Hernández et al., 2014, p. 305).

2.6. Aspectos éticos

La ética es un aspecto muy importante para la planificación, ejecución y evaluación de trabajos de investigación. Por esta razón es importante garantizar la seguridad de los informantes, aplicando la confidencialidad de los datos de las personas que participan en el estudio, así como respetar la autoría de los especialistas e investigadores consultados y citados en la textualización del presente informe. Asimismo es importante destacar que la elaboración del trabajo supone la aplicación de la objetividad y veracidad de la información, así como garantizar que los resultados sean visibles a la comunidad científica.

III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote 2018.

Tabla 1
Coefficiente de correlación entre Gestión del talento humano y retención

| | | Gestión del talento humano | Retención |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------|
| Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1 | ,749** |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 56 | 56 |
| Retención | Coefficiente de correlación | ,749** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 56 | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 1 se presenta el resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.749, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del talento humano y retención, es decir a un mejor manejo de gestión del talento humano se tendrán mejor prácticas de retención.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.749}{\sqrt{(1-0.749^2)/(56-2)}} \rightarrow \tau = 8.31$$

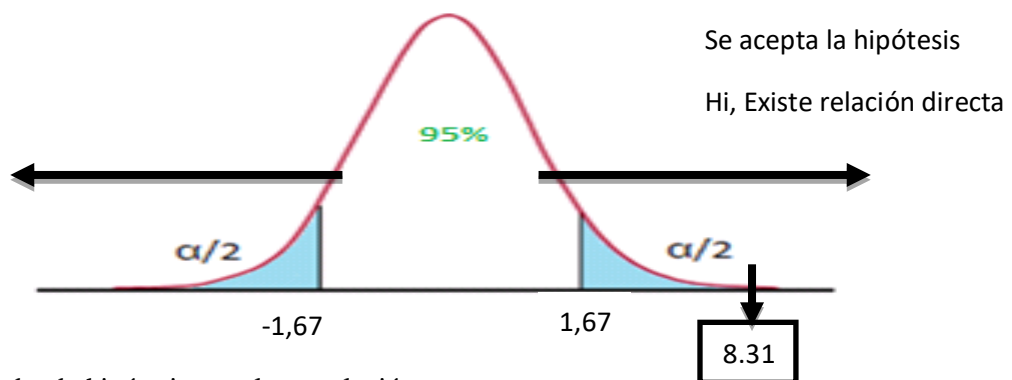


Figura 1. Prueba de hipótesis para la correlación

El valor calculado, $t=8.31$ es mayor al valor tabular 1.67, es decir el valor calculado está en la región H_i , por lo que se concluye que existe relación positiva alta entre la Gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote 2018.

Objetivo específico N° 1: Describir el nivel de la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

Tabla 2

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Gestión del capital humano de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Gestión del capital humano | | | |
|-----------------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 15 | 26,8 |
| | Regular | 41 | 73,2 |
| | Bueno | 0 | 0,0 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

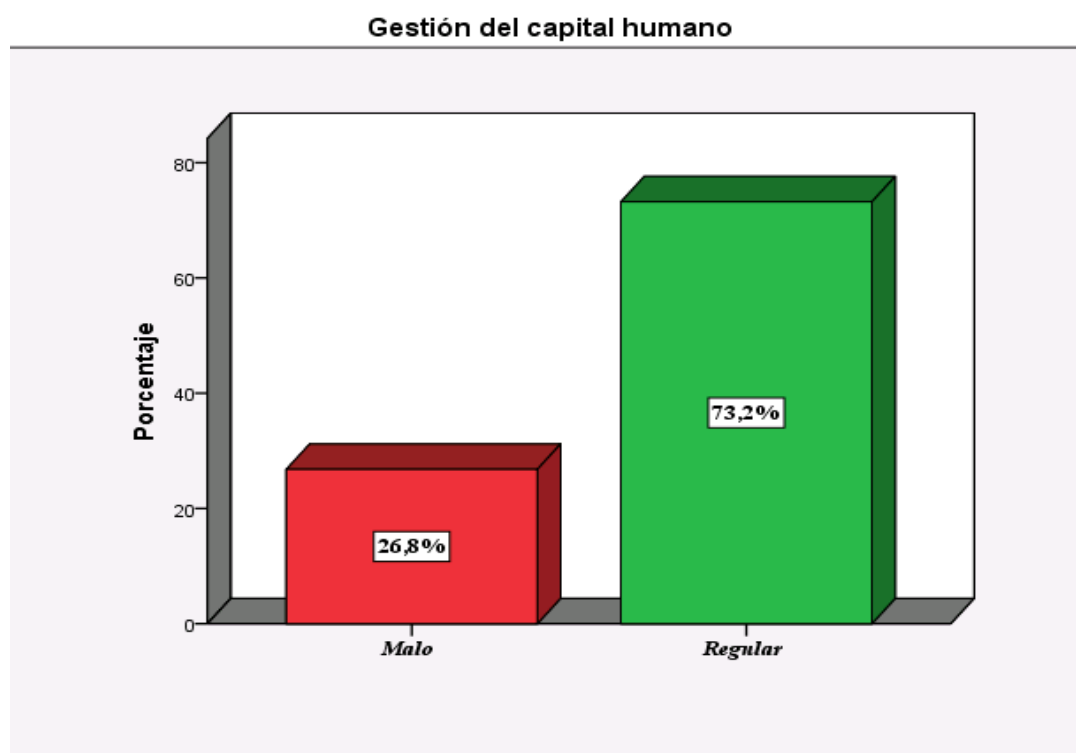


Figura 2. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Gestión del capital humano de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 2

Interpretación: En la tabla 2, según los trabajadores encuestados, el nivel de gestión del capital humano es 26.8%, malo y 73.2% regular; lo que se considera un nivel de regular a malo en el nivel de Gestión del capital humano de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Tabla 3

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Admisión de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Admisión de Personas | | | |
|----------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 24 | 42,9 |
| | Regular | 22 | 39,3 |
| | Bueno | 10 | 17,9 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

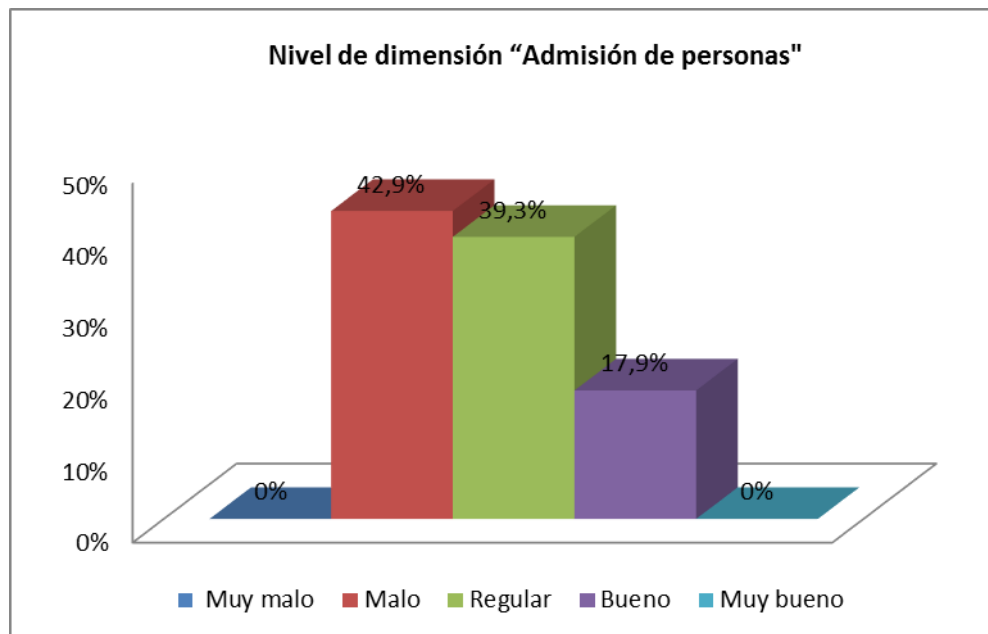


Figura 3. Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Admisión de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3 se observa que el 42.9% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Admisión de personas” está considerado como malo en contraste con el 39.3% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la admisión de personas de la gestión del talento humano.

Tabla 4

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Aplicación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Aplicación de Personas | | | |
|------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 24 | 42,9 |
| | Regular | 32 | 57,1 |
| | Bueno | 0 | 0,0 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

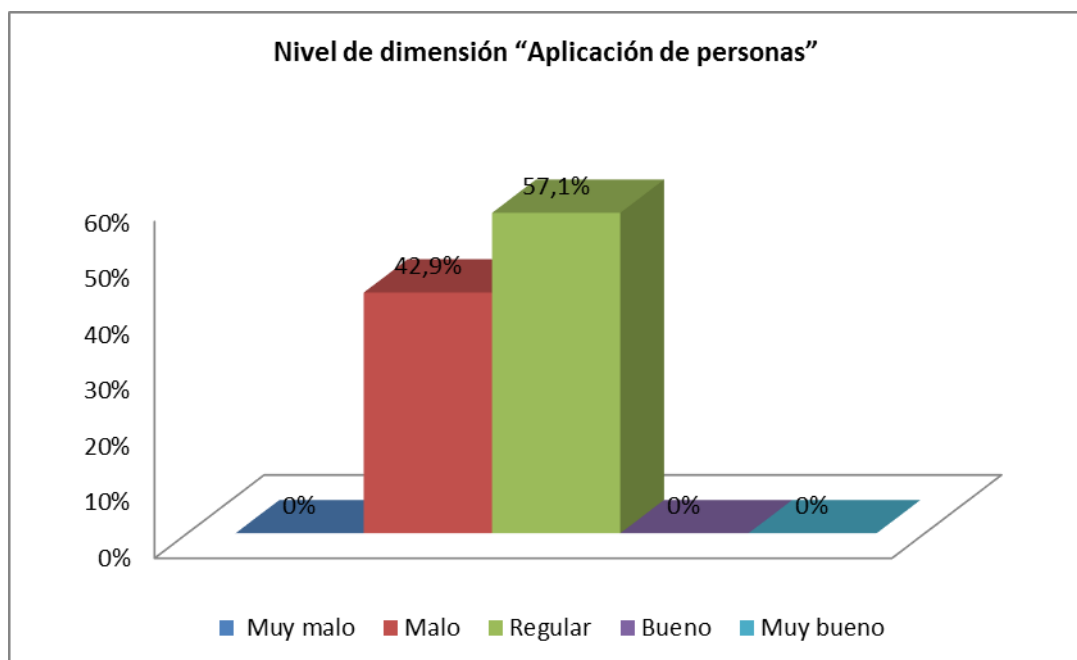


Figura 4. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Aplicación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*
Fuente: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4 se observa que el 57.1% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Aplicación de personas” está considerado como regular en contraste con el 42.9% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto a la aplicación de personas.

Tabla 5

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Compensación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Compensación de Personas | | | |
|--------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 24 | 42,8 |
| | Regular | 17 | 30,4 |
| | Bueno | 15 | 26,8 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

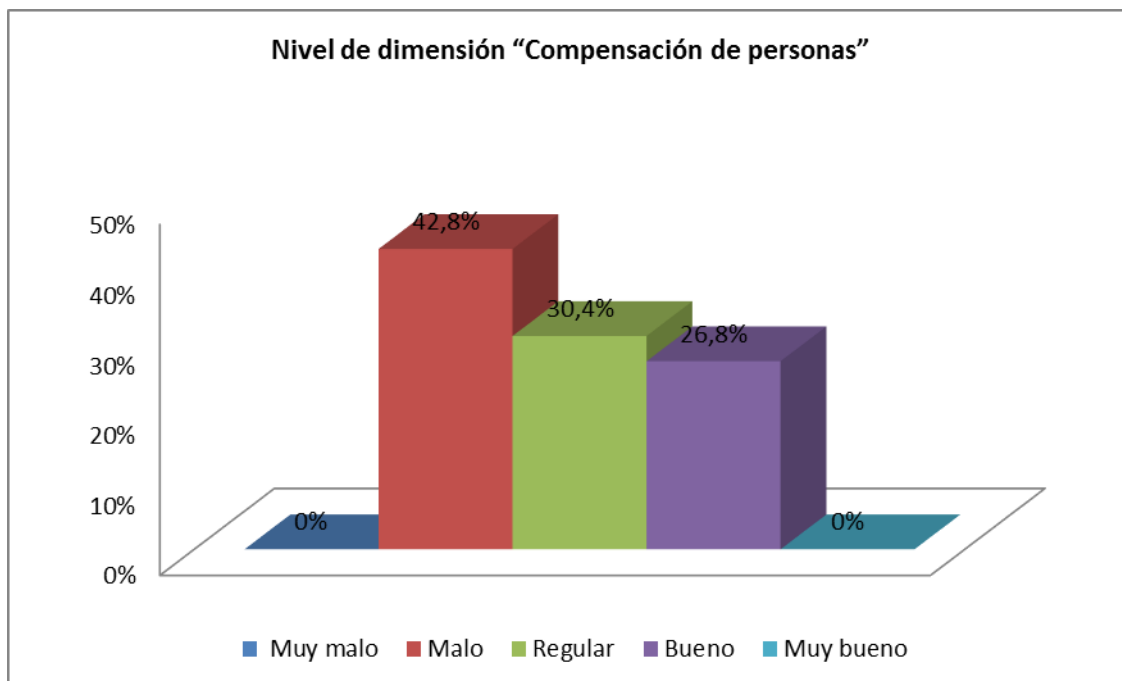


Figura 5. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Compensación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 5

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el 42.8% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Compensación de personas” está considerado como malo en contraste con el 30.4% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la compensación de personas.

Tabla 6

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Capacitación y Desarrollo” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Capacitación y Desarrollo | | | |
|---------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 0 | 0,0 |
| | Regular | 37 | 66,1 |
| | Bueno | 19 | 33,9 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

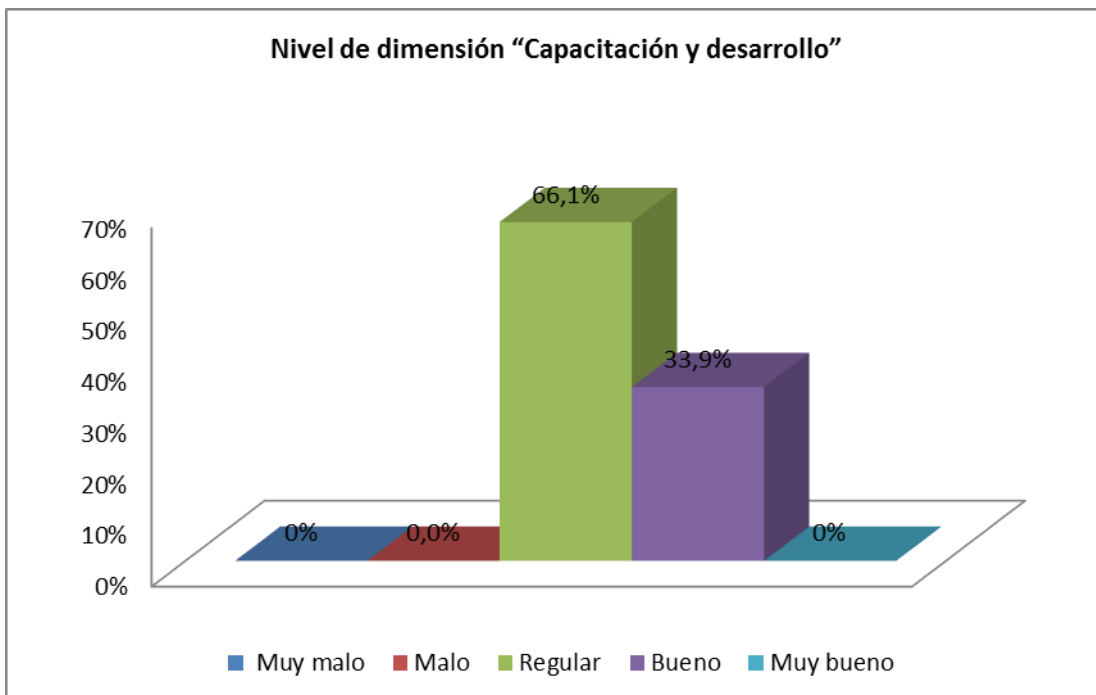


Figura 6. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Capacitación y Desarrollo” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 6

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el 66.1% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Capacitación y desarrollo” está considerado como regular en contraste con el 33.9% de ellos que menciona que hay un nivel bueno respecto a la capacitación y desarrollo de los docentes.

Tabla 7

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Evaluación de Desempeño” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Evaluación de Desempeño | | | |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 5 | 8,9 |
| | Regular | 24 | 42,9 |
| | Bueno | 27 | 48,2 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

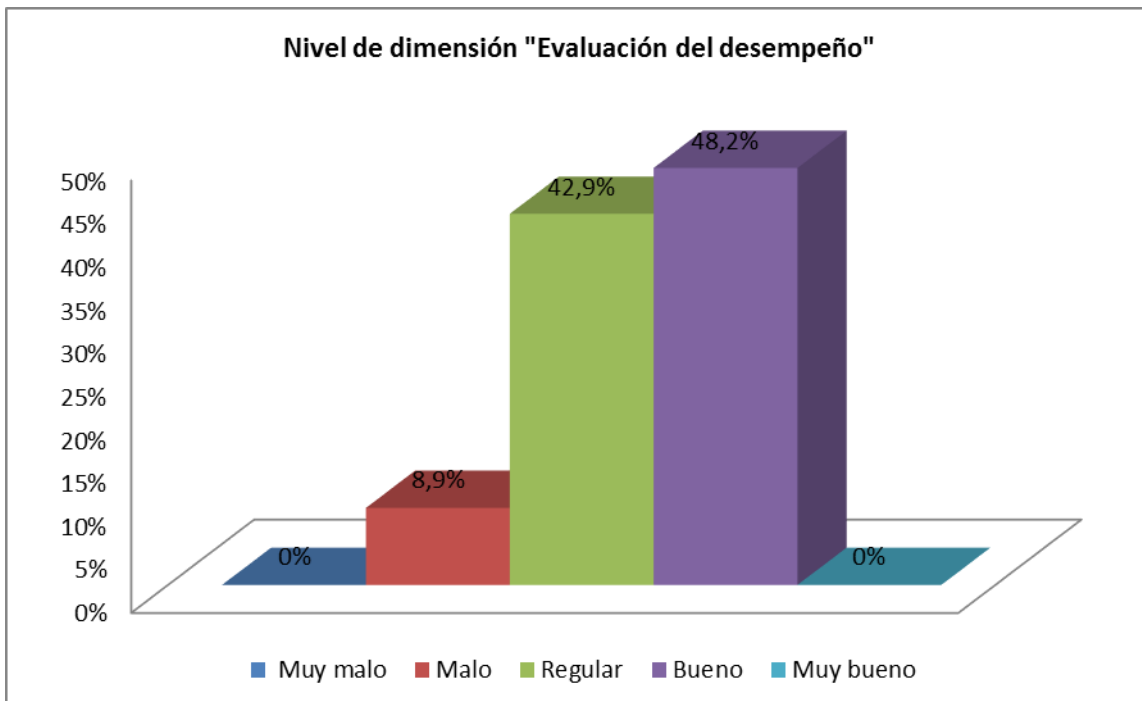


Figura 7. Opinión de los trabajadores encuestados sobre la situación de la dimensión “Evaluación del Desempeño” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Fuente: Tabla 7

Interpretación: En la tabla 7 se observa que el 48.2% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Evaluación del desempeño” está considerado como bueno en contraste con el 42.9% de ellos que menciona que hay un nivel regular respecto a la evaluación del desempeño de los docentes.

Objetivo específico N° 2: Describir el nivel de la Retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

Tabla 8

Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Retención de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Retención | | | |
|------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 17 | 30,4 |
| | Regular | 31 | 55,5 |
| | Bueno | 8 | 14,1 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

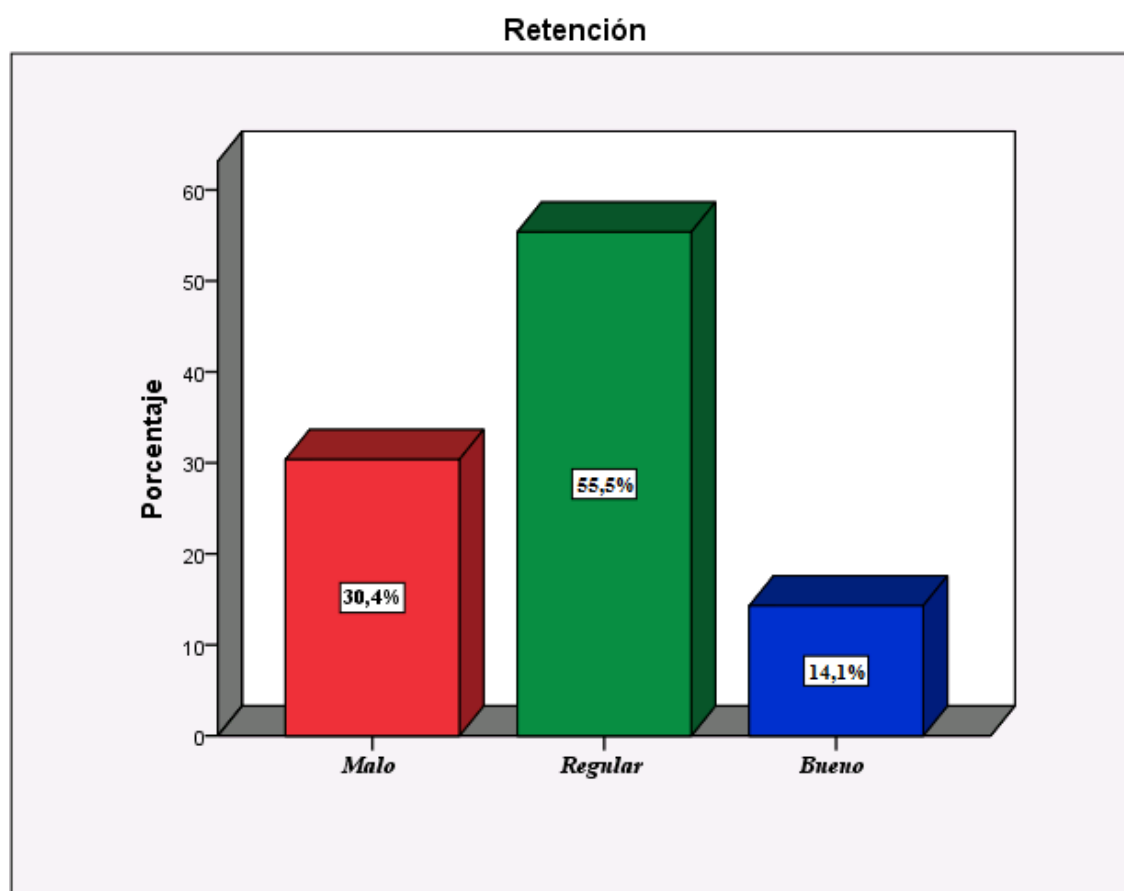


Figura 8. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre el nivel de Retención de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 8

Interpretación: En la tabla 8, según los trabajadores encuestados, el nivel de Retención es 30,4%, malo, 55,5% regular y 14,1% bueno; lo que se considera un nivel de regular a malo en el nivel de retención de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Tabla 9

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión “Factores de Retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Factores de Retención | | | |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 16 | 28,6 |
| | Regular | 31 | 55,4 |
| | Bueno | 9 | 16,1 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

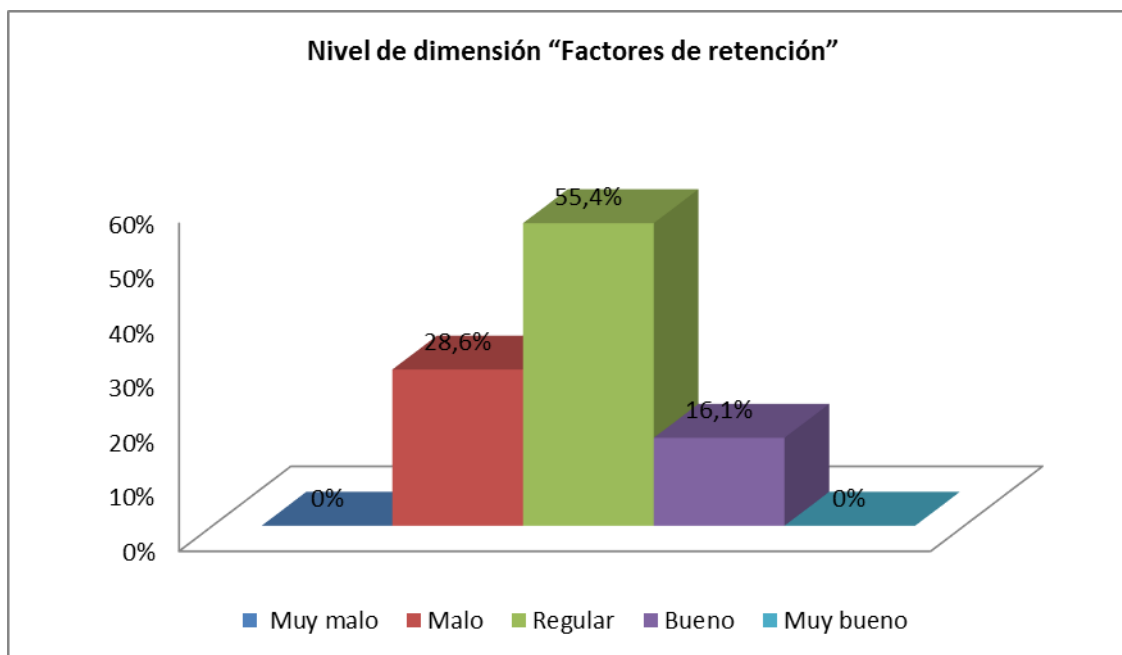


Figura 9. *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión “Factores de Retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 se observa que el 55.4% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Factores de retención” está considerado como regular en contraste con el 28.6% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto a la Factores de retención de docentes.

Tabla 10

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión “Estrategias de Retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Estrategias de Retención | | | |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válidos | Muy malo | 0 | 0,0 |
| | Malo | 17 | 30,4 |
| | Regular | 31 | 55,4 |
| | Bueno | 8 | 14,2 |
| | Muy bueno | 0 | 0,0 |
| Total | | 56 | 100,0 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

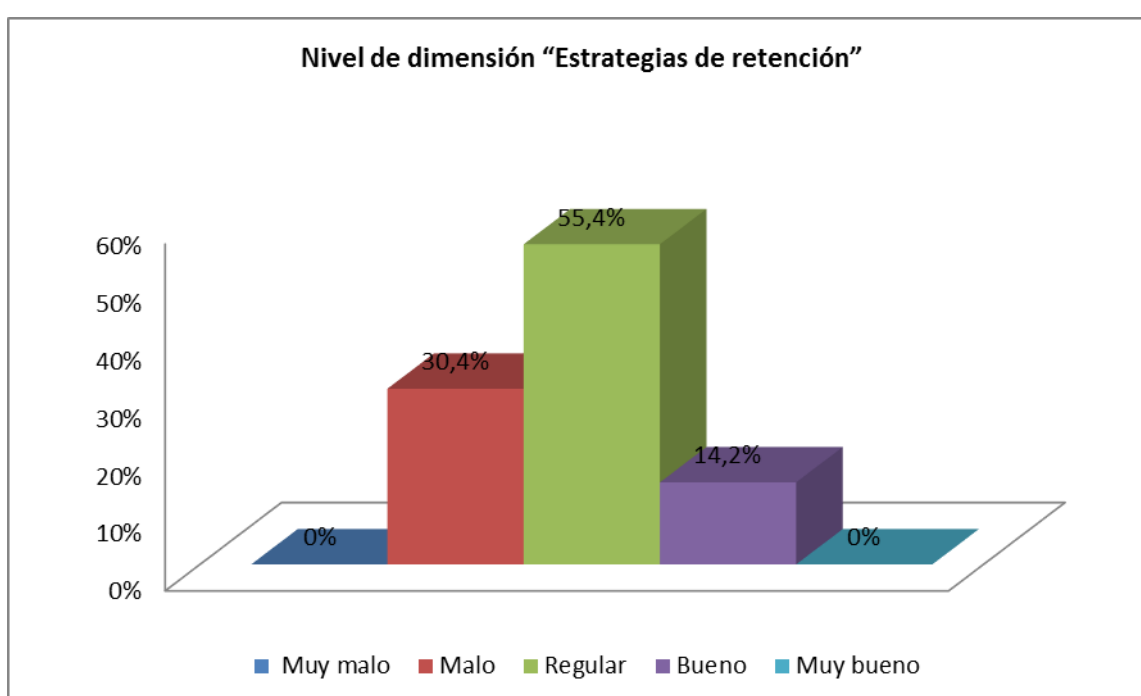


Figura 10. Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión “Estrategias de Retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Fuente: Tabla 10

En la tabla 10 se observa que el 55.4% de los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Estrategias de retención” está considerado como regular en contraste con el 30.4% de ellos que menciona que hay un nivel malo respecto a las estrategias de retención de docentes.

Objetivo específico N° 3: Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

Tabla 11:

Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Admisión de personas” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

| | | | Admisión de personas | Factores de retención |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Admisión de personas | Coefficiente de correlación | 1 | ,785 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 56 | 56 |
| | Factores de retención | Coefficiente de correlación | ,785 | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 56 | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 11 se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.785, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones admisión de personas con las factores de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \longrightarrow \tau = \frac{0.785}{\sqrt{(1-0.785^2)/(56-2)}} \longrightarrow \tau = 9.31$$

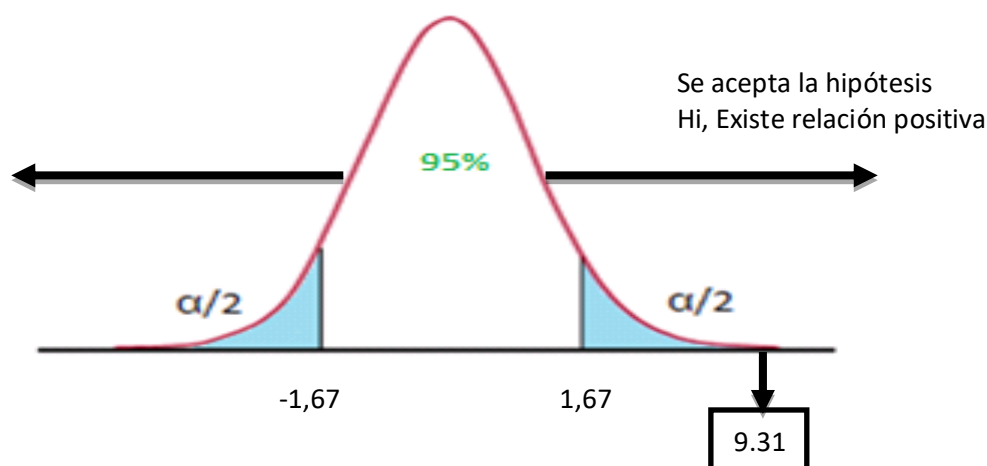


Figura 11. *Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Admisión de personas” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 11

Tabla 12.

Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Aplicación de personas” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

| | | Aplicación de personas | Factores de retención |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | ,727 |
| | Aplicación de personas | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 56 |
| | Factores de retención | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 12, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.785, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones aplicación de personas con las factores de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.727}{\sqrt{(1-0.727^2)/(56-2)}} \rightarrow \tau = 7.78$$

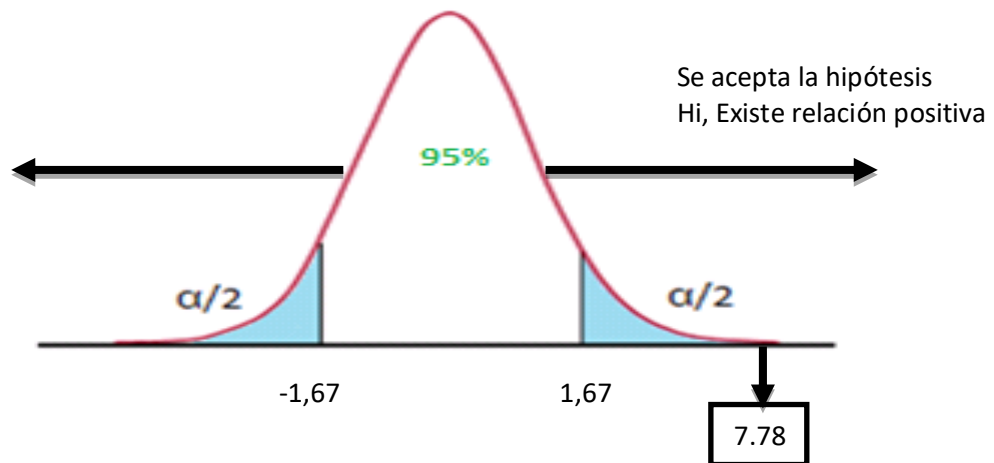


Figura 12. *Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Aplicación de personas” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 12

Tabla 13.

Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Compensación de personas” con la dimensión de retención “Estrategias de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

| | | Compensación de personas | Estrategias de retención |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Compensación de personas | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | ,731 |
| | | N | 56 |
| | Estrategias de retención | Coefficiente de correlación | ,731 |
| | | Sig. (bilateral) | 1 |
| | | N | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 13, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.731, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva alta entre las dimensiones compensación de personas con las estrategias de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.731}{\sqrt{(1-0.731^2)/(56-2)}} \rightarrow \tau = 7.87$$

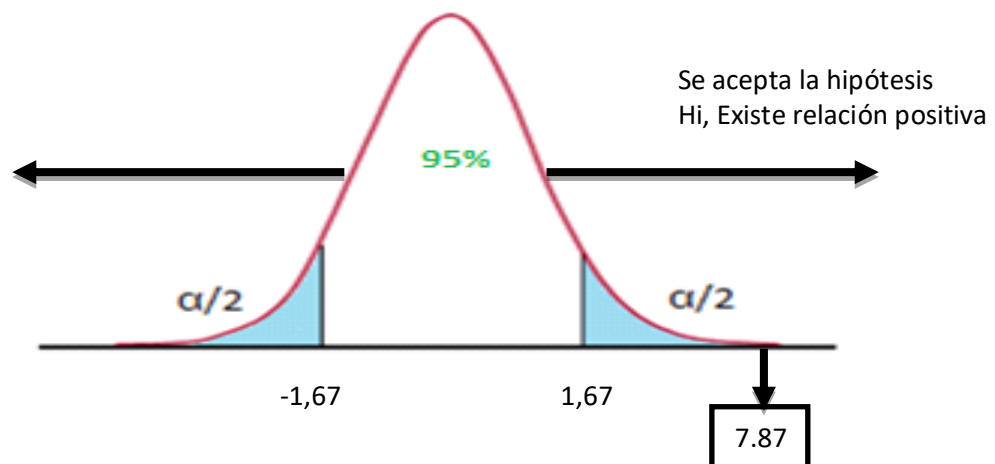


Figura 13. Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Compensación de *personas*” con la dimensión de retención “Estrategias de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

Fuente: Tabla 13

Tabla 14.

Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Capacitación y desarrollo” con la dimensión de retención “Estrategias de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

| | | Capacitación y desarrollo | Estrategias de retención |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación y desarrollo | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | ,545 |
| | | N | 56 |
| | Estrategias de retención | Coefficiente de correlación | ,545 |
| | | Sig. (bilateral) | 1 |
| | | N | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 14, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.545, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva moderado entre las dimensiones capacitación y desarrollo con las estrategias de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.545}{\sqrt{(1-0.545^2)/(56-2)}} \rightarrow \tau = 4.78$$

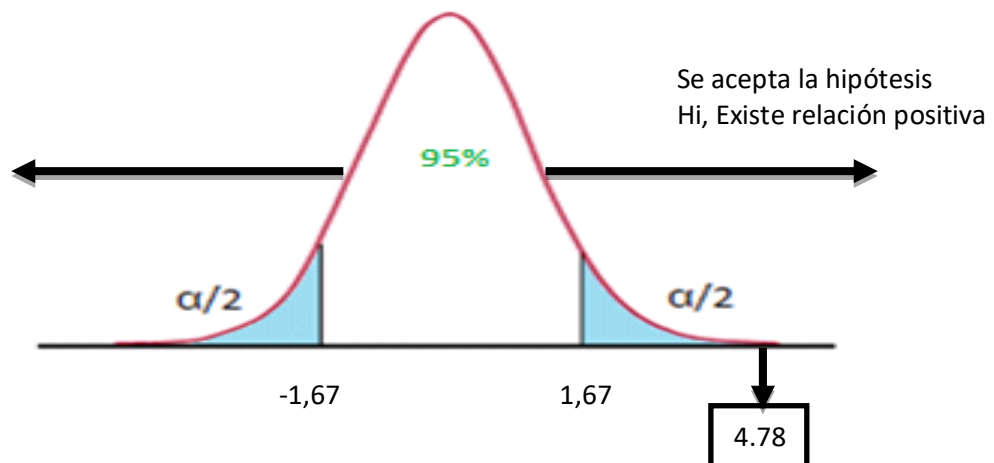


Figura 14. *Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Capacitación y desarrollo” con la dimensión de retención “Estrategias de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 14

Tabla 15.

Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Evaluación de desempeño” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.

| | | Evaluación de desempeño | Factores de retención |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1 |
| | Evaluación de desempeño | Sig. (bilateral) | ,513 |
| | | N | ,000 |
| | | | 56 |
| | Factores de retención | Coefficiente de correlación | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 56 |

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 15, se observa el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.785, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, lo que significa una correlación positiva moderada entre las dimensiones evaluación de desempeño con las factores de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote.

Cálculo Spearman:

$$\tau = \frac{\rho}{\sqrt{(1-\rho^2)/(n-2)}} \rightarrow \tau = \frac{0.513}{\sqrt{(1-0.513^2)/(56-2)}} \rightarrow \tau = 4.39$$

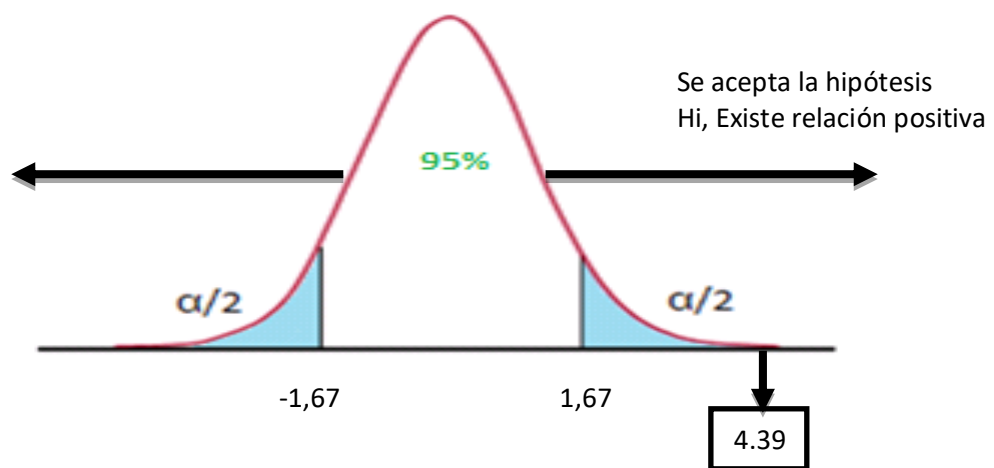


Figura 15. *Relación de la dimensión de gestión del talento humano “Evaluación de desempeño” con la dimensión de retención “Factores de retención” de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote 2018.*

Fuente: Tabla 15

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Pulido y Llauce (2018) en su tesis: “Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote” concluyeron que se encontró una correlación positiva alta ($r=0,847$) significativa ($p<0,000$) entre las variables gestión del capital humano y prácticas de retención en colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote. Lo cual es confirmado en la tabla 1, donde los resultados muestran que el coeficiente de correlación rho de Spearman que fue 0.749, con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del talento humano y retención, lo cual nos permite comprobar la relación de variables, es decir entonces si se acepta (H_1) que dice existe relación entre la gestión de talento humano y la retención de docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018.

Pacheco (2018) en su tesis: “Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017”, concluyó que para los trabajadores de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017 existe una percepción desaprobatoria sobre gestión de talento humano en un 58%. Lo cual difiere a lo obtenido en la tabla 2, donde los resultados muestran que el nivel de gestión del capital humano es 26.8%, malo y 73.2% regular. Por tanto para los docentes de la Institución consideran que como se desarrolla la gestión del talento humano no es la correcta.

Majad (2015) en su artículo titulado: “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, concluyó que: el proceso de inserción de los trabajadores no se realiza de forma idónea, es decir no toma en cuenta las competencias personales y profesionales de los candidatos de acuerdo a los propósitos que persigue la organización. Lo cual es confirmado en la tabla 3 donde se observa que el 42.9% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Admisión de personas” está considerado como malo, es decir cómo se recluta y selecciona a los docentes no es el adecuado

En Venezuela, Majad (2015) en su artículo titulado: “Gestión del talento humano en organizaciones educativas”, concluyó que: En las dimensiones de gestión del talento

humano y trabajo corporativo se hallaron deficiencias y limitaciones que ubican a la gestión del talento humano en un nivel regular en un 42%, especialmente en el proceso de admisión de personas donde se obtuvo un nivel de 49% y en la compensación de personas se pudo evidenciar que se encuentra en un nivel malo debido a que los docentes no están recibiendo los beneficios sociales y remunerativos que les permita cubrir sus necesidades básicas. Estos resultados difieren en relación a los porcentajes, tal como se muestra en la tabla 4, donde según los docentes encuestados, la dimensión “Admisión de personas” se encuentra en un nivel regular con 57.1% y en un nivel malo con 42.9%, lo cual permite evidenciar que el proceso de reclutamiento y selección del personal no está siendo adecuado y efectivo para la organización educativa. Estos resultados difieren en relación a los porcentajes, tal como se muestra en la En la tabla 5 se observa que, según los docentes encuestados, la dimensión “Compensación de personas” presenta un nivel malo con 42.8% y un nivel regular con el 30.4%. Por tanto, para los docentes encuestados existe una percepción negativa respecto a las compensaciones y beneficios que recién de la organización educativa.

Bergerman y Tantaleán (2016) en su tesis para la obtención de licenciatura “Propuesta de retención del talento Millennials en la entidad financiera Banco de Crédito del Perú en el departamento de Lambayeque – 2016”, concluyó que es más significativo su desarrollo personal y profesional; por ello, al momento de la contratación y retención esta empresa considera como competencias más destacadas al trabajo en equipo, la identificación organizacional y el legado que se trasmite en las personas que los rodean. Lo cual se puede comprobar en la tabla 6, donde según los docentes encuestados, la dimensión “Capacitación y desarrollo” presenta un nivel regular con 66.1% y un nivel bueno con un 33.9%. Por tanto existe una percepción parcialmente favorable respecto a la capacitación y desarrollo profesional del docente, estrategia que debe ser vital para la retención del talento.

Morales (2017) en su tesis titulada: “Gestión del talento humano en función del mantenimiento del personal en talleres recreativos-núcleo República Federal Socialista de Yugoslavia, 2017”, concluyó que: Desde la perspectiva de los docentes, el nivel de gestión del talento humana es mala en un 39%, generada por la inaplicación del reconocimiento y la falta de mejoras salariales para los docentes. Lo cual es confirmado en la tabla 5 donde

se observa que el 42.8% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Compensación de personas” está considerado como malo, es decir el salario que reciben como prestación de sus servicios no satisface sus expectativas.

Pacheco (2018) en su tesis titulada: “Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017”, concluyó que: el nivel de desempeño laboral es bajo en un 59,6%. Lo cual difiere en la tabla 7 donde se observa que el 48.2% los docentes encuestados opinan que el nivel de la dimensión “Evaluación del desempeño” está considerado como bueno, es decir que el procedimiento que utiliza la organización para evaluar su desempeño como docentes como docentes es el adecuado.

Pulido y Llauce (2018) en su tesis titulada: “Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote”, concluyó que: En lo que respecta a la variable práctica de retención, ésta se ubica según sus componentes en un nivel malo (50%). Lo cual es confirmado en la tabla 8 donde el nivel de Retención percibido por los docentes es de 30,4%, considerado en un nivel malo, es decir las estrategias de retención que promueve su organización con ellos no es la correcta.

Gonzales (2009) Considera que las políticas salariales es una estrategia de retención efectiva que, debido a su nivel o impacto que genera en los trabajadores, asegurar su permanencia dentro de la organización. Cuando una organización ofrece un salario acorde y equitativo en el mercado laboral, o se ofrece un salario mayor al promedio en el mercado constituye una efectiva estrategia para retener al talento humano en la organización. Lo cual se corrobora en la tabla 13, donde se observa una correlación positiva alta entre las dimensiones compensación de personas con las estrategias de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote, es decir ellos consideran importante y oportuno que las políticas salariales podrían tener un impacto en su permanencia en la institución.

Mondy y Noé (20014) Considera que la capacitación y desarrollo de personas considera de suma importancia no sólo proveerles de conocimientos, habilidades y actitudes sino también hacer que el trabajador ir superándose y favorecer el desarrollo integral de los

mismos. Esto a su vez permitirá a su vez que las organizaciones puedan tener trabajadores que permanezcan más tiempo en sus organizaciones. Lo cual se corrobora en la tabla 14, donde se observa una correlación positiva moderada entre las dimensiones capacitación y desarrollo con las estrategias de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” en la ciudad de Chimbote, es decir consideran que la capacitación y desarrollo que promueve su organización con los docentes promueve su retención hacia la organización.

V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes del nivel secundaria de la Organización Educativa Galileo, Chimbote 2018, a través del coeficiente de correlación de Spearman (0,749) lo que significa una correlación positiva alta entre las variables de estudio, y el p-valor = 0,000 menor a 0.05, con lo cual el resultado es significativo al 95% de seguridad estadística., es decir entonces Si se acepta (H_1) que dice que si existe relación significativa alta entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes del nivel secundaria de la Organización Educativa Galileo, Chimbote 2018 (tabla 1).
- 5.2. Se describió el nivel de la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018 llegando a la conclusión que predomina el nivel regular con un 73.2%, y en cuanto a sus dimensiones: admisión de personas, predomina el nivel malo con un 42.9%, en la dimensión aplicación de personas predomina el nivel regular con un 57.1%, en la dimensión Compensación de personas predomina el nivel malo con un 42.8%; y, en la dimensión evaluación del desempeño predomina el nivel bueno con un 42.8% (tablas 2 a 7).
- 5.3. Se describió el nivel de retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018 llegando a la conclusión que predomina el nivel regular con un 55.5%, y en cuanto a sus dimensiones: factores de retención, predomina el nivel regular con un 55.4%; y, en la dimensión estrategias de retención predomina nivel regular con un 55.5% (tablas 8 a 10).
- 5.4. Se analizó la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones de la retención de los docentes en la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018; concluyendo que: Existe una correlación positiva alta entre las dimensiones admisión de personas con las factores de retención de los docentes ($\rho=0.785$), (tablas 11).

VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se recomienda a los promotores de la Organización educativa “Galileo” implementar un programa de gestión del tanto humano basado en la capacitación y desarrollo del personal docente con la finalidad de mejorar los niveles de retención del talento de los trabajadores docentes.
- 6.2. Se recomienda al director reestructurar y/o reorganizar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de contar con los mejores talentos en su organización y a su vez estar a la vanguardia con las organizaciones educativas modernas.
- 6.3. Se recomienda al director de la Organización educativa “Galileo” realizar estudios de escalas salariales con la finalidad de analizar cuál es el promedio de los salarios en su realidad local y en base a ello mejorar una propuesta de mejora económica hacia los docentes.
- 6.4. Se recomienda al director de la Organización educativa “Galileo” desarrollar estrategias de retención tangibles (condiciones laborales, recursos, convenios con otras empresas) e intangibles (reconocimientos) hacia los docentes con la finalidad de generar un espíritu de identificación y compromiso de los mismos hacia la organización.
- 6.5. Se sugiere a los promotores y el director de la Organización educativa “Galileo” aplicar encuestas periódicas para medir constantemente cómo es el nivel de gestión del talento humano y si lo que implementaron tuvo éxito.
- 6.6. Se sugiere que futuros investigadores realizar investigaciones con diseño cuasi experimentales y/o experimentales donde se apliquen programas de gestión del talento humano para mejorar la retención.

VII

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2016). *Gestión del Talento Humano y la satisfacción laboral en el Centro de Obras Sociales Maternidad de María en el año 2015*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú).
- Andía, O. (2016). *Retención del talento humano administrativo y su relación con la competitividad empresarial en el rubro de Confección Textil, La Victoria, año 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2060/Andia_SOCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Astorga, S., Medina, S. (2017). *Análisis de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizativo en empresas constructoras de Lima, 2014 – 2017*. (Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/622667>
- Balestrini, M. (1998). *Como se elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Consultores y Asociados.
- Bergerman, E., Tantaleán, S. (2016). *Propuesta de retención del talento Millennials en la entidad financiera Banco de Crédito del Perú en el departamento de Lambayeque – 2016*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/817/1/TL_BergermanZapataElizabeth_TantaleanSanchezSarai.pdf
- Bichuetti, J. (12 de mayo de 2012). *Papel clave del CEO en la retención de talento*. Recuperado de <http://www.mercado.com.ar/notas/informes/370744/papel-clave-delceo-en-la-retencion-de-talento>

- Bohlander, G. y Snell, S. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 14a. Edición. México: Cengage Learning.
- Castañeda, I., Zuloaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. (Informe para Especialización en Gerencia educativa, Universidad Católica de Manizales de Colombia, Manizales, Colombia). Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>
- Chew, J. (2004). La gestión de expatriados MNC a través de crisis: un desafío para los internacionales gestión de recursos humanos. *Investigación y práctica en gestión de recursos humanos*, 12 (2), 1-30.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª E). Colombia: McGraw Hill.
- Dockel, A. (2003). *Los efectos de los factores de retención en el compromiso organizacional: una investigación de empleados de alta tecnología*. (Tesis de la Universidad de Pretoria).
- Frank, F., Finnegan, R., Taylor, C. (2004). La carrera por el talento Retención y involucrar a los trabajadores en el primer siglo. *Planificación de recursos humanos* 27 (3), 12-25.
- Frías, C. (2017). *Estudio descriptivo de las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento humano de 7 organizaciones Chilenas pertenecientes a distintos rubros industriales*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile, Santiago, Chile). Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/frias_p/sources/frias_p.pdf

- Gonzales, D. (2009). Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 156 (45), 45-72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Harvard Business School Press (2006). *Retener a los mejores empleados*. Barcelona: Gestión 2000.
- Hatum, A. (2011). *El futuro del talento. Gestión del talento para sobrevivir la crisis*. Buenos Aires. Argentina: Temas Grupo Editorial SRL.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.
- Holguín, A., Mancilla, D. (2015). *Prácticas de Gestión Humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en Sonoco de Colombia Ltda.* (Tesis de maestría). Universidad del Valle, Cali, Colombia. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10012/1/CB-0542479.pdf>
- León, A. (2013). *Estrategias de RRHH para retener el talento humano en empresa de consumo masivo del sector bebidas del área metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7191.pdf>
- Luyo, R., Villamares, R. (2015). *La gestión del talento humano y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Vicente de Cañete – 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7798/Luyo_FRI-Vilamares_ARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40 (88), 148-165. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=376147131008>
- Martín, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano estratégico: Análisis de su impacto en sus resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid, Valladolid, España. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/879/1/TESIS127-111207.pdf>
- Mondy, R. y Noé, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: Pearson
- Nicolás, G. (2015). *Cinco factores de retención para asegurar el compromiso*. Observatorio de Recursos humanos y relaciones laborales. Recuperado de https://www.haygroup.com/downloads/es/16_compromiso_art84.pdf
- Pacheco, C. (2018). *Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1
- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Revista UNMSM*, v.9, n.1 Lima jun. 2006. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008
- Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. España: Ediciones Gestión 2000.

- Quintanilla, I. (2002). *Empresas y personas: Gestión del conocimiento y capital humano*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Rodríguez, V., Joaquín (2007). *Administración moderna de personal*. (7ª Edición). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Rojo, F. (2014). *Gestión del talento y técnicas de retención de personal clave, Caso ENAP Refinerías Biobío*. (Tesis de maestría). Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/1893/Tesis_Gestion_de_Talento_y_Tecnicas_de_Retencion.Marked.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Werther, W. y Davis K. (2008). *Administración de personal y Recursos humanos*. México: McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia lógica

| Problema de investigación | Objetivos | Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | |
|--|---|-------------------------------|--|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|--------------------|---------|
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y la retención de docentes de nivel secundaria del Consorcio Educativo “Galileo” Chimbote 2018? | <p>General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018. - Describir la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018. - Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones de retención de los docentes en la Organización Educativa “Galileo” Chimbote 2018. | Gestión del talento humano | Proceso organizacional que comprende una serie de normas, políticas, acciones o prácticas para la dirección y evaluación de las personas dentro de la organización (Chiavenato, 2009). | Proceso de dirección de personas dentro de una organización que comprende: Admisión, Aplicación, Compensación, Capacitación y desarrollo y Evaluación del desempeño | Admisión de personas | Reclutamiento Selección Inducción | 1 2 3 | Ordinal | |
| | | Aplicación de personas | Diseño de actividades Salarios | 4, 5 6, 7 | | | | | |
| | | Compensación de personas | Beneficios sociales Incentivos | 8 9 | | | | | |
| | | Capacitación y desarrollo | Planes de capacitación Ejecución y evaluación de planes de capacitación Planes de desarrollo | 10 11 12 | | | | | |
| | | Evaluación del desempeño | Ejecución y evaluación de planes de desarrollo Planificación Medición del desempeño Comunicación de resultados | 13 14 15 16 | | | | | |
| | | Retención | Subsistema de mantenimiento de personal mediante el cual se pretende conservar o mantener a los trabajadores siendo las remuneraciones y prestaciones sociales como beneficios para inducir a que los empleados permanecen en ella y se identifiquen con la organización (Chiavenato, 2009). | Proceso de gestión del talento que consiste en mantener a los empleados dentro de la organización. Se medirá a través del análisis de los factores y estrategias para la retención. | Factores que impactan en la retención | Confianza en la organización y el liderazgo Espacio para el crecimiento Contraprestación justa Entorno interno favorable | 1, 2, 3 4, 5 6, 7 8, 9 | | Ordinal |
| | | Estrategias para la retención | Autoridad e influencia Estrategias económicas Estrategias no económicas | 10, 11 12 13 | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo”

INSTRUCCIÓN:

A continuación se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo”. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

1. ¿La organización educativa cuenta con un procedimiento sistematizado para la captación de docentes competentes para el proceso de selección?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
2. ¿La organización educativa realiza un proceso de selección transparente y objetivo que le permite elegir y contratar a los docentes más talentosos?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
3. ¿La organización educativa realiza un proceso de inducción que le permite a los nuevos docentes conocer a sus nuevos compañeros de trabajo, así como la normatividad, políticas y reglamentos para un buen desempeño?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()

- Totalmente en desacuerdo ()
4. ¿La organización educativa tiene diseñadas las actividades laborales de acuerdo a los cargos o puestos (docente coordinador, docente de aula) que desempeñarán los docentes?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
5. ¿La organización educativa tiene implementados procesos de asesoría y acompañamiento pedagógico para sus docentes lo cual les permite mejorar el servicio educativo?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
6. ¿La organización educativa tiene implementadas políticas salariales diferenciadas para los docentes en su función de su experiencia profesional y grados académicos?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
7. ¿La organización educativa tiene implementadas políticas salariales acordes o mejores que las instituciones educativas públicas?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
8. ¿La organización educativa ofrece todos los beneficios sociales, de acuerdo a ley de la empresa privada (CTS, utilidades, gratificaciones, etc.)?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿La organización educativa ofrece incentivos (económicos o no económicos) para sus mejores docentes con la finalidad de fortalecer su motivación y compromiso laboral?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
10. ¿La organización educativa formula anual o semestralmente planes de capacitación para sus docentes?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
11. ¿La organización educativa ejecuta y evalúa los resultados de los planes de capacitación para determinar su eficacia en la mejora de la calidad del servicio?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
12. ¿La organización educativa elabora planes de desarrollo para fortalecer las competencias docentes y brindarles oportunidades de ascenso o promoción?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()
13. ¿La organización educativa a mediano y largo plazo ejecuta planes de desarrollo para sus docentes, los cuales les permite desarrollarse profesionalmente, ascender y tener mejores sueldos?
- Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

14. ¿La organización educativa planifica las acciones de evaluación del desempeño de sus docentes de acuerdo a las políticas educativas propias de la institución?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
15. ¿La organización educativa ejecuta la evaluación del desempeño tomando en cuenta las capacidades, actitudes y el cumplimiento de las funciones de los docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
16. ¿La organización educativa comunica oportunamente los resultados de la evaluación del desempeño a la comunidad educativa?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

Cuestionario para describir la retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo”

INSTRUCCIÓN:

A continuación se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de la retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo”. Deberás leer detenidamente cada ítem y en función de tu análisis como miembro de la organización elige una de las respuestas que aparecen en la siguiente leyenda:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

1. ¿Los docentes sienten confianza en la calidad, prestigio y sostenibilidad de la organización educativa?
 Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Los docentes confían el liderazgo de los directivos de la organización educativa?
 Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿Los directivos de la organización educativa informan con claridad, consistencia, autoridad las proyecciones de mejora y desarrollo de la institución?
 Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿Los docentes trabajan en un ámbito laboral donde existen oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
5. ¿Los docentes sienten que en su experiencia laboral dentro de la organización les permite elevar su potencial y capacidades profesionales?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
6. ¿El salario recibido por los docentes los hace sentirse valorados como profesionales de la educación?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
7. ¿La organización se preocupa por ofrecer contribuciones y recompensas justas para sus trabajadores docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
8. ¿La organización ofrece un entorno o condiciones favorables para la motivación y el éxito de sus trabajadores docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿La organización diseña y aplica de forma eficiente procesos de trabajo eficiente para facilitar la colaboración y el apoyo entre los trabajadores docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
10. ¿La organización ofrece a sus colaboradores la autoridad y autonomía básica para permitirles realizar su trabajo con eficiencia?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
11. ¿La organización mantiene influencia positiva para el buen desempeño de sus docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
12. ¿La organización utiliza diferentes estrategias económicas (bonos por productividad, mejores salarios por grados académicos o por mejor rendimiento) para retener a sus mejores docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()
13. ¿La organización utiliza diferentes estrategias no económicas (reconocimientos, premio por la destacada labor docente, actividades de integración y esparcimiento) para retener a sus mejores docentes?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo ()
Ni de acuerdo ni en desacuerdo () En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

ANEXO N°3: FICHAS TÉCNICAS

| Ficha técnica del instrumento de recolección de datos N°1 | |
|--|---|
| Nombre original | Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo” |
| Autoras | Clavijo Burga, Olenka Jazmin Hernández Cisneros, Militza Marilyn |
| Procedencia | Chimbote Perú |
| Administración | Individual |
| Cantidad de ítems | 16 preguntas |
| Duración | Duración aproximada 30 minutos |
| Aplicación | Está constituida por los 56 trabajadores docentes de la Organización Educativa “Galileo” |
| Puntuación | Calificación manual |
| Significación: | - Admisión de personas |
| Dimensiones | - Aplicación de personas - Compensación de personas - Capacitación y desarrollo - Evaluación del desempeño |
| | Categorías: |
| | Totalmente en desacuerdo (1) |
| | En desacuerdo (2) |
| Categorías de respuestas | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) |
| | De acuerdo (4) |
| | Totalmente de acuerdo (5) |
| | Muy bueno: [67 - 80] |
| | Bueno: [54 - 66] |
| Niveles de medición | Regular: [42 - 53] |
| | Malo: [29- 41] |
| | Muy malo: [16 - 28] |
| Confiabilidad | 0,82294 |
| Usos | En la Administración y en la investigación. |
| Materiales | Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas |

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos N°2

| | |
|--------------------------|--|
| Nombre original | Cuestionario para describir la retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo” |
| Autoras | Clavijo Burga, Olenka Jazmin Hernández Cisneros, Militza Marilyn |
| Procedencia | Chimbote Perú |
| Administración | Individual |
| Cantidad de ítems | 13 preguntas |
| Duración | Duración aproximada 30 minutos |
| Aplicación | Está constituida por los 56 trabajadores docentes de la Organización Educativa “Galileo” |
| Puntuación | Calificación manual |
| Significación: | - Factores que impactan en la retención |
| Dimensiones | - Estrategias para la retención |
| | Categorías: |
| | Totalmente en desacuerdo (1) |
| | En desacuerdo (2) |
| Categorías de respuestas | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) |
| | De acuerdo (4) |
| | Totalmente de acuerdo (5) |
| | Muy bueno: [55 - 65] |
| | Bueno: [44 - 54] |
| Niveles de medición | Regular: [34 - 43] |
| | Malo: [23- 33] |
| | Muy malo: [13 - 22] |
| Confiabilidad | 0.841 |
| Usos | En la Administración y en la investigación. |
| Materiales | Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas |

Anexo N°4: Resultados descriptivos por dimensiones

Tabla 16

Gestión del talento humano y la retención de los docentes de nivel secundaria de la Organización educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote 2018.

| | | Retención | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|----|-------|-----|---------|-----|-------|-----|-----------|----|-------|------|
| | | Muy malo | | Malo | | Regular | | Bueno | | Muy bueno | | Total | |
| | | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % | Frec. | % |
| Gestión del talento humano | Muy malo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Malo | 0 | 0% | 14 | 25% | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% | 15 | 27% |
| | Regular | 0 | 0% | 3 | 5% | 30 | 54% | 8 | 14% | 0 | 0% | 41 | 73% |
| | Bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Muy bueno | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | | 0 | 0% | 17 | 30% | 31 | 56% | 8 | 14% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Elaboración propia.

En los resultados de la tabla 16, se muestra que el 56% de los docentes encuestados opinan que el nivel de Gestión del talento humano es regular, el 30% manifiesta que tiene un nivel malo y solo el 14% consideran que el nivel es bueno. Transversalmente el 73% de los docentes encuestados opina que la retención que aplica la es regular en contraste con el 33% de ellos que opina que el nivel es regular a diferencia del solo el 27% de ellos que opina que la retención de docentes que aplica la empresa es malo.

Tabla 17.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Admisión de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Admisión de personas

| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
|-----------------------------------|--------------------------|----|---------------|-----|--------------------------------|-----|------------|-----|-----------------------|----|-------|------|
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Procedimiento sistematizado | 0 | 0% | 29 | 52% | 19 | 34% | 8 | 14% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Proceso de selección transparente | 0 | 0% | 13 | 23% | 29 | 52% | 14 | 25% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Proceso de inducción | 0 | 0% | 35 | 62% | 21 | 38% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

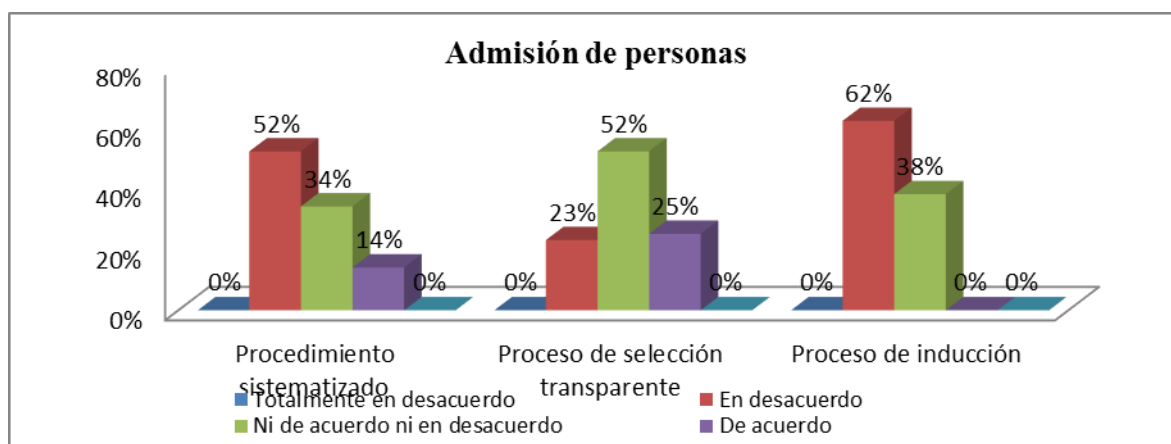


Figura 16. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Admisión de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la tabla 17 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 52% se encuentra en desacuerdo que el proceso de admisión de personas sea un procedimiento estandarizado, así como el 52% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la efectividad del proceso de selección; y, el 62% está en desacuerdo respecto a la efectividad del proceso de inducción.

Tabla 18.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Aplicación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Aplicación de personas | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|----------------------|-----|---------------------------------------|-----|-------------------|-----|------------------------------|----|--------------|------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Actividades laborales | 0 | 0% | 38 | 68% | 18 | 32% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Asesoría y acompañamiento | 19 | 34% | 25 | 45% | 12 | 21% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Políticas salariales | 0 | 0% | 18 | 32% | 38 | 68% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Salarios acordes | 0 | 0% | 8 | 14% | 33 | 59% | 15 | 27% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

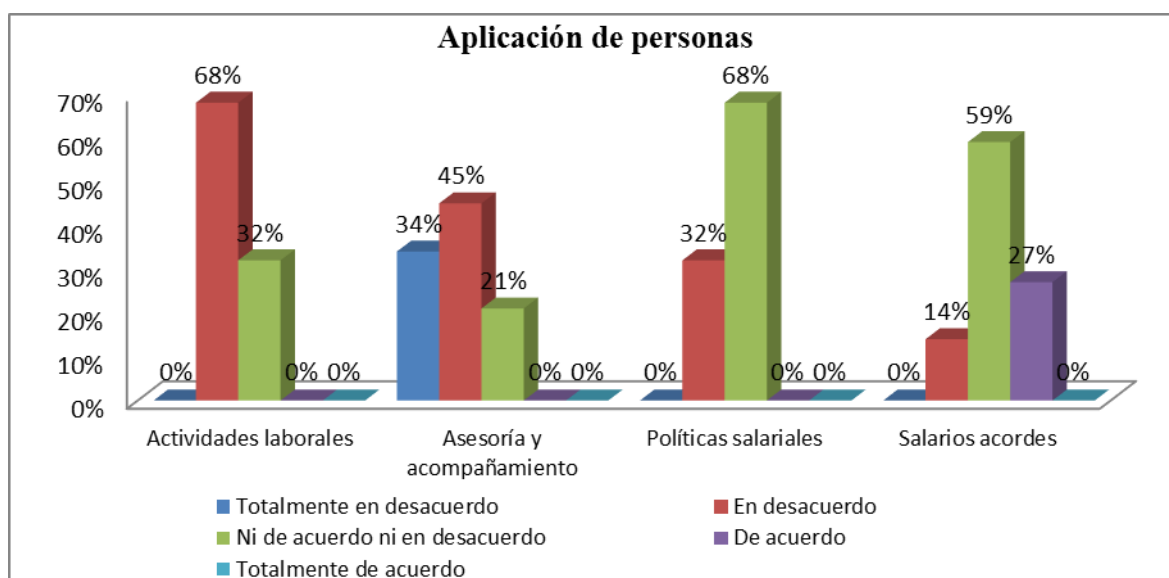


Figura 17. Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Aplicación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Fuente: Tabla 18

En la tabla 18 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 68% se encuentra en desacuerdo que la aplicación de personas sea en actividades laborales, así como el 45% se encuentra en desacuerdo respecto a la asesoría y acompañamiento, así como el 68% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las Políticas salariales; y, el 59% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a los salarios acordes.

Tabla 19.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Compensación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

Compensación de personas

| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
|---------------------|--------------------------|-----|---------------|-----|--------------------------------|-----|------------|-----|-----------------------|----|-------|------|
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Beneficios sociales | 28 | 50% | 8 | 14% | 0 | 0% | 20 | 36% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Incentivos | 0 | 0% | 10 | 18% | 18 | 32% | 28 | 50% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

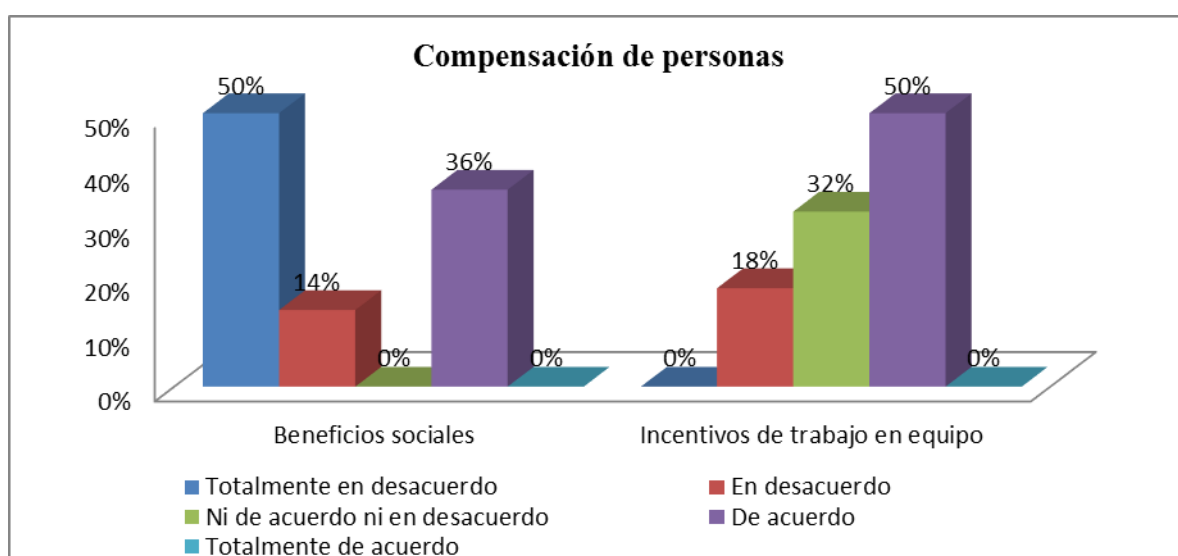


Figura 18. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Compensación de personas” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 19

En la tabla 19 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 50% se encuentra totalmente en desacuerdo que la compensación de personas sea beneficios sociales, así como el 50% se encuentra de acuerdo respecto a los incentivos.

Tabla 20.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Capacitación y desarrollo” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Capacitación y desarrollo | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|----|----------------------|-----|---------------------------------------|-----|-------------------|-----|------------------------------|----|--------------|------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Planes de capacitación | 0 | 0% | 0 | 0% | 18 | 32% | 38 | 68% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| eficacia de capacitaciones | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 23% | 43 | 77% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Planes de desarrollo | 0 | 0% | 23 | 41% | 33 | 59% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Desarrollo profesional | 0 | 0% | 27 | 48% | 29 | 52% | 0 | 0% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

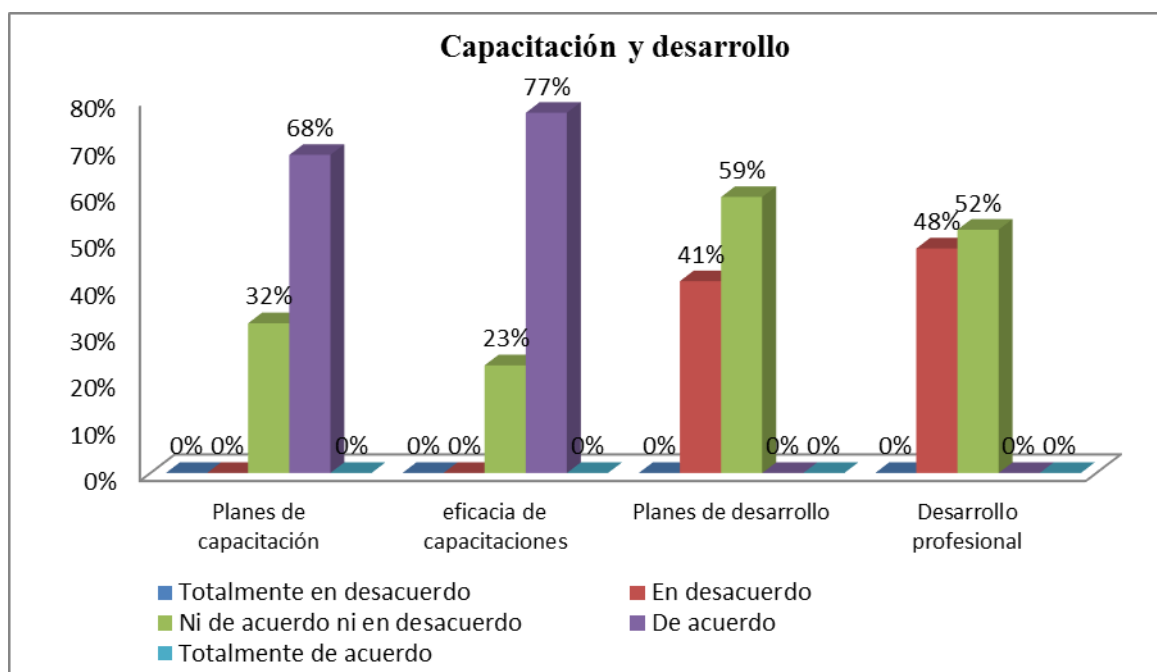


Figura 19. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Capacitación y desarrollo” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 20

En la tabla 20 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 68% se encuentra de acuerdo que la capacitación y desarrollo sea en planes de capacitación, así como el 77% se encuentra de acuerdo respecto a la eficacia de capacitaciones, así como el 59% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a los planes de desarrollo; y, el 52% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al desarrollo profesional.

Tabla 21.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Evaluación del desempeño” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Evaluación del desempeño | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|----|----------------------|-----|---------------------------------------|-----|-------------------|-----|------------------------------|----|--------------|------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Evaluación de desempeño | 0 | 0% | 11 | 20% | 22 | 39% | 23 | 41% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Cumplimiento de funciones | 0 | 0% | 0 | 0% | 29 | 52% | 27 | 48% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Comunicación oportuna | 0 | 0% | 23 | 41% | 21 | 38% | 12 | 21% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

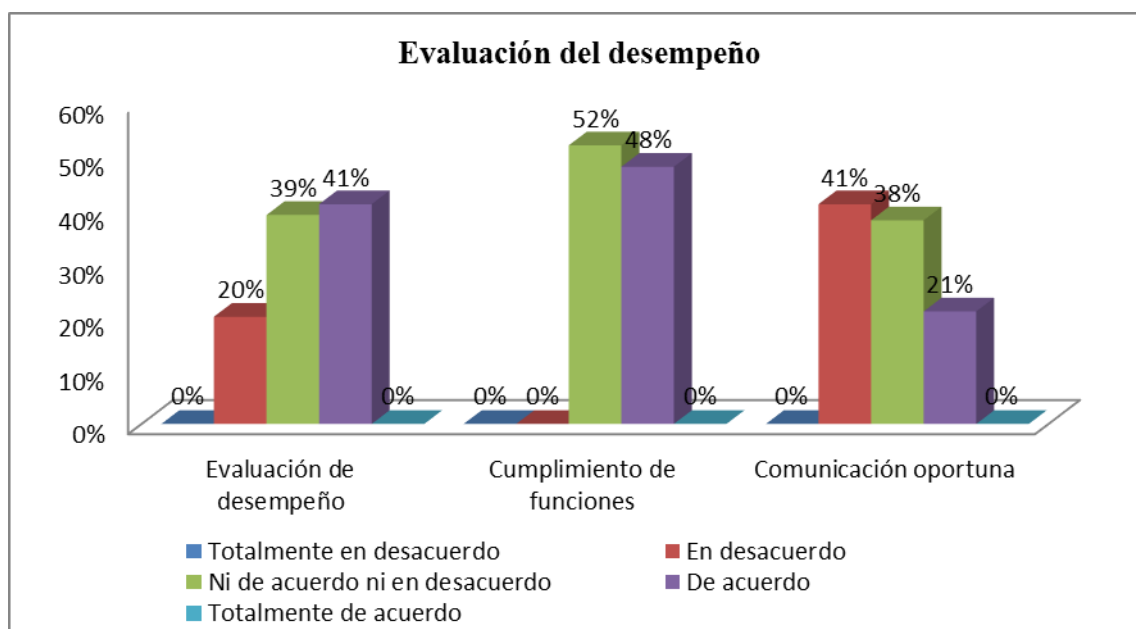


Figura 20. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “ Evaluación del desempeño” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 21

En la tabla 21 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 41% se encuentra de acuerdo que la evaluación de desempeño sea parte de la organización, así como el 52% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al cumplimiento de funciones; y, el 38% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la comunicación oportuna.

Tabla 22.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Factores que impactan en la retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Factores que impactan en la retención | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|-----|----------------------|-----|---------------------------------------|-----|-------------------|-----|------------------------------|----|--------------|------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Confianza | 0 | 0% | 7 | 12% | 31 | 56% | 18 | 32% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Liderazgo | 0 | 0% | 30 | 54% | 14 | 25% | 12 | 21% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Información clara | 0 | 0% | 18 | 32% | 23 | 41% | 15 | 27% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Ámbito laboral | 0 | 0% | 23 | 41% | 28 | 50% | 5 | 9% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Potencial y capacidades | 0 | 0% | 11 | 20% | 32 | 57% | 13 | 23% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Sentirse valorado | 0 | 0% | 18 | 32% | 23 | 41% | 15 | 27% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Contribuciones y recompensas | 0 | 0% | 16 | 29% | 24 | 42% | 16 | 29% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Condiciones favorables | 0 | 0% | 34 | 61% | 15 | 27% | 7 | 12% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Diseña y aplica | 18 | 32% | 20 | 36% | 12 | 21% | 6 | 11% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Autoridad y autonomía | 0 | 0% | 9 | 16% | 32 | 57% | 15 | 27% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Influencia positiva | 0 | 0% | 16 | 29% | 24 | 42% | 16 | 29% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

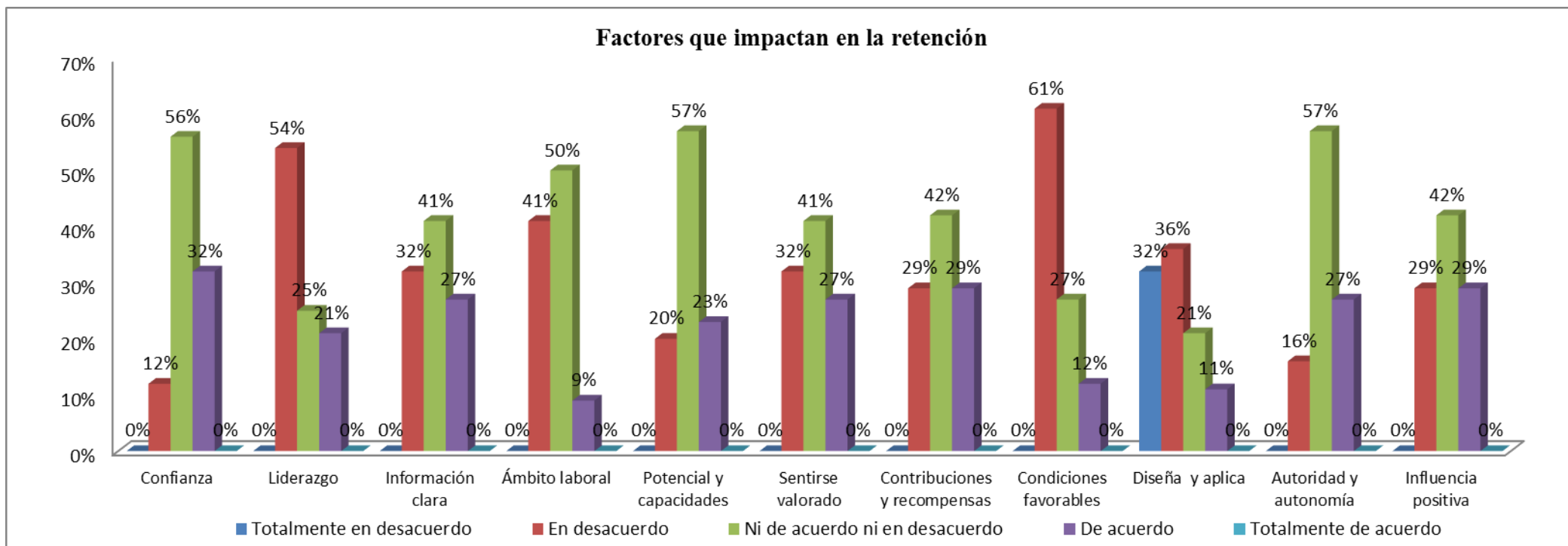


Figura 21. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Factores que impactan en la retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 22

En la tabla 22 se muestra que, según los trabajadores encuestados, respecto a los factores que tienen mayor impacto en la retención, el 56% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la confianza, del mismo modo el 57% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al potencial y capacidades y el 57% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la autoridad y autonomía.

Tabla 23.

Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Estrategias para la retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

| Estrategias para la retención | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|----|----------------------|-----|---------------------------------------|-----|-------------------|-----|------------------------------|----|--------------|------|
| | Totalmente en desacuerdo | | En desacuerdo | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | De acuerdo | | Totalmente de acuerdo | | Total | |
| | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % | Frec | % |
| Estrategias económicas | 0 | 0% | 4 | 7% | 24 | 43% | 28 | 50% | 0 | 0% | 56 | 100% |
| Estrategias no económicas | 0 | 0% | 16 | 29% | 25 | 44% | 15 | 27% | 0 | 0% | 56 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

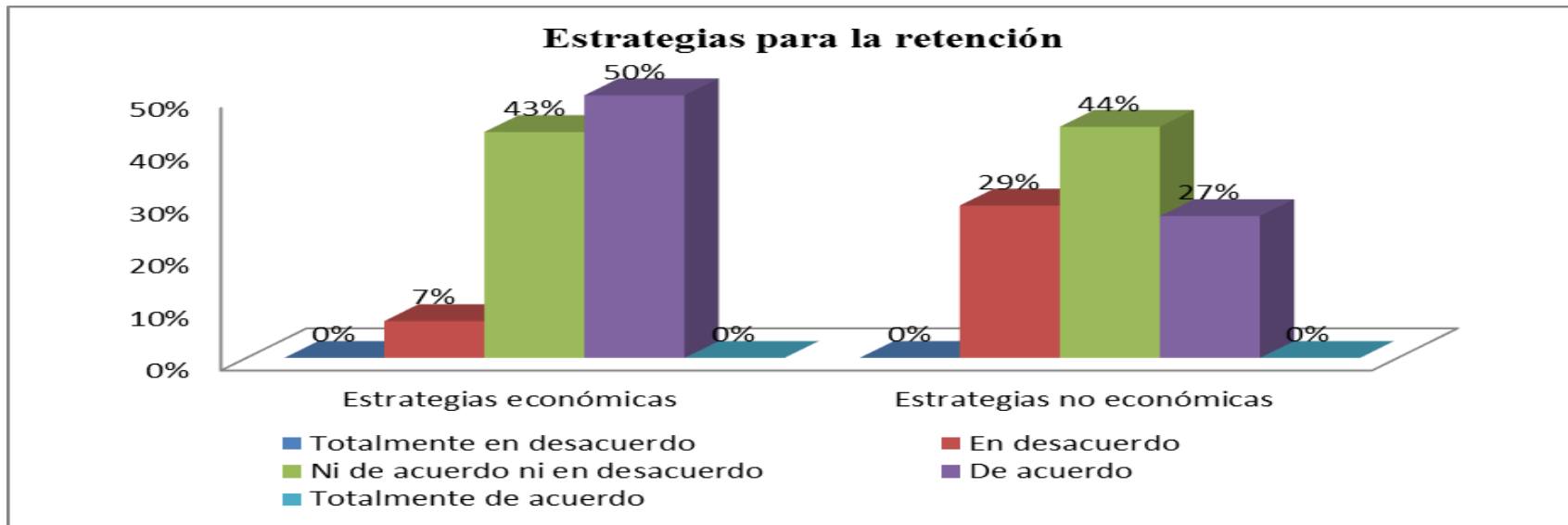


Figura 22. *Opinión de los trabajadores sobre la dimensión “Estrategias para la retención” de la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.*

Fuente: Tabla 23

En la tabla 23 se muestra que, según los trabajadores encuestados, el 50% se encuentra ni de acuerdo respecto a las estrategias para la retención y el 43% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las estrategias de retención empleadas en la Organización Educativa “Galileo” de la ciudad de Chimbote.

ANEXO N°5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Confiabilidad del Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo”

| N° ENCUESTADO | 1. 1. ¿La organización educativa cuenta con un procedimiento sistematizado para la capacitación de docentes que permita el proceso de selección? | 2. 2. ¿La organización educativa realiza un proceso de selección transparente y objetivo que le permite elegir y contratar a los docentes más adecuados? | 3. 3. ¿La organización educativa realiza un proceso de inducción que le permite a los nuevos docentes conocer a sus nuevos compañeros de trabajo, así como la normatividad, políticas y reglamentos que rigen el desempeño? | 4. 4. ¿La organización educativa tiene diseñadas las actividades laborales de acuerdo a los cargos o puestos (docente coordinador, docente de aula) que desempeñarán los docentes? | 5. 5. ¿La organización educativa tiene implementados procesos de asesoría y acompañamiento pedagógico para sus docentes lo cual les permite mejorar el servicio educativo? | 6. 6. ¿La organización educativa tiene implementadas políticas salariales diferenciadas para los docentes en función de su experiencia profesional y grados académicos? | 7. 7. ¿La organización educativa tiene implementadas políticas salariales acordes o mejores que las instituciones educativas públicas? | 8. 8. ¿La organización educativa ofrece todos los beneficios sociales, de acuerdo a ley de la empresa privada (CTS, utilidades, gratificaciones, etc.)? | 9. 9. ¿La organización educativa ofrece incentivos (económicos o no económicos) para sus mejores docentes con la finalidad de fortalecer su motivación y compromiso laboral? | 10. 10. ¿La organización educativa formula anual o semestralmente planes de capacitación para sus docentes? | 11. 11. ¿La organización educativa ejecuta y evalúa los resultados de los planes de capacitación para determinar su eficacia en la mejora de la calidad del servicio? | 12. 12. ¿La organización educativa elabora planes de desarrollo para fortalecer las competencias docentes y brindarles oportunidades de acceso o promoción? | 13. 13. ¿La organización educativa establece un largo plazo ejecuta planes de desarrollo para sus docentes en materia de desarrollo profesional, académico y tener mejores sueldos? | 14. 14. ¿La organización educativa evalúa los aspectos de ejecución del desarrollo de sus políticas educativas propias de la institución? | 15. 15. ¿La organización educativa ejecuta la evaluación del desempeño tomando en cuenta las capacidades, actitudes y el cumplimiento de las funciones de la institución? | 16. 16. ¿La organización educativa realiza la evaluación del desempeño a la comunidad educativa? | | | |
|---|---|---|--|---|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|---|----------|----|--|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 51 | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 34 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 53 | |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 35 | |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 43 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 43 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 45 | |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 48 | |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 | |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 52 | |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 | |
| 14 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 49 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 45 | |
| | 0.714286 | 0.52381 | 0.257142857 | 0.4285714 | 0.4952381 | 0.571429 | 0.25714 | 0.6 | 0.809524 | 0.543 | 0.4095 | 0.8381 | 0.8381 | 0.2381 | 0.5429 | 0.4095 | 37.09524 | | |
| suma de var/item | 8.47619 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| k | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| alfa | 0.82294 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>α - Alfa de Cronbach K - Número de ítems Vi - Varianza de cada ítem Vt - varianza del total</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Confiabilidad del Cuestionario para describir la retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo”

| Nº ENCUESTADO | 1 ¿Los docentes sienten confianza en la calidad, prestigio y sostenibilidad de la organización educativa? | 2 ¿Los docentes confían en el liderazgo de los directivos de la organización educativa? | 3 ¿Los directivos de la organización educativa informan con claridad, consistencia, autoridad las proyecciones de mejora y desarrollo de la institución? | 4 ¿Los docentes trabajan en un ambiente laboral donde existen oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo profesional? | 5 ¿Los docentes sienten que en su experiencia laboral dentro de la organización les permite elevar su potencial y capacidades profesionales? | 6 ¿El salario recibido por los docentes les hace sentirse valorados como profesionales de la educación? | 7 ¿La organización se preocupa por ofrecer compensaciones y remuneraciones justas para sus trabajadores docentes? | 8 ¿La organización ofrece un entorno o condiciones favorables para la motivación y el éxito de sus trabajadores docentes? | 9 ¿La organización diseña y aplica de forma eficiente procesos de trabajo eficiente para facilitar la colaboración y el apoyo entre los trabajadores docentes? | 10 ¿La organización ofrece a sus colaboradores la autonomía necesaria para permitirles realizar su trabajo con eficiencia? | 11 ¿La organización mantiene influencia positiva para el buen desempeño de sus docentes? | 12 ¿La organización utiliza diferentes estrategias económicas (bonos por productividad, mejores salarios por grados académicos o por mejor rendimiento) para retener a sus mejores docentes? | 13 ¿La organización utiliza diferentes estrategias no económicas (reconocimientos, premio por la destacada labor docente, actividades de integración y esparcimiento) para retener a sus mejores docentes? | | | |
|-------------------------|--|--|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|----------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | 41 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | | | 25 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | 42 |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | 27 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | | | 37 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | | | 34 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | | | 38 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | 37 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | 40 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | | | 43 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | | | 43 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | | | 42 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | | | 38 |
| 14 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | 42 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | 40 |
| | 0.5524 | 0.4571 | 0.257143 | 0.352381 | 0.52381 | 0.5714 | 0.381 | 0.5714 | 0.685714 | 0.380952 | 0.4 | 0.7809524 | 0.8571429 | | | 30.20952 |
| suma de var/item | 6.771 | | | | | | | | | | | | | | | |
| k | 13 | | | | | | | | | | | | | | | |
| alfa | 0.841 | | | | | | | | | | | | | | | |

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem
 Vt - varianza del total

ANEXO N°6: BASE DE DATOS DE LOS CUESTIONARIOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DE LA RETENCIÓN DE LOS DOCENTES

Base de datos del Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa “Galileo”

| DIMENSIONES N° PREGUNTAS N° ENCUESTADO | ADMISIÓN DE PERSONAS | | | | | APLICACIÓN DE PERSONAS | | | | | | COMPENSACIÓN DE PERSONAS | | | | CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | | | | | SUMA VI | TOTAL VI |
|--|----------------------|--------|--------|---------|----------|------------------------|--------|--------|--------|---------|----------|--------------------------|--------|---------|----------|---------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|-------------------------|---------|---------|---------|----------|---------|----------|
| | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | SUMA D1 | TOTAL D1 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | SUMA D2 | TOTAL D2 | ITEM 8 | ITEM 9 | SUMA D3 | TOTAL D3 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | SUMA D4 | TOTAL D4 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 | SUMA D5 | TOTAL D5 | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | 2 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 45 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 43 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 40 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 39 | 2 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 44 | 3 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 37 | 2 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 44 | 3 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 41 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 39 | 2 | |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 43 | 3 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 46 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 43 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 51 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 48 | 3 |
| 15 | 4 | 2 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 46 | 3 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 40 | 2 |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 50 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 49 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|---|
| 19 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 47 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 42 | 3 |
| 21 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 50 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 37 | 2 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 41 | 2 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 4 | 4 | 11 | 4 | 42 | 3 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 40 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 42 | 3 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 10 | 4 | 43 | 3 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 40 | 2 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 45 | 3 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 46 | 3 |
| 31 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 50 | 3 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 50 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 44 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 53 | 3 |
| 35 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 48 | 3 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 49 | 3 |
| 37 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 52 | 3 |
| 38 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 4 | 2 | 9 | 3 | 47 | 3 |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 53 | 3 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 52 | 3 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 42 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 10 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 47 | 3 |
| 43 | 2 | 4 | 2 | 8 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 49 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 50 | 3 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 52 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|----|---|
| 46 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 50 | 3 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 2 | 3 | 4 | 9 | 3 | 42 | 3 |
| 48 | 2 | 3 | 3 | 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 49 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 41 | 2 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 53 | 3 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 51 | 3 |
| 52 | 2 | 4 | 3 | 9 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 11 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 46 | 3 |
| 53 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 2 | 10 | 4 | 45 | 3 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 45 | 3 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 38 | 2 |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 10 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 53 | 3 |

Base de datos del Cuestionario para describir la retención de los docentes de la Organización Educativa “Galileo”

| DIMENSIONES | FACTORES QUE IMPACTAN EN LA RETENCIÓN | | | | | | | | | | | | | ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN | | | | SUMA V2 | TOTAL V2 |
|---------------|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | N° PREGUNTAS | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | SUMA D1 | TOTAL D1 | ITEM 12 | ITEM 13 | SUMA D2 | | |
| N° ENCUESTADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 29 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 30 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 26 | 2 | 3 | 3 | 6 | 3 | 32 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 34 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 6 | 2 | 38 | 3 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 27 | 2 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 37 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 37 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 30 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 37 | 3 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 36 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 43 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 41 | 3 |
| 13 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 40 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 40 | 3 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 35 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 29 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 49 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 33 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 40 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|
| 19 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 33 | 2 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 2 | 37 | 3 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 38 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 29 | 2 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 36 | 3 |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 26 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 32 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 32 | 2 |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 30 | 2 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 2 | 37 | 3 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 30 | 2 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 36 | 3 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 29 | 2 |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 45 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 42 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 36 | 3 |
| 34 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 35 | 3 | 4 | 4 | 8 | 2 | 43 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 8 | 3 | 44 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 42 | 3 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 8 | 2 | 47 | 4 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 45 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 48 | 4 |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 38 | 3 |
| 41 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 31 | 3 | 3 | 4 | 7 | 4 | 38 | 3 |
| 42 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 4 | 7 | 2 | 41 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 45 | 4 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 32 | 2 |
| 45 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 8 | 3 | 42 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|
| 46 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 7 | 4 | 48 | 4 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 37 | 3 |
| 48 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 3 | 7 | 4 | 38 | 3 |
| 49 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 6 | 3 | 36 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 46 | 4 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 37 | 3 |
| 52 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 4 | 7 | 2 | 41 | 3 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 3 | 7 | 2 | 42 | 3 |
| 54 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 23 | 2 | 4 | 2 | 6 | 3 | 29 | 2 |
| 55 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 33 | 2 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 8 | 3 | 45 | 4 |

ANEXO N°7: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

EXPERTO 1:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018"

OBJETIVO: Describir la retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018


DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | ✓ | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Aguilar Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*


DNI: *32965014*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo"

OBJETIVO: Describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: docentes de la Organización Educativa "Galileo"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | ✓ | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dagilar Sánchez Sorri

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister



DNI: 3296304

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

EXPERTO 2:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo"


OBJETIVO: Describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: docentes de la Organización Educativa "Galileo"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | X | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Gonzalez Rueda Nestor Daniel*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*


DNI: *32991045*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar la retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

OBJETIVO: Describir la retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | X | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Gonzalez Rueda Nestor DANIEL*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*



DNI: *32991045*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

EXPERTO 3:

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo"

OBJETIVO: Describir la gestión del talento humano de la Organización Educativa "Galileo" Chimbote 2018.

DIRIGIDO A: docentes de la Organización Educativa "Galileo"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister



DNI: *25573328*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario para analizar la retención** de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018"

OBJETIVO: Describir la retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | | X | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Osvaldo Arenas Edmundo Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

DNI: 25573328

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N°8: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018", de las estudiantes Clavijo Burga Olenka Jazmín y Hernández Cisneros Militza Marilyn constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018




Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO N°9: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

| | | |
|---|--|---|
|  | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 13-03-2018 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo Militza Marilyn Hernández Cisneros identificado con DNI N° 46732978

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


Firma

DNI: 46732978

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

| | | |
|--|--|---|
| | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 13-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo Olenka Jazmín Clavijo Burga identificado con DNI N° 72126172

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado : "Gestión del talento Humano y retención de los docentes del nivel secundario en la Organización Educativa "Galileo" - Chimbote 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma

DNI: 72126172

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

ANEXO N°10: AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



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
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
OLENKA JAZMIN CLAVIJO BURGA

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA “GALILEO” – CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



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
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
MILITZA MARILYN HERNANDEZ CISNEROS

INFORME TÍTULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO EN LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA “GALILEO” – CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN