



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y gestión del talento humano  
docente en las instituciones educativas de la Red 14,  
UGEL 06, Vitarte 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Sotelo Maguiña Felipe Moises

**ASESORA:**

Dra. Larrea Serquén Rosa Luz

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

2019

## Página del Jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **SOTELO MAGUIÑA, FELIPE MOISES**. Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE EN LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14, UGEL 06, VITARTE - 2018.**

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Liset Sulay Rodriguez Baca

Firma: .....

SECRETARIO: Mg. Adolfo Silva Narvaste

Firma: .....

VOCAL: Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoria*

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

*Fundamentar su estadístico*

*Actualizar antecedentes*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*levantar las observaciones*



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

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

### **Dedicatoria**

A mis queridas hijas Irene e Ivanna, a Maribel mi amada esposa, a mi adorada madre Angela y a mi querido padre Aureo, quien es motivo de orgullo y admiración de mi familia.

## **Agradecimiento**

A Dios para que guíe mis pasos, a la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por permitir que pueda crecer profesionalmente, a mi asesora Rosa Luz Larrea Serquén por su dedicación y empeño, y a mi familia por su amor y apoyo incondicional.



### Declaratoria de autenticidad

Yo, Felipe Moises Sotelo Maguiña, alumno de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, de Maestría en Administración de la Educación, declaro que el trabajo *Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de la RED 14 UGEL 06 Vitarte – 2018*, que presento para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Declaro lo siguiente:

- Todas las fuentes mencionadas he tenido a bien mencionar en el trabajo de investigación presente, habiendo podido identificar de forma correcta toda cita textual que proviene de otras fuentes, estando acorde con lo establecido por las normas de trabajos académicos.
- Esta investigación no ha sido presentada ni completa ni en forma parcial para que se obtenga otro grado académico o título profesional.
- Las fuentes de investigación que he utilizado no es distinta de aquellas señaladas en este trabajo de investigación.
- Este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda plagios, lo sé de manera consciente.
- De hallarse el uso de material intelectual que es ajeno sin el reconocimiento de su fuente o autor, me he de someter a las sanciones que el proceso disciplinario determine.

Lima, 22 de enero de 2019



**Felipe Moises Sotelo Maguiña**

**DNI: 09396092**

## Presentación

Señor presidente:

Señores miembros del jurado:

Teniendo en consideración en acatamiento de las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la facultad de educación, de la sección de posgrado de la Universidad César Vallejo de maestría en educación con mención en Administración de la Educación, les presento el siguiente trabajo de investigación correlacional titulado *Gestión Administrativa y Gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018*.

En la mencionada investigación describo la relación que existe entre la Gestión administrativa y la Gestión del talento humano de los docentes de la Red 14, de la UGEL 06, Vitarte.

Esta investigación tiene siete capítulos: La primera, en el capítulo I se hace la introducción al problema de estudio y se señala los antecedentes, la fundamentación teórica-científica, justificación, hipótesis, y objetivos. Capítulo II corresponde al método, en el cual se explica el diseño de investigación, las variables, operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, aspectos éticos. El capítulo III lo conforman los resultados obtenidos como producto de la investigación, en el cual se señala la relación entre ambas variables. En el capítulo IV está la discusión de los resultados. El capítulo V las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación. El capítulo VI trata sobre las recomendaciones. Finalmente, en el capítulo VII las referencias bibliográficas y anexos entre los que se encuentran la matriz de consistencia, instrumentos de recolección de datos, etc.

Espero señores miembros del jurado que esta tesis se ajuste a las exigencias de la Universidad y merezca la aprobación de ustedes.

El autor

**Índice**

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	1
II. Método	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, operacionalización	27
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez Y confiabilidad.	32
2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
IV. Discusión	56
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66

Anexos	71
Anexo 01: Artículo científico	72
Anexo 02: Matriz de consistencia	84
Anexo 03 Instrumentos	87
Anexo 04: Validez de los instrumentos	94
Anexo 05: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio	161
Anexo 06: Base de datos	120

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1 Operacionalización de la variable gestión administrativa	22
Tabla N° 2 Operacionalización de la variable gestión del talento humano	22
Tabla N° 3 Distribución de la población de las I.E.de la RED 14, UGEL 06	24
Tabla N° 4 Distribución de la muestra I.E de la Red 14, ugel 06	25
Tabla N° 5 Ficha técnica 1	27
Tabla N° 6 Ficha técnica 2	28
Tabla N° 7 Valoración expresiva de la escala Likert para variable Gestión Administrativa	29
Tabla N° 8 Valoración expresiva de la escala Likert para variable Gestión del talento humano	29
Tabla N° 9 Validez del Alpha de Cronbach del instrumento Gestión Administrativa	30
Tabla N° 10 Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Talento Humano	30
Tabla N° 11 Validez de los instrumentos por los juicios de expertos	31
Tabla N° 12 Medidas de frecuencia de la variable Gestión Administrativa	33
Tabla N° 13 Medidas de frecuencia de la dimensión: planificación	34
Tabla N° 14 Medidas de frecuencia de la dimensión: organización	35
Tabla N° 15 Medidas de frecuencia de la dimensión: Dirección	36
Tabla N° 16 Medida de frecuencia de la dimensión: control.	37
Tabla N° 17 Medidas de frecuencia de la variable: gestión del talento Humano	38

Tabla N° 18 Medidas de frecuencia de la dimensión: calidad de vida En el trabajo	39
Tabla N° 19 Medidas de frecuencia de la dimensión: relaciones laborales.	40
Tabla N° 20 Medidas de frecuencia de la dimensión: capacitación y Desarrollo personal.	41
Tabla N° 21 Medidas de frecuencia de la dimensión: desarrollo organizacional	42
Tabla N° 22 Correlación de Spearman entre la variable gestión del talento Humano, sus dimensiones y la variable gestión administrativa	43
Tabla N° 23 Medidas de correlación entre la Gestión Administrativa y el Talento humano docente	44
Tabla N° 24 Medidas de correlación entre la gestión administrativa y La calidad de vida en el trabajo	45
Tabla N° 25 Medidas de correlación entre la gestión administrativa y Las relaciones laborales	46
Tabla N° 26 Medidas de correlación entre la gestión administrativa y La capacitación y desarrollo personal	47
Tabla N° 27 Medidas de correlación entre gestión administrativa y El desarrollo organizacional	48
Tabla N° 28 Tabla cruzada de las variables gestión administrativa y Gestión del talento humano	49

## Índice de figuras

	Pág.
Figura N° 1 Gráfico de barras de la variable gestión administrativa	33
Figura N° 2 Gráfico de barras de la dimensión: planificación	34
Figura N° 3 Gráfico de barras de la dimensión: organización	35
Figura N° 4 Gráfico de barras de la dimensión: dirección	36
Figura N° 5 Gráfico de barras de la dimensión: control	37
Figura N° 6 Gráfico de barras de la variable: gestión del talento humano	38
Figura N° 7 Gráfico de barras de la dimensión: calidad de vida en el trabajo	39
Figura N° 8: Gráfico de barras de la dimensión: relaciones laborales	40
Figura N° 9: Gráfico de barras de la dimensión: capacitación y desarrollo Personal	41
Figura N° 10 Gráfico de barras de la dimensión: desarrollo organizacional	42

## Resumen

La presente investigación que se titula *Gestión administrativa y Gestión del talento humano docente en las Instituciones de la RED 14 de la UGEL 06 – Vitarte 2018*, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06 – Vitarte, 2018. Esta investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo del tipo descriptiva correlacional.

La población estuvo conformada por docentes de tres Instituciones Educativas: “1233 - Manuel Fernando Cabrel Nicho”, “1267-La Campiña” y “1275 – La Florida” y se hizo la muestra en base a 103 docentes en total, quienes manifestaron su percepción sobre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente. La técnica que se ha empleado para recoger los datos es la encuesta, la cual estuvo conformada por dos cuestionarios: uno sobre la gestión administrativa y el otro sobre la gestión del talento humano docente.

La conclusión a la que se llegó producto de esta investigación es que la gestión administrativa tiene una relación positiva media con respecto a la gestión del talento humano ( $Rho$  de Spearman = 501\*\*, 001 bilateral), esto quiere decir que sí existe una buena gestión administrativa, también, existe una buena gestión del talento humano y viceversa; sin embargo, esto no es definitivo.

*Palabras claves:* Gestión, Gestión administrativa y Gestión del talento humano.



## Abstract

The present research entitled *Administrative Management and Management of Teaching Human Talent in the Institutions of Network 14 of the Ugel 06 - Vitarte 2018* had as a general objective to determine the relationship that exists between the administrative management and the management of the teaching human talent in the Educational Institutions of Network 14, UGEL 06 - Vitarte, 2018. This research was carried out under the quantitative approach of the correlational descriptive type.

The population consisted of teachers from three Educational Institutions: "1233 - Manuel Fernando Cabrel Nicho", "1267-La Campiña" y "1275 - La Florida" and the sample was made on the basis of 103 teachers in total, who expressed their perception about the administrative management and the management of the teaching human talent. The technique that has been used to collect the data is the survey, which consisted of two questionnaires: one on administrative management and the other on the management of teaching human talent.

The conclusion that was reached as a result of this research is that the administrative management has a medium positive relationship with respect to the management of human talent ( $Rho$  de Spearman = 501 \*\*, 001 bilateral), this means that there is a good administrative management, also, there is a good management of human talent and vice versa; however, this is not definitive.

*Keywords:* Management: Administrative Management and Human talent management.

# **I. Introducción**

la presente investigación de la gestión administrativa y la gestión del talento humano pretende analizar los procesos de la gestión administrativa y la forma como ésta, se interrelaciona con la gestión del talento humano, entendiendo que el personal que asume la gestión administrativa es un líder educativo que toma las decisiones del futuro de la educación, por ello, es el responsable de realizar la gestión del talento humano, esto quiere decir, quien conduce a las personas integrantes de la organización, es el administrador o en este caso el directivo de una institución educativa, es el encargado de encabezar los pasos de la institución educativa, por ello, el directivo debe de tener necesariamente los conocimientos y las competencias necesarias para realizar correctamente la gestión del recurso humano por medio del talento y las competencias de cada uno de ellos, porque sólo así, si pueden lograr el mayor avance hacia el logro de cada una de sus metas, misiones y visiones institucionales.

En cuanto a la realidad problemática, las estadísticas revelan que el sistema educativo en el mundo, está formando, personas poco analíticos, poco reflexivos y más técnicos. según mis conocimientos en la materia, el sistema educativo en el mundo está orientado, manipulado por los grandes magnates de la economía, de tal manera que este sistema se reproduzca personas poco reflexivas, capaces de soportar hostigamientos dentro de sus cadenas de empresas del mencionado grupo de personas que manejan la economía mundial. Al respecto el conferencista Jürgen Klaric menciona que el sistema educativo está matando la creatividad de las personas. Frente a este inmenso problema, la responsabilidad de un director para hacer las gestiones correspondientes, con la finalidad de brindar una formación integral a los estudiantes, es bastante difícil, pero consideró que no es imposible.

Al respecto, existen estudios que señalan que la educación viene atravesando una crisis, sobre todo con respecto al docente, en este sentido tenemos en lo concerniente al eje principal del sistema productivo, una coyuntura poco propicia, la clase magisterial, en este sentido este estudio hace por (Musa, 2016) sostiene que cuando hicieron los siguientes cuestionarios en una entidad

educativa los empleados respondieron de la siguiente manera: a la pregunta ¿si sienten que se toman en cuenta las necesidades relacionados con el reconocimiento personal? el 79,3% respondieron a veces y el 16,3 % nunca. A la pregunta ¿si existen amplias oportunidades de crecimiento y desarrollo para los que laboran en la institución? el 66,8 % respondieron a veces y 28,8% nunca. Al cuestionario ¿si la administración del talento humano contribuye un impacto favorable en la productividad y en el desempeño laboral? el 67,3 % respondieron a veces 28,4% nunca. A la pregunta ¿si en la entidad educativa los trabajadores son vistos en su calidad del talento humano? el 48,6 % afirman nunca y 48,1 % a veces y 3,4 % siempre, por último, a la pregunta ¿si en el colegio los trabajadores tienen una importancia considerable? el 63% respondieron nunca, el 34,1% a veces y 2,9 % nunca. La respuesta obtenida en los cuestionarios anteriores, revelan que incluso en estos tiempos algunos directivos aun no toman la importancia de realizar la gestión del recurso humano en función de sus talentos y competencias. Así mismo, se observa que el mayor porcentaje de los encuestados responden que los directivos no toman en consideración al personal un docente al igual que el trabajador, es necesario precisar si estos datos son aplicables en la institución mencionada dónde se realiza esta investigación.

Así mismo, como señala (Koontz – Wehrich, 1998) la gestión es un nexo de determinaciones e intercambios de relaciones para la resolución de algún tipo de inconvenientes con respecto a todo tipo de recursos disponibles de una institución, tanto con sus propósitos generales y particulares en un determinado entorno en donde se desempeña dicha gestión. Por ello, en la actualidad, el problema que vive la educación peruana, sin duda es de una crisis total y cuando se trata de buscar culpables toda la responsabilidad recae en los docentes. Por consiguiente, los logros que obtengan los estudiantes en sus aprendizajes tienen que ver con el trabajo desplegado por los docentes, pero no es el único responsable. La responsabilidad atañe a todos involucrados en la educación desde las máximas jerarquías hasta los padres de familia. Es importante buscar la calidad educativa, pero nos olvidamos del eje principal de ella que son los docentes. Nos dedicamos a cambiar de currículum, cambiar leyes y normas, pero

no de la calidad de vida y de trabajo del docente, de capacitaciones de calidad de hacer partícipe a estos de los cambios que queremos realizar.

Si observamos cómo se encuentran realmente las Instituciones educativas en nuestro país, es necesario ahondar en lo concerniente a la forma como se realiza la gestión del recurso humano por medio de sus talentos en el campo educativo, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, ya que todo ello va a extender, prosperar el impulso del docente en beneficio de nuestros alumnos, esto va a significar ahondar, impulsar y ampliar sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas de toda persona, pero para iniciar un cambio empezamos por lo más cercano que tenemos nuestra Institución Educativa y todos los implicados en dirigirla.

A nivel de institución educativa el que debe hacer una adecuada gestión administrativa de los recursos humanos es el director, tomando en cuenta el talento de los docentes de su institución educativa, preocupándose de que tengan una buena calidad de vida, así como una relación laboral armoniosa con sus colegas y directivos, además en un espacio donde estimule la superación continua en lo personal y profesional. Por ello, en los diferentes colegios de la RED 14, UGEL 6, Vitarte 2018 se puede percibir muchas falencias en el aspecto de la gestión administrativa como: educadores insatisfechos (a todos se les evalúa por igual a pesar que no todos se han desempeñado adecuadamente tanto en sus diferentes comisiones como en el trabajo pedagógico, esto indudablemente crea un malestar al interior de nuestra institución, sobre todo de los buenos elementos que sienten que no son valorados adecuadamente y piensen en muchos casos emigrar a otros colegios), las relaciones laborales resquebrajadas, la poca importancia que se le da a la clase de vida de los educadores, la apatía por el crecimiento individual de los docentes, el mal llevado crecimiento organizacional, etc.

Los motivos de estos problemas son de diferente índole: tenemos conflictos dentro de la gestión administrativa; la carencia de una gestión adecuada, capaz que disponga, proyecte e impulse planes innovadores que brinden un trabajo

educativo de calidad; en lo que respecta a lo pedagógico, en los colegios de la RED 14 – UGEL 06, hay un plan de monitoreo que no está de acuerdo con la realidad de las diferentes instituciones educativas, los programas y planes tienen falencias sobre todo por las escasas actualizaciones a los educadores y a las frecuentes alteraciones del currículo. Además de carecer de una eficiente gestión administrativa, todo ese conglomerado de situaciones hace que se vea en las instituciones educativas molestia y descontento por parte de los educadores, más aún cuando se les exige muchos cambios, sin darles las herramientas mínimas para llevarlas a cabo, sin consultarles acerca de lo favorable o lo desfavorable acerca de ellos, aparte de no existir un estudio de la evaluación para comprender la realidad de los procedimientos, hilvanar pensamientos y finalmente tomar las determinaciones más adecuadas.

La educación peruana urge de propuestas que sean actualizadas, innovadoras y acertadas para que tengan una sensación que sea valioso en la enseñanza y en la meta en lo estudioso de los alumnos, así como en la excelencia educativa, pensamientos y movimientos que nos guíen a propulsar a las comunidades escolares que nos ayuden a comprender recientes formas de obtener los proyectos de la educación básica y que tengan en cuenta el perfil de egreso de los estudiantes.

En lo concerniente a los motivos de los conflictos son variados, así como lo son los conflictos interiores dentro de la gestión administrativa, la carencia de una administración capaz que pueda organizar, planificar, impulsar planes renovadores para brindar un servicio educativo de importancia; en lo que concierne a lo normativo de los colegios de la Red 14, UGEL 06, hay un plan de seguimiento que no está de acuerdo a la realidad de cada institución Educativa, es decir está descontextualizado, los planes y planes que se están dando cuentan aún con falencias por las deficientes capacitaciones a los maestros, sumado ello a los cambios constantes del currículo nacional. Debido a ello en esta Red 14 se puede notar que en los colegios hay cierto desagrado por parte de los educadores.

Por estas causas, se percibe la molestia y el descontento de parte de los docentes ya que hoy en día se les exige diversas cosas, muchos cambios, sin darles las herramientas necesarias, además, sin tener en cuenta la opinión del docente que esta en las aulas, por ello muchas veces los docentes no terminen de adecuarse a ella, lo cual representa un decaimiento, asimismo no existe un estudio de la evaluación que tenga como objetivo comprender la verdad de los procedimientos, acordar ideas y tomar resoluciones.

El panorama descrito en los colegios estatales de la RED 14 – UGEL 06, impacta sobre el adecuado crecimiento de la gestión administrativa, asimismo en la valoración interior que tiene la comunidad educativa que lo considera como defectuoso la prestación educativa por lo que es indispensable prestar más interés a la gestión del docente por medio de sus talentos, debido a que el educador es la piedra angular para el avance de las entidades educativas. Por todo lo descrito, se hace necesario conocer como la situación problemática descrita repercute en el justo avance de la gestión administrativa, y la evaluación interior de la comunidad educativa que estandariza como escaso el trabajo educativo que se brinda dentro de las entidades educativas del estado del nivel primaria y secundaria, de la RED 14 -UGEL 06, por consiguiente es urgente tener consideración la gestión del recurso humano en este caso la gestión de los docentes, administrativos por medio de sus talentos y potenciales habilidades desarrolladas.

Con respecto al tema de investigación, existen trabajos previos realizado por otros autores en el extranjero, los cuales mencionaré a continuación; Alava y Gomez (2016), realiza una investigación para diseñar un aplicativo de control, para subsistema de capacitación y selección en la universidad de católica en la ciudad de Santiago de Guayaquil, dicha investigación tuvo como objetivo general analizar las influencias de la administración de los subsistemas del talento humano en la actividad laboral del personal. Dicha investigación fue de tipo cuantitativo, para medir las variables se utilizó como instrumento una encuesta, el cual permite conocer los factores y las causas que influyen en el desempeño laboral, dicha investigación llegó en la conclusión que se evidencia una ligera

insatisfacción laboral del personal lo cual influye en un buen desenvolvimiento del desempeño de la misma, al respecto el autor menciona que en dicha institución el personal era considerado como recurso humano, esta denominación en la actualidad se ha cambiado a talento humano.

Rodríguez (2015), realizó un estudio de la gestión del recurso humano por medio de sus talentos y competencias desarrolladas a partir de las características del clima institucional. Dicho estudio se llevó en una universidad pública de Colombia, donde como objetivo fue determinar las características del clima organizacional en CIDE, en relación a la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y la realización personal, con la finalidad de un modelo de gestión del recurso humano por medio de sus talentos y competencias, para potenciar el bienestar de los docentes, llegaron a las siguientes conclusiones, que la comunicación asertiva entre sus miembros es realmente un elemento fundamental para contribuir a una clima organizacional positiva, menciona también que el trabajo en equipo es un componente elemental para que los diferentes partes de una organización trabajen de manera sincronizada y articulada, por su parte, directivo debe ser inteligente, capaz de motivar a toda la organización a que trabajen en sincronía teniendo en claro la misión y la visión de la institución. por último, se concluye también que la realización personal es muy importante debido a que el personal que desempeña su labor en una determinada institución debe sentirse realizado personalmente, esto quiere decir, que la persona que desempeña dentro de una organización debe desarrollarse como persona de manera constante, para ello es esencial los entrenamientos , capacitaciones, por ello, para lograr los elementos mencionados, es de suma importancia la gestión del recurso humano por medio de talentos y competencias desarrollados.

Flores (2015), realiza una investigación, para analizar los pasos del proceso administrativos y su influencia en la administración de la empresa en la cooperativa COPROBAS Jinotega 2010-2013. Dicha investigación fue de diseño descriptivo no experimental, en una muestra de diez empresas, la recolección de la información se utilizó haciendo uso de las técnicas de la revisión documental, observación directa, así mismo la entrevista personal,



llegando a la conclusión de que el proceso de la administración y la gestión de la empresa en la mencionada cooperativa, se realiza en forma parcial, esto demuestra que el proceso de las funciones administrativas no se llevan de forma correcta. Menciona también que la administración en la mencionada cooperativa es deficiente, por la clara evidencia de deficiente conocimiento y competencia administrativo.

Así mismo, con respecto al tema de estudio, también existen otras investigaciones recientes en el ámbito nacional, los cuales se presenta a continuación; Sánchez (2018), Realiza una investigación con el objetivo de establecer la relación entre la gestión escolar y el desempeño docente en la institución educativa pública red 2, puente piedra, 2018. dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 90 estudiantes, para la recolección de la información utilizó como instrumento el cuestionario estructurado, ésta se aplicó mediante la técnica de encuesta, llegando a la conclusión de que: si existe una correlación entre las variables mencionadas, como evidencia de ello demuestra que el valor de la correlación de Pearson es de 0,840, este valor demuestra que la correlación es positiva y alta, además el valor de la significancia es menor a 0,001, valor que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Coronado (2016), Realiza una investigación con el objetivo de determinar el grado de asociación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en el colegio Ricardo Palma de Lima metropolitana en el año 2016, para lo cual hizo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo transversal correlacional, en una muestra de 60 docentes de la mencionada institución educativa, la recolección de la información se hizo mediante encuesta, con el uso de un cuestionario estructurado como el instrumento, llegando a la conclusión de que existe una relación positiva considerable entre las variables mencionadas, como evidencia de ello el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,567 y el valor de significancia p es menor a 0,05

Medina (2016), realiza una investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre gestión administrativo en el desempeño docente de la universidad San Pedro de Huaraz, cuya muestra fue integrado por 50 miembros, en donde la recolección de la información se hizo mediante una encuesta, haciendo uso del instrumento cuestionario estructurado. Llegando a la siguiente conclusión que el 50% de las personas encuestadas señalan que el grado de la administración financiera es alta, mientras que 23,3% un nivel de gestión financiera media y un 26,7% un nivel de gestión bajo. Las conclusiones que se llegaron fueron que el trabajo docente con respecto al trabajo del educador, en lo integral, competente e integral ya sea en lo pedagógico y en lo didáctico para conseguir la eficacia y obtener el éxito deseado. Por consiguiente, debe haber un interés perseverante de las organizaciones en lo que se refiere al renovar los sistemas de gestión.

Villegas (2015), realizó la investigación con el objetivo de conocer la interrelación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una capacitación y perfeccionamiento 2012, dicho investigación fue básica de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Las conclusiones arrojan que hay un vínculo relativo, positivo, bueno entre la gestión administrativa y el desempeño del educador en virtud del rechazo de la hipótesis nula que es ( $H_0$ ) y la aprobación de la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). por lo tanto, se puede afirmar que si existe una positiva interrelación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en dicha institución.

Con respecto a las teorías relacionadas al tema de la gestión administrativa, El termino gestión proviene de latín, que significa administración de los recursos, por ende, el concepto de la gestión administrativa es la administración de los recursos disponibles de una institución. Los recursos con que cuenta una institución son diversos entre ello, recursos económicos, recursos humanos, recursos materiales etc. Al respecto, George Terry (1986, p.21), señala que es un proceso que consiste en planificar, organizar, ejecutar y controlar los recursos, por ello en este materia es importante establecer y conseguir metas por medio del

empleo de seres humanos y demás requerimientos. Es decir, para el autor, la gestión administrativa tiene un proceso que inicia en la planificación de las diferentes actividades para el correcto funcionamiento de la institución, así mismo, organizar de manera sistemática y coherente los diferentes elementos que componen una institución a fin de que las actividades se realicen de manera ordenada y articulada. Pero también, uno de las funciones administrativas es ejecutar o poner en acción todo lo planificado con anterioridad, por último, el administrativo tiene la función de controlar el cumplimiento y avance de las acciones previamente planificados. De la misma forma, Chiavenato (2006), también señala que la gestión administrativa es el conjunto de diferentes acciones y actividades que desarrolla un directivo en el marco del cumplimiento del proceso administrativo que es planear organizar dirigir y controlar el correcto funcionamiento de una institución en donde ejerce dicha administración.

En referencia a la evaluación de la gestión administrativa Sotomayor (2008, p.10), señala que el diagnóstico administrativo nos permite identificar los diferentes errores que existen dentro de una organización, teniendo en cuenta que dichos errores es el resultado de una causa, de tal manera, conociendo dichas causas puedan incorporar las medidas correctivas o alternativa de prevención en el futuro, dichas medidas o alternativa de solución deben orientarse y sincronizarse con el objetivo de una entidad o institución. por ello, para estar seguros de que el resultado del diagnóstico reportados por los gerentes refleja datos reales es recomendable realizar auditorías o diagnóstico administrativos.

En lo concerniente a la dimensión de la gestión administrativa, George (1988), explica que la administración es un desarrollo diferente y único basada en las acciones de planeación, organización, ejecución y control, desempeñada para determinar y lograr las metas señaladas con el empleo de otros medios y de seres humanos. Por ello, a partir de las nociones antes mencionadas podríamos mencionar que la gestión administrativa es la actividad humana o proceso social, que se encarga específicamente de delinear y conservar un ambiente en el que laborando en equipos las personas desarrollan adecuadamente metas

establecidas. Del mismo modo, se puede definirlo también, como un proceso social que se dedica principalmente en planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de recursos, aquellos que sin duda son los principales.

De la misma forma, Ramírez (2004), considera que la administración y la conducción de una institución educativa es como la administración de una empresa de servicio puesto que, la administración de la institución educativa está dentro de la gestión empresarial, por ello, en el proceso de la administración se debe utilizar y aplicar las funciones básicas de la administración de una empresa de servicios, dichas funciones básicas son: la planeación, la organización, la comunicación y el ejercicio del control. como dice el autor mencionado, una institución educativa es una empresa que brinda servicios, por ello, un directivo, debe tener todas las cualidades y conocimientos necesarios de la administración, puesto que la administración de una institución educativa es sumamente delicada con alto grado de compromiso y responsabilidad por su naturaleza de brindar servicios a los niños, adolescentes y jóvenes.

Con respecto a la dimensión 1: la planificación, es uno de las herramientas poderosas para programar las diferentes actividades a realizarse, predisponiendo los recursos materiales, humanos y financieros en un determinado plazo de tiempo. por ello, para un administrativo es sumamente esencial desarrollar el hábito de hacer una planificación adecuada de sus tareas, al respecto Chiavenato (1999, p 320) señala que la primera función básica de la administración, es la planificación, en ella se fija o se determina los plazos para cada objetivo trazado, dichos plazos deben ser conscientes y coherentes para poder alcanzarlos en un determinado período de tiempo, puesto que la planificación proviene de hacer un plan teórico con la finalidad de obtener un resultado satisfactorio y lograr el objetivo concreto, esto quiere decir que, una planificación consciente establece un conjunto de planes con el fin de lograr el objetivo de la mejor forma posible. En este sentido, la importancia de la planificación se aprecia con el logro de los objetivos, de lo contrario cuando no se planifica con anticipación cualquier actividad simplemente se improvisa por cumplimiento, muchas veces este último no sale bien. Esto ocurre con muchos docentes cuando no se planifican bien sus

clases, improvisan, incluso padecen de carencia de algunos materiales logrando que el desarrollo de las capacidades y competencias de los estudiantes no se logra como se esperaba.

Del mismo modo, Oliveira (2003), explica que al dar a conocer a los empleados los objetivos de la organización y como pueden involucrarse para alcanzar esas metas, entre ellos coordinar sus actividades y apoyarse para lograr el trabajo en equipo, sin dicha planificación no se podrán lograr sus objetivos eficientemente. Mencionar también que, aquellos planes contienen los objetivos que la organización desea alcanzar y mediante ellos se establecen procedimientos que sirven como modelo para que: (a) para que la organización tenga en cuenta la cantidad de los recursos necesarios a emplear para alcanzar a los objetivos propuestos; (b) que los miembros realicen diferentes actividades en función a los objetivos y procedimientos escogidos, de tal forma que garanticen resultados satisfactorios; (c) que el progreso de la obtención de los objetivos sean vigilados como medidos, para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfactorio.

Existen muchos tipos de planeación, para Oteo (2012), define la planificación estratégica como el eje principal de toda organización que se encuentre dirigido a crear, mejorar o fortalecer una unidad determinada al interior de la estructura global de la institución que existe para ampliar su nivel competitivo. La estructuración de lo que en el pasado se comprendía como “plan de empresa” y hoy se le conoce como “plan estratégico”, dentro de ellas se toma en cuenta conjuntos de elementos y conceptos, que provienen del ámbito empresarial, pero que pueden ser llevados a cabo, con excelentes resultados a todo tipo de organizaciones o instituciones. (a) Planificación táctica o funcional. Como señala Munch, (2014, p. 37), el objetivo de tener un plan estratégico, en ella se reúnen los proyectos que se desarrollan en cada una de las áreas de la organización. (b) Planificación Operativa. Como menciona Munch, (2014, p. 37), se delinea de acuerdo con los planes estratégicos, y como su nombre lo señala, se ejecutan en los niveles operativos”.

Los procesos de la planificación según Carucci (2003), menciona que la planificación estratégica parece sencilla, pero es realmente un proceso largo y cuidadoso, producto de una investigación y toma de decisiones muy delicadas. El primer paso de la planificación es el análisis general del problema, esto se comprende hacer un estudio profunda y cuidadosa de los factores que producen el problema a resolver, es en este punto se describe toda la realidad problemática. Una vez identificado los diferentes problemas es momento de priorizar uno de los problemas a resolver y explicar con claridad el problema y determinar claramente lo que se quiere lograr, es decir el objetivo claro. Seguidamente se realiza una serie de propuestas de acción, teniendo en cuenta que cada acción debe dar cumplimiento de una meta que en conjunto conlleve el logro del objetivo. Por ello, para cada acción se debe analizar la viabilidad, por último, la toma de decisiones de ejecución, indicando las fechas exactas con la acción concreta a realizar. En el proceso es indispensable la evaluación del avance, para determinar si las decisiones tomadas son las correcta de lo contrario para realizar algunos cambios o reajustes.

Por otro lado, Armijo (2009) también menciona los 4 componentes del proceso de planificación estratégica, en donde menciona lo siguiente (a) la misión; que se comprende el papel que desempeña la organización, en el caso de la escuela, se comprende el papel que desempeña una institución educativa dentro de la sociedad, en el terreno educativo. (b) la visión; que se comprende el sueño de una organización en lo que se quiere convertirse en el futuro próximo. (c) objetivos estratégicos, se denomina así, al cumplimiento de los pequeños metas, que conlleva al logro del objetivo general, es decir, los diferentes actividades o acciones en el proceso dan como resultado a los objetivos estratégicos, la suma de los objetivos estratégicos a la vez dan como resultado el objetivo general; (d) estrategias y planes de acción; la estrategia es el conjunto de pasos o acciones a seguir para logran un fin concreto, dicho estrategia se materializa por un conjunto de acciones previamente planificadas, así mismo cada acción se realiza mediante una técnica mediante el uso de los instrumentos pertinentes.

Con respecto a la dimensión 2: La organización; considero que la organización en una estructura administrativa, formada con algún objetivo en

concreto, que consta un organigrama formal, con autoridades en jerarquía. Al respecto Chiavenato (1999, p. 347) indicó que, dentro de la administración, se toma como actividad básica la organización con el fin de conseguir los objetivos y metas trazadas, para ellos es necesario juntar y estructurar los recursos, en el cual, el más importante es el elemento humano. Agrega que la organización funciona para ordenar y juntar todos los bienes (no humanos y humanos), con la única finalidad de lograr las metas determinadas. Los recursos humanos se agrupan y asignan actividades interrelacionadas y trabajar mejor en equipo. Llevando al campo educativo, toda institución educativa es una organización, que presenta una estructura sistemática, en el cual cada componente presentan tareas y responsabilidades específicas que cumplir y todos sus componentes son interdependientes, por ello para su mejor funcionamiento se vale de una comunicación solida entre todo sus componentes de una organización, además cabe precisar que una organización se forma para cooperar con la finalidad de lograr algún objetivo concreto en beneficio común.

El mismo autor Chiavenato (1999, p. 346) menciona que la organización estriba en fraccionar la tarea, juntar las labores en una estructura lógica, nombrar a los encargados de llevarlas a efecto (tareas y cargos), conceder los requerimientos imprescindibles y coordinar los empeños. La organización sirve para reunir y ordenar todas las acciones que se deben seguir por medio de la asignación de roles, en el cual todos los empleados participen y utilicen los recursos que tienen a su disposición, en ella no se escoge al personal ideal con la finalidad de cumplir roles determinados, sino que se dividen las tareas y ellas se asignan luego a cada empleado.

De la misma forma, Vásquez (2002), consideró que la organización “estudia la estructura y el funcionamiento de cada empresa con el propósito de crecer y conseguir los objetivos planteados.” (p. 7). Es decir, estudia la forma como está estructurado una organización, que tan eficiente es su funcionamiento de cada una de las partes de una organización, como es la articulación de las diferentes áreas y si las acciones son coherentes con los objetivos planificados de la empresa, para impulsar el crecimiento de la misma. De lo mencionada por los autores citados, se puede afirmar que la organización bien solida es una

estrategia muy efectiva para cumplir un objetivo común, así como dice el dicho que cien cabezas piensan mejor que uno, en una organización cuando se analiza algún tipo de problemas cada integrante aporta una solución desde diferentes enfoques, esto le permite al directivo tomar decisiones informadas, reduciendo la probabilidad de equivocaciones.

Por otro lado, Eyssautier (2010, p. 105), menciona, que la organización establece los roles que luego serán cumplidos dentro de la empresa. Es en este proceso en el que se afianzan las relaciones entre las personas y recursos con la finalidad de cumplir metas. Al respecto, Blanco y Maya (2005), tuvieron en cuenta que los fundamentos esenciales de una institución actual son: a) la entidad debe ser clara, quiere decir clara en sus objetivos, misiones y visiones, de tal manera que cada uno de los integrantes de la organización debe tener claro el horizonte de la organización; b) alguno tiene que tener la facultad de poseer la determinación final sobre diferentes circunstancias; esto le corresponde a los directivo y sub directivos que son los encargado de tonar las decisiones, considerando que la toma de decisiones requiere tener una buena determinación. c) la organización debe adaptarse a su misión; efectivamente la esencia de una organización es su misión que debe cumplir, para ello se forma la organización, d) la autoridad debe ser conforme al cargo; esto hace referencia que la autoridad de la persona va en jerarquía y en función a su cargo que ocupa, teniendo presente que la autoridad uno se debe ganarse y no imponerlos.

Con respecto a la dimensión 3: la dirección es uno de los elementos fundamentales en la administración, puesto que, luego de planificar una actividad para concretarlo se realiza un conjunto de actividades ordenadas y secuenciadas, es en este punto, donde entra el rol de dirección de una administrativo porque es el encargado de dirigir dichas actividades. Para ello, generalmente los altos directivos delegan o subordinan autoridad a otros con conocimientos en la materia. Al respecto, Chiavenato (2011, p. 130), indicó que la administración cuenta con una tercera función, la dirección, cuya principal función es hacer que las cosas marchen y sucedan. Se puede decir que la función de la dirección: movilidad a la empresa e imprimir acción. Esta función se vincula con la acción, con situarla en marcha, y en ella intervienen directamente los recursos humanos



de la compañía. Así mismo, los trabajadores deben ser designados a sus posiciones y funciones, siendo guiados, estimulados y capacitados para que logren los rendimientos que se aguardan de ellos. El cargo de la dirección está relacionado con la manera en la que se alcanzan los objetivos dentro de las tareas que se forman parte de la organización. La función administrativa que se refiere a las relaciones de los recursos humanos de toda la jerarquía corresponde a la dirección. La organización y la planeación para que puedan ser capaces es importante que a las personas se les oriente con una adecuada comunicación y con una sagacidad de motivación y liderazgo para complementar y disimularlas.

En referencia a los alcances de la dirección. Chiavenato (2011, p. 131), señala guiar, representar, comprender para otros lo que dicen los planes y girar instrucciones sobre cómo ejecutarlos a efecto de que se alcancen los objetivos fijados. La dirección se puede mostrar en tres diversos niveles: (1) Dirección a nivel global. Que contiene a la organización como un todo. Es la dirección propiamente. Éste es la altura estratégica de la organización. (2) Dirección a nivel departamental. Contiene cada departamento o unidad de la organización. Se le asigna al nivel estratégico de la organización. (3) Dirección a nivel de operaciones. Contiene a cada clase de personas o de labores. Se refiere a la supervisión. Reúne a los trabajadores de la base del organismo. Representa al nivel operacional de la organización. De los mencionado en las citas anteriores con respecto a la dirección se puede decir que, si el objetivo es claro, además si ya está previamente planificado las diferentes acciones estratégicas, entonces en el proceso de ejecución es necesario una dirección, quien realmente separa como orientarlo a los que ejecutan la acción en función a los objetivos estratégicos.

Con respecto a la dimensión 4: el Control es una de las funciones más importantes de un administrador, ya que ejercer control implica estar al tanto de todas las acciones que ocurren dentro de una organización, es decir obtener la información actualizada de los avances, de los resultados parciales para luego evaluar. Así mismo, estar informado de que las actividades mencionadas están realizando con normalidad, de lo contrario para emitir unas medidas correctivas pertinentes en su momento. Chiavenato (2011, p.131) indicó que en la

administración la palabra control tiene varios conceptos como: (1) Control como función restrictiva y coercitiva. Este significado se usa comúnmente de evitar o restringir determinadas clases de indeseadas desviaciones o de comportamientos no admitidos. Este punto de vista, el control nos muestra un negativo carácter y restrictivo, por lo que en muchas ocasiones se le empata con inhibición, coerción y manipulación. (2) Control como sistema automático de regulación. Se emplea para sostener en forma involuntaria un grado persistente de funcionamiento o de flujo de un sistema. (3) Control como función administrativa. Se refiere al control como integrante del desarrollo administrativo, como añadido de la planeación, la organización y la dirección. Cuya intención es garantizar que los efectos hayan sido planeados, organizado y dirigido en base a los objetivos planificados con anterioridad. La naturaleza del control radica en estar al tanto, si la labor que se observa logrará los propósitos anhelados. El control fundamentalmente es un desarrollo que dirige la labor que se despliega hacia un propósito determinado con anticipación. Como evolución, el control exhibe períodos que ameritan una aclaración.

Fases del control. Chiavenato (2011) indicó las siguientes 4 fases: (1) Se establecen estándares que simbolizan el ejercicio ansiado y principios que son las normas que conducen las resoluciones. Representan los propósitos que el control garantiza. Los estándares se pueden manifestar en duración del trabajo, del dinero, obtención de calidad, unidades físicas, costos o en términos de índices. (2) Se observa el desempeño y para controlarlo se debe saber de él, aunque sea en lo mínimo. El procedimiento de control procede para ordenar las acciones a algunos estándares previamente establecidos y se desempeña de acuerdo con el aviso que percibe. (3) Contrastar el desempeño con el estereotipo determinado. Toda acción muestra algún tipo de error, desviación o error. Es significativo definir los términos en los que será aceptada como normal ese cambio. El desempeño debe detectar los posibles errores y desviación en el proceso, que le permita dar el siguiente paso (4) Acción correctiva. El control tiene como finalidad principal sostener los patrones constituidos para que con ello sean capaces de lograr los propósitos para favorecer a la organización. Los errores pueden ser corregidos para que las ejecuciones se normalicen exitosamente. La actividad reformatoria

pretende que lo que se afronta, se haga fielmente con lo que se desearía alcanzar. (p. 133).

En referencia a la variable, gestión del talento humano, considero que en una institución educativa es sumamente importante, porque, la gestión del capital humano en función del talento, entendiéndolo que cada persona tiene un don o talento especial, en algo que realmente le apasiona hacerlo, además tiene las habilidades innatas para hacerlo, entonces esa persona realizará las tareas asignadas con pasión. Dicha acción aumentará la productividad de una empresa u organización impulsando el crecimiento de la misma. Por ello, considero que los directivos que quieren alcanzar el éxito y maximizar su crecimiento es recomendable que la gestión del capital humano sea en función a sus talentos de los empleados, para ellos es necesario 4 elementos tales como: la habilidad para solucionar conflictos, el conocimiento que tienen, tener juicio para resolver diferentes situaciones, innovar o crear y un emprendedor para iniciar y lograr las metas propuestas.

En la materia, Dessler (2001, p.11), menciona que la gestión del talento humano se trata sobre las teorías de cómo manejar el recurso humano en función a sus talentos, competencias y habilidades, así mismo, los aprendizajes que deben recibir el personal con el fin de mejorar el rendimiento en el trabajo, capacitación, experiencias y habilidades de los trabajadores de una institución y que en la presente cobra más relevancia que antes. El incremento de los oficios en el terreno de los servicios es una razón, es así como los recursos humanos están reemplazados velozmente a las máquinas dentro del éxito de la mayoría de instituciones.

El tiempo que nos encontramos en el trabajo ocupa un tiempo importante de nuestras vidas, por lo que el logro que obtengamos influirá necesariamente en el desarrollo y progreso de nuestras vidas. Así mismo, Chiavenato (2009, p. 52), con respecto al talento humano sostiene que está orientado al capital humano, ya que es el eje central de una organización para que esta pueda alcanzar el éxito y ser competitiva. Este a su vez está integrado por principales figuras: habilidades,

competencias y talentos dotados de conocimientos que son actualizados, recompensados y reforzados de forma permanente. Es decir, en toda administración o entidad educativa se debe tener en consideración las opiniones o reflexiones de los profesores, precisando los puntos débiles de la organización y rectificar las fallas, trabajando en equipo dentro de todas las áreas en beneficio de la escuela y de sus componentes.

Con respecto a la dimensión de la calidad de vida en el trabajo, Louis Davis en la década de 1970, creó este término para señalar el interés que se debe tener por la salud y el bienestar general de aquellos que están bajo nuestro mando. La calidad de vida en el trabajo hace referencia al bienestar y satisfacción laboral. Como señala (Chiavenato, 2009, p. 492). En la actualidad, podemos utilizar como indicador de las experiencias humanas y el grado de satisfacción del personal dentro de su centro de trabajo, la calidad de vida en el trabajo. El concepto expresa una honda deferencial de la persona, ya que las organizaciones solo pueden lograr la calidad en sus productos y servicios, solo cuando el personal realice trabajos eficientes y eficaces, para tal efecto es indispensable la satisfacción y la motivación del personal, para lograr dicha satisfacción existen múltiples formas de hacerlo, como es el reconocimiento de alguna actividad destacado, motivación constante, estímulos y la remuneración justa.

Se puede afirmar que la calidad de vida en el trabajo tiene que ver con el agrado de los trabajadores al desempeñar sus funciones, haciendo que este se sienta reconocido, motivado y parte de la organización. Solo así, el trabajador tendrá un buen desempeño laboral y aumentará su productividad; de esta manera, la organización logrará también sus objetivos y metas planteadas. Es decir, calidad se comprende como el grado de satisfacción que la persona experimenta, por ello cuando hablamos de la calidad de vida en el trabajo, referimos a la satisfacción que experimentan los trabajadores con su vida. Para las empresas lograr que los trabajadores se sientan satisfechos es realmente difícil pero no imposibles. Para lograrlo no es suficiente solo el aumento salarial porque, este último solo genera ambición, en mi opinión personal para lograr la

satisfacción de los trabajadores es ayudar a cumplir su sueño de cada uno de ellos, propiciando un ambiente que permitan su desarrollo personal continua.

La dimensión relaciones laborales, es un aspecto que muy pocas instituciones toman en cuenta cuando quieren mejorar y crecer, y que influye poderosamente no solo en la salud psicológica del trabajador, sino en todos los aspectos de su vida tanto familiar como laboral. Por eso, si queremos que la organización marche bien, las relaciones laborales tienen que ser óptimas, si ello no ocurre todo esmero que se lleve a cabo será contrarrestado por estas. Al respecto, los gerentes de línea tienen como trabajo primordial vigilar a sus subordinados, ya que estos necesitan esmero y seguimiento. Así mismo, como señala (Chiavenato, 2009, p. 447). Un aspecto de los gerentes de línea con respecto a su labor radica en controlar a sus subordinados. Ellos piden seguimiento y atención, ya que confrontan eventualidades externas e internas y sumadas a ellos sus dificultades familiares y personales, ya que estos últimos pueden dañar la conducta laboral de los trabajadores.

En lo referente a la dimensión capacitación y desarrollo personal; si una organización quiere obtener mejores resultados tiene que poner especial interés en el desarrollo y capacitación del personal que labora en esta, solo así tendrá un trabajador actualizados con nuevos conocimientos, con destrezas y habilidades potencializadas, por consiguiente, será un personal más eficiente y eficaz en su trabajo. Al respecto (Chiavenato, 2009, p. 370), sostiene que la capacitación es el medio por el cual se desarrollan las habilidades y competencias para que las personas sean más fructíferas, creativas e innovadoras. Todo esto permite que las personas ayuden a mejorar las metas de las organizaciones y se conviertan cada vez más importantes, siendo la capacitación, una forma eficiente de agregarle el valor a las personas, por ende, a la organización, porque el personal bien entrenado y capacitado brindara mejor servicio a los clientes y realizara una mejor labor.

Se concluye que si una organización quiere buenos resultados debe preocuparse porque la capacitación dirigida a sus trabajadores con el objetivo

potencializarlos sistemáticamente, de acuerdo con sus necesidades y funciones profesionales, para que desarrolle eficientemente su trabajo, así mismo, debe hacer uso de herramientas motivadoras a fin de que el trabajador quiera ser capacitado.

En relación a la dimensión desarrollo organizacional, Toda organización debe estar al tanto de los cambios tecnológicos y científicos que puedan ser útiles para mejorar el servicio que prestan, su organización interna, así como aumentar la calidad de vida de sus trabajadores. Todo esto le permitirá tener un mejor desarrollo organizacional.

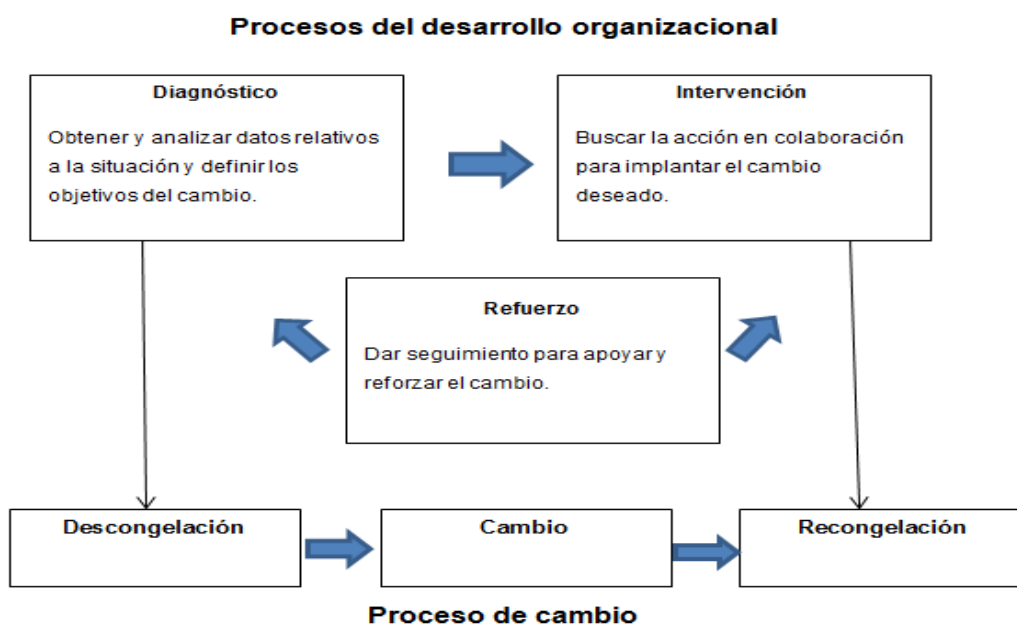


Figura 1. Procesos del desarrollo organizacional. Adaptado de Chiavenato.

A continuación, se presenta los problemas de la investigación, en tal sentido el problema general es ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte - 2018? Seguidamente se presenta los problemas específicas ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las relaciones

laborales docentes en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacitación y el desarrollo personal docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018? ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?

De la misma forma se presenta la justificación de la investigación, La gestión administrativa en los últimos años ha tenido mayor importancia para el éxito de una organización, en este sentido de las entidades educativas y por ende de la calidad educativa. Este estudio es significativo para las entidades educativas, lo cual va a ayudar a que tanto como la gestión administrativa como la gestión del talento humano docente, venciendo algunos obstáculos. Lo que se quiere lograr también es que todo el personal se vea involucrado con la meta de lograr una atención de calidad, tanto a los alumnos como a los padres de familia. Por último, se desea comprometer a todo el personal para obtener una educación de calidad, que ayudará a que se identifiquen con la misión y visión de los colegios, además de apoyar en la toma de decisiones a los directivos que les ayudará a resolver problemas que se puedan dar. Asimismo, con el modelo se prueba la evaluación del servicio de forma aiosa en las instituciones educativas, hallando los lugares estratégicos en donde la concentración se debe enfocar en los diferentes agentes educativos con el propósito de favorecer la calidad educativa, ello ayudará por consiguiente a mejorar el servicio educativo.

En lo que respecta a la justificación teórica digo que esta investigación teóricamente se sustenta, porque permitió sistematizar y construir un grupo de conocimientos sobre la gestión administrativa, que admita confirmar el nexo directo con la gestión del talento humano, las mismas que se les analizó en profundidad y con sus dimensiones respectivas, con el fin de que sirvan de rumbo a las personas que tengan interés, también a los directivos de los diferentes colegios, también podemos mencionar que esta investigación contribuyó a aclarar en profundidad las variables estudiadas.

En lo referente a la justificación práctica digo que este estudio en la práctica se justifica en la práctica por su importancia para los colegios, lo cual va permitir mejorar la gestión del talento humano docente como la gestión administrativa. También se desea involucrar a todo el personal para tener una educación de calidad a los alumnos y a los padres. Además, en esta investigación también se va a conseguir que los asalariados se compenetren con la misión y visión de las entidades educativas, lo que ayudará a resolver problemas de forma más eficaz y eficiente. Además, contribuirá en la toma de decisiones de los directivos, pudiendo intervenir sobre todo en resolver problemas reales con relación a las variables estudiadas en la tesis. Al fin y al cabo, estudios como éste permite obtener informes que van a facilitar la gestión de procesos, los cuales van a ayudar a mejorar los aspectos identificados, con el fin de brindar un justo servicio educativo.

Por último, con respeto a la justificación metodológica digo que esta investigación se justificó metodológicamente, ya que facultó la recolección de la información, por medio de uso adecuado de los instrumentos previamente validados sobre la gestión del talento humano docente y la otra variable sobre la gestión administrativa, que fueron avaladas por el juicio de expertos, por consiguiente, se puede pueden ocuparse para ser empleados en posteriores investigaciones.

Así mismo, se presenta la hipótesis general de la investigación: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018. Seguidamente se presenta las hipótesis específicas de la investigación: (1) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (2) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (3) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (4) Existe relación significativa



entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

Del mismo modo, se presenta el objetivo general de la investigación; Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018. Seguidamente también se presenta las hipótesis específica de la investigación; (1) Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo docente con la gestión administrativa en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (2) Determinar la relación entre la gestión administrativa y las relaciones laborales docentes en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (3) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018; (4) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

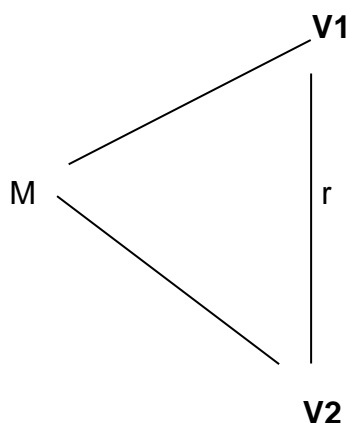
## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

El presente diseño que se empleó en este estudio es no experimental, ya que las variables no han sido manejadas deliberadamente y se basa sobre todo en la observación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.96) consideran que este tipo de investigación se sustenta en el sentido que se consideran no experimentales, ya que las variables no han sido manipuladas deliberadamente, también es transversal, ya que la investigación se llevará a cabo en un tiempo y escenario acordado, es correlacional al tener que relacionar las dos variables, así como sus dimensiones.

Teniendo en cuenta el proceso de investigación lo que ha sido materia de medición ha sido el nexo de las dos variables: gestión administrativa y la gestión del talento humano docente, en un tiempo determinado, para posteriormente interpretar y reconocer la relación de los resultados.

Transeccional - correlacional



**Dónde:**

**M:** Muestra de estudio

**V1:** Gestión administrativa

**V2:** Gestión del talento humano

**r:** La "R" hace mención a la posible relación entre ambas variables

## **2.2 Variables, operacionalización**

### **Variable 1 Gestión administrativa**

Tiene que ver en la forma como se emplean los escasos medios para obtener los logros anhelados. Se ejecuta mediante cuatro funciones particulares: planeación, organización, dirección y control.

Según Koontz – Weihrich (2012, p.202), la administración es una perspectiva global, los cimientos vienen a ser afirmaciones esenciales que nos aclaran las relaciones entre dos o más grupos de variables. Esto quiere explicar lo que acontece cuando una variable se relaciona con otra, pero sin embargo no explica que debe hacerse cuando esta situación pasa. Por ende, los principios ayudan para que nos dé un pronóstico de lo que puede ocurrir, pero no indica la solución que debe adoptarse ante dicho hecho.

### **Variable 2 Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009), sostiene que el factor humano es el eje primordial para la ejecución de metas y objetivos trazados de toda organización, ya que capital humano con habilidades profesionales, conocimientos, capacidades y competencias, retribuidos, fortalecidos y renovados constantemente, también hay que indicar que la organización debe contar con un ambiente interno idóneo para que los talentos florezcan y crezcan. (pp. 52 – 53).

**Tabla 1***Operacionalización de la variable 1. Gestión administrativa*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles y Ran</b>
planificación	Planeación Toma de decisiones	Del 1 al 8	( 1 ) nunca	Bajo ( 30 – 60 )
Organización	Institucional Desempeño	Del 9 al 16	( 2 ) a veces	Medio ( 61 – 91 )
Dirección	Relaciones Comunicación	Del 17 al 24	( 3 ) casi siempre	Alto ( 92 – 120 )
Control	Toma de decisiones Atención	Del 25 al 30	( 4 ) siempre	

*fuentes: (Chiavenato, 2006, p. 15)*

**Tabla 2***Operacionalización de la variable 2: gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas.	Del 1 al 8	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre(3) Siempre (4)	Alto (86 – 112)
	Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo. Libertad de expresión. Satisfacción			Medio (57 – 85) Bajo(86 – 112)
Relaciones laborales	Comunicación. Cooperación. Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación.	Del 9 al 15	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (86 – 112) Medio (57 – 85) Bajo(28 – 56)
Capacitación y desarrollo personal	Capacitaciones. Calidad Desempeño laboral. Capacitación conjunta. Experiencia Tecnología Conocimientos y habilidades.	Del 16 al 22	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (86 – 112) Medio (57 – 85) Bajo(28 – 56)
Desarrollo organizacional	Monitoreo. Desempeño Conocer las fortalezas y debilidades. Superar las fortalezas y debilidades. Capacitación. Valores.	Del 23 al 28	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto (86 – 112) Medio (57 – 85) Bajo(28 – 56)

*Fuente:* Adaptado de Chiavenato (2006).

## 2.3 Población y muestra

Sampieri (2014, p.174), afirma que se denomina una población es el conjunto de todos los casos que presentan una serie de especificaciones, es decir, es el total del evento materia de estudio, en la que los organismos de la población tienen un atributo semejante, la que se estudia y da origen a los informes del estudio.

### Población

Para este estudio, la población donde se realizó la investigación estuvo integrada por 140 maestros de los colegios públicos de la RED 14 – UGEL 06, Vitarte – 2018, los cuales manifestaron su sensación sobre la gestión administrativa, así como sobre la gestión del talento humano docente.

Por lo expuesto, este estudio se conformó por una población de 140 educadores de primaria y secundaria entre contratados y nombrados de tres colegios públicos de la Red 14 – UGEL 06 del distrito de Lurigancho.

**Tabla 3**

*Distribución de la población de las Instituciones Educativas de la Red 14, UGEL 06.*

Institución Educativa	Docentes	Total
I.E. N.º 1233	60	60
I.E. 1267	60	60
I.E. 1275	20	20
TOTAL	140	140

*Fuente:* Elaborado para el estudio

### Muestra

La presente investigación se realiza en una muestra de 103 educadores de los niveles primaria y secundaria de la menciona institución educativa en estudio, dicho valor fue determinado mediante el cálculo con el uso de la formula estadística. Seguidamente se presenta los datos del cálculo de la muestra.

Donde:

n: tamaño de la muestra

z: nivel de confianza elegido (1.96)

p: porcentaje de inasistencia (0.5)

q: porcentaje complementario (0.5)

N: tamaño de la población (140)

e: error máximo permitido (0.05)

Para calcular el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente fórmula

$$n = \frac{z^2(p \cdot q \cdot N)}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

*Figura 1: Fórmula de la muestra.*

Cálculo:

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5).140}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5)(0.5)}$$

$$n = 156$$

**Tabla 4**

*Distribución de la muestra de las Instituciones Educativas de la Red 14, UGEL 06.*

<b>Institución Educativa</b>	<b>N</b>	<b>C. afijación</b>	<b>n</b>
I.E. N.º 1233	60	60/140 = 0, 43	44
I.E. 1267	60	60/140 = 0, 43	44
I.E. 1275	20	20/140 = 0, 14	15
TOTAL	140		103

*Fuente:* Elaborado para el estudio



Elementos de la encuesta se empleó la técnica de la balota sin reposición. La técnica utilizada en la selección de los elementos de la encuesta fue balota sin reposición.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

Para poder conseguir los apuntes fundamentales para abordar el problema de estudio se va a emplear la encuesta, mediante la cual se busca conocer la opinión de los docentes acerca de la gestión administrativa y el talento humano. Como señala Tamayo (2012), las técnicas e instrumentos vienen a ser la parte funcional del esquema del estudio, la forma precisa de la manera que se va a llevar a cabo el estudio. En el caso de la recopilación de apuntes, las técnicas son fundamentalmente 3: la encuesta, la entrevista y la observación. Con respecto a la encuesta, está la conforman preguntas que están encaminadas a la muestra escogida con el fin de saber su parecer acerca de la materia de estudio. En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario, recurriendo para ello a los educadores de los colegios de la Red 14, UGEL 06, Vitarte.

### **Ficha técnica 1**

**Instrumento:** Cuestionario de gestión administrativa

**Autor:** Br. Felipe Moisés Sotelo Maguiña

**Año:** 2018

**Usuarios:** Docentes del nivel primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06

**Objetivo:** Determinar los niveles de la gestión administrativa

**Muestra:** 103

**Administración:** Individual

**Duración:** Aproximadamente de 20 minutos

**Normas de aplicación:**

Los educadores registraron 30 preguntas, con 4 alternativas de respuesta de opción múltiple, las cuales fueron: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4), la escala está integrada por 4 dimensiones: planificación (8 ítems); organización (8 ítems); dirección (8 ítems) y control (6 ítems).

**Validación:** El presente instrumento posee legitimidad de contenido con la técnica de juicio de expertos, quienes midieron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento.

**Confiabilidad:** En esta investigación para determinar la parte confiable se aplicó el estudio de confiabilidad del Alpha de Cronbach, que arrojó 0, 899 Para esta variable.

**Baremo:**

Alto: (92 – 120)

Medio: (61 – 91)

Bajo: (30 – 60)

**Ficha técnica 2**

**Instrumento:** Cuestionario de gestión del talento humano

**Autor:** Br. Felipe Moisés Sotelo Maguiña

**Año:** 2018

**Usuarios:** Docentes del nivel primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06

**Objetivo:** Definir la sensación acerca de la Gestión del talento humano docente en los colegios de primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte

**Muestra:** 103

**Administración:** Individual

**Duración:** Aproximadamente 20 minutos

**Normas de aplicación:**

Los educadores registraron 28 preguntas, con 4 preguntas de respuesta de opción múltiple, las cuales fueron: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4), la escala está integrada por 4 dimensiones: calidad de vida en el trabajo (8 ítems); relaciones laborales (7 ítems); capacitación y desarrollo personal (7 ítems) y desarrollo organizacional (6 ítems).

**Validación:** El presente instrumento posee autenticidad de contenido con la técnica de juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento.

**Confiabilidad:** En esta investigación para determinar la parte confiable se empleó el estudio de confiabilidad del Alpha de Cronbach, que arrojó 0,923 para esta variable.

**Baremos:** Alto: (86 – 112)

Medio: (57 – 85)

Bajo: (28 – 56)

## Tabla 5

***Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión administrativa.***

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

*Fuente:* Elaborado para el estudio

Tabla 6

Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión del talento humano.

Expresión cualitativa	Escala de valores
Nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Fuente: Elaboración para el estudio.

### Validez y confiabilidad

A través del juicio de expertos se midió la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento y para determinar su confianza se utilizó el análisis de confiabilidad del Alpha de Cronbach.

La fórmula del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$



$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems

K: número de preguntas

$S_T^2$ : varianzas de la suma de las preguntas

**Tabla 7**

*Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,899	30

*Fuente:* Resultados SPSS 25.

**Tabla 8**

*Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento talento humano.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	28

*Fuente:* Resultados SPSS 25.

**Tabla 9**

*Validez de los instrumentos por juicio de expertos.*

Experto	Datos o cargos	Resultados
Magtr. Oscar Fernando Velarde Villar	Docente UCV	Aplicable
Magtr. Rocío del Pilar Marcos Ruiz	Docente UCV	Aplicable
Magtr. Maribel Contreras Zelada	Subdirectora I.E. 1282	Aplicable
<b>Total</b>		<b>Aplicable</b>

*Fuente:* Certificados de validez de contenido.

## 2.5 Métodos del Análisis de Datos

Los apuntes alcanzados se someten al estudio y al análisis sistemático, una interpretación adecuada, y a la contrastación de sus indicadores. El análisis de los datos se dio mediante el SPSS versión 25 en español, para recodificar las variables y realizar las respectivas tablas y gráficos con los respectivos

porcentajes, para lo cual se tabula y valida previamente el instrumento en esta investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

Los resultados obtenidos en el cuestionario se realizaron de forma anónima con respecto a los docentes, lo cual determinó que respondieran las preguntas sin presiones de ningún tipo, es decir respetando su independencia.

De la presente investigación sus resultados se ciñen a la verdad, ya que los datos de la muestra son auténticos y no han sido manipulados, asimismo la aplicación de este instrumento ha contado con la autorización de los directivos de estas instituciones.

### **III. Resultados**

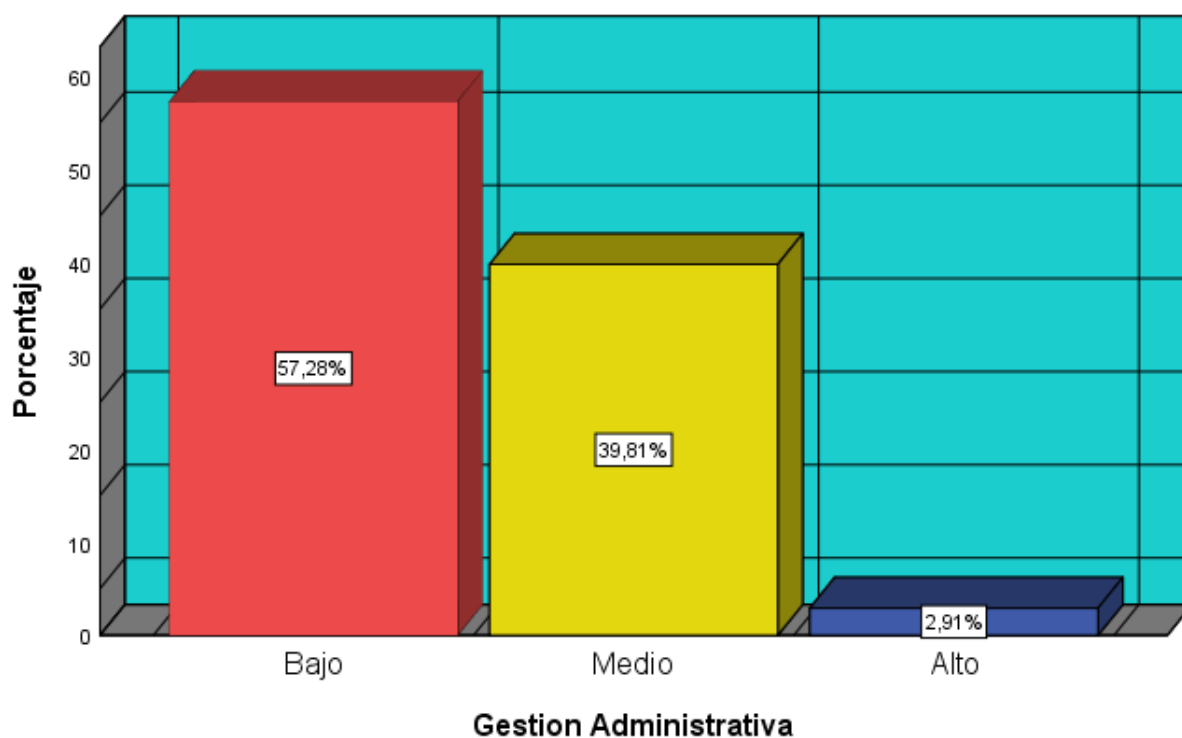
## 1.1 Medidas de frecuencia

**Tabla 10**

*Medidas de frecuencia de la variable: Gestión Administrativa*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	59	57,3
Medio	41	39,8
Alto	3	2,9
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.



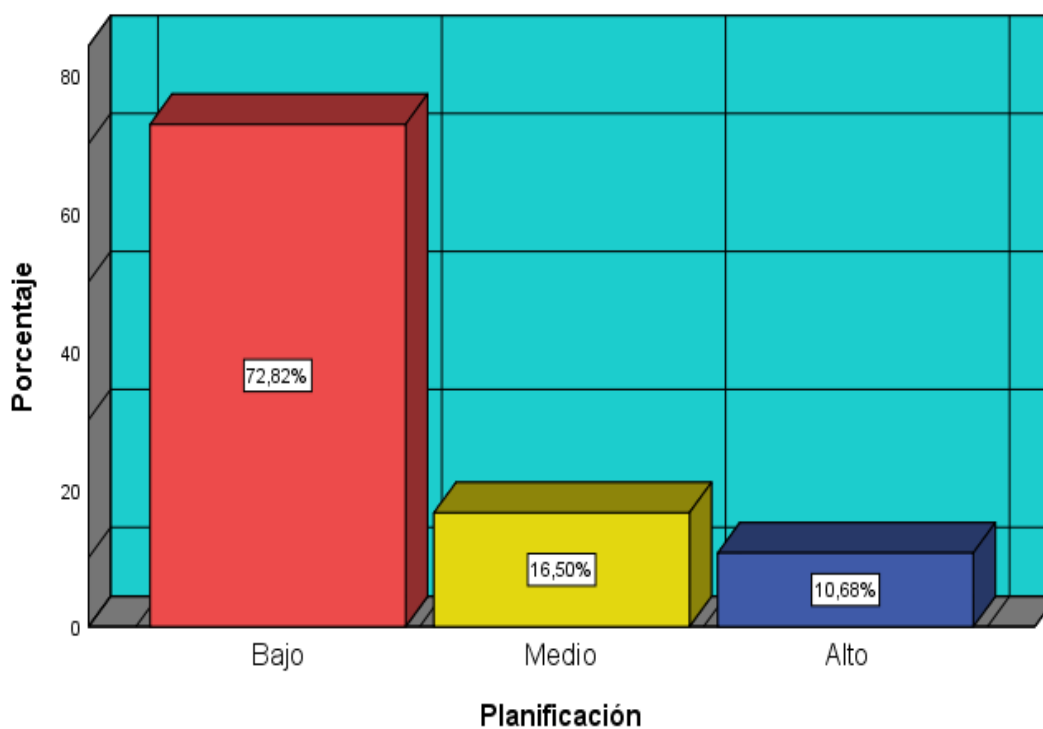
*Figura 1.* Gráfico de barras de la variable Gestión Administrativa.

Se observa en la tabla 12 y figura 1, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 57,3% mencionan que hay un nivel bajo en lo concerniente a la gestión administrativa, el 39,8% refieren que hay un nivel medio respecto a la gestión administrativa y el 2,91% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto con respecto a la gestión administrativa.



**Tabla 11***Medidas de frecuencia de la dimensión: planificación*

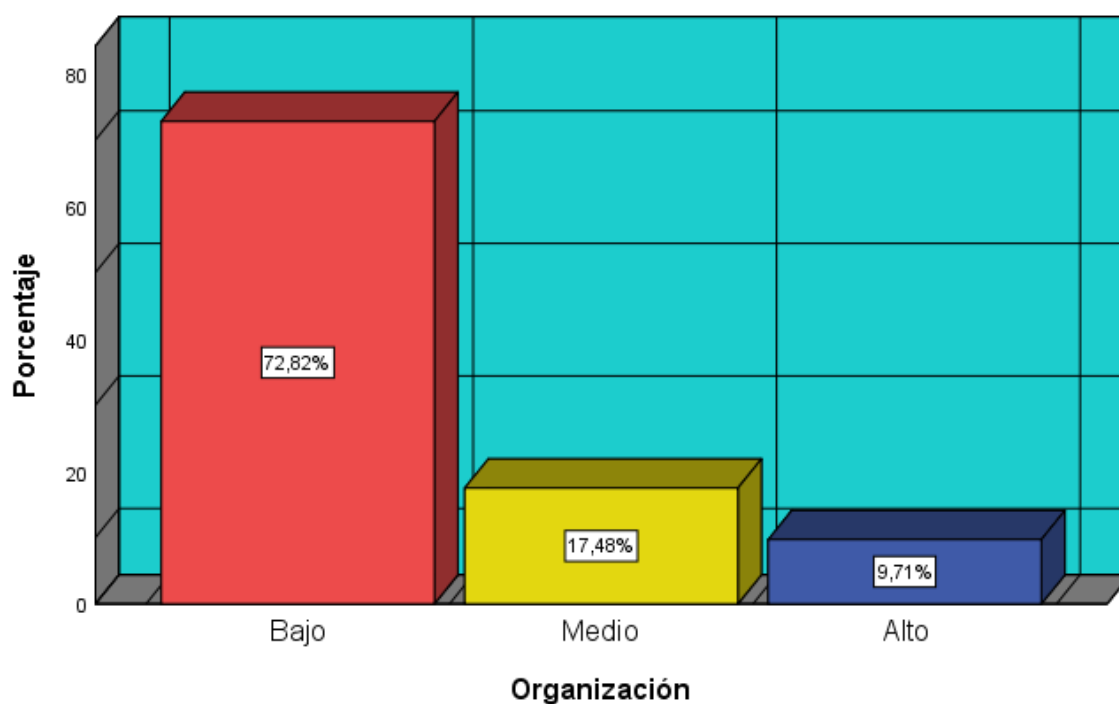
Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	75	72,8
Medio	17	16,5
Alto	11	10,7
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 2.* Gráfico de barras de la dimensión planificación.

Se observa en la tabla 13 y figura 2, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 72,82% mencionan que hay un nivel bajo en lo concerniente a la planificación, el 10,68% refieren que hay un nivel medio respecto a la planificación y el 10,681% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto respecto a la planificación.

**Tabla 12***Medidas de frecuencia de la dimensión: organización*

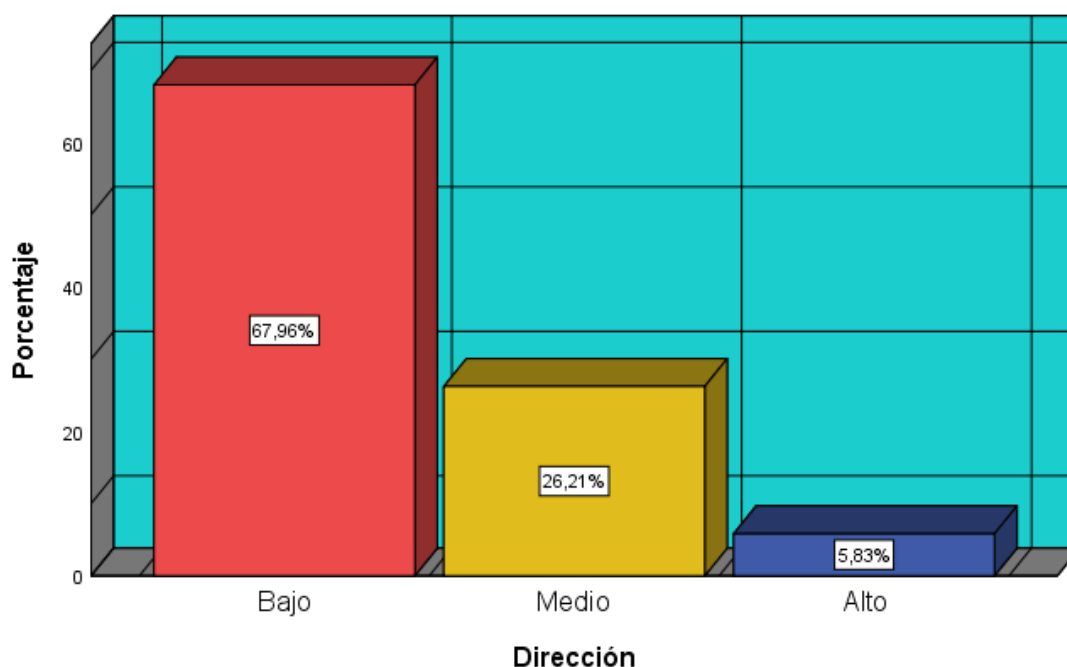
Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	75	72,8
Medio	18	17,5
Alto	10	9,7
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 3.* Gráfico de barras de la dimensión: organización.

Se observa en la tabla 14 y figura 3, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 72,84% mencionan que hay un nivel bajo con respecto a la organización, el 17,84% refieren que hay un nivel medio respecto a la organización y el 9,71% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto con respecto a la organización.

**Tabla 13***Medidas de frecuencia de la dimensión: Dirección*

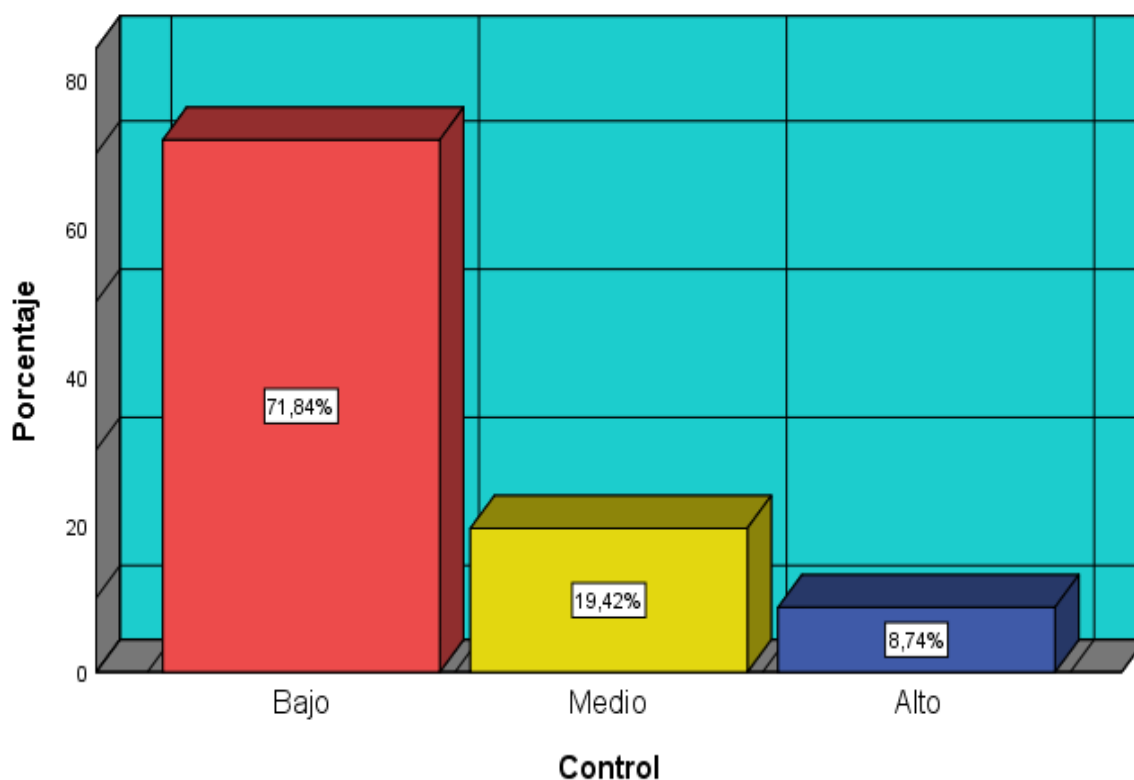
Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	70	68,0
Medio	27	26,2
Alto	6	5,8
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 4.* Gráfico de barras de la dimensión: Dirección.

Se observa en la tabla 15 y figura 4, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 67,96% mencionan que hay un nivel bajo con respecto a la dirección, el 26,21% refieren que hay un nivel medio respecto a la dirección y el 5,83% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto respecto a la dirección.

**Tabla 14***Medidas de frecuencia de la dimensión: control*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	74	71,8
Medio	20	19,4
Alto	9	8,7
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 5.* Gráfico de barras de la dimensión: control.

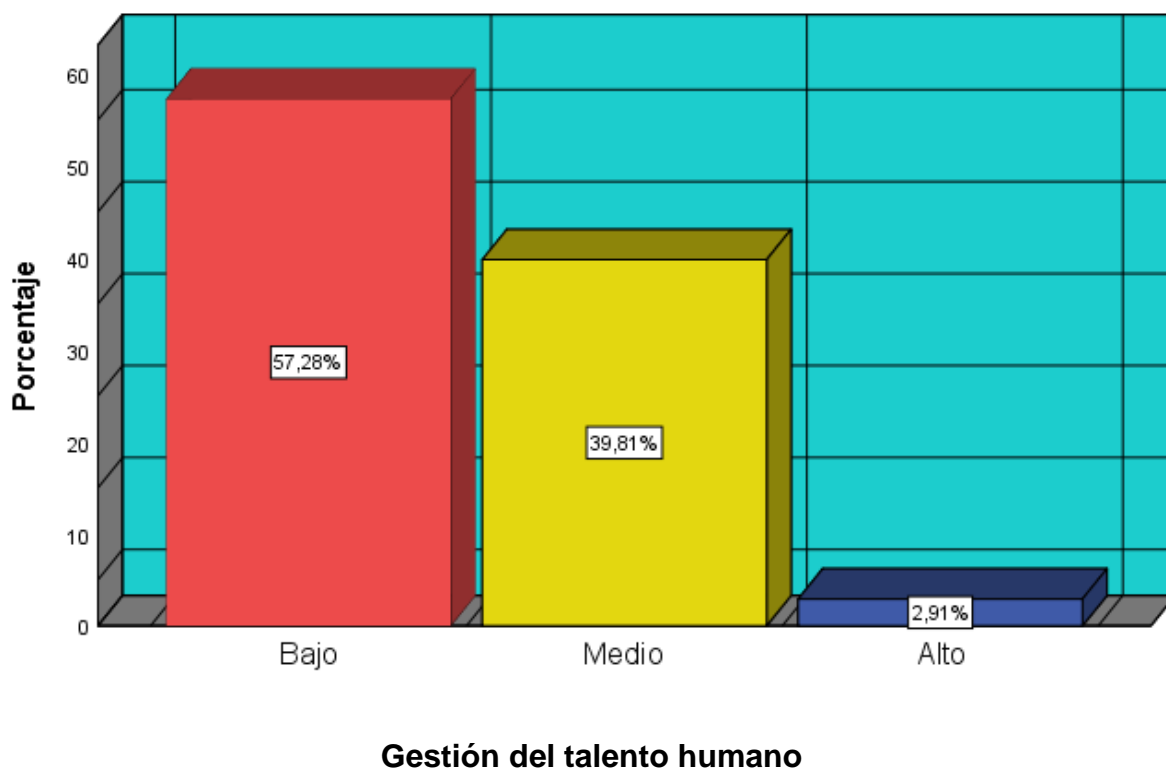
Se observa que en la tabla 16 y figura 5, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 71,84% mencionan que hay un nivel bajo con respecto al control, el 19,42% refieren que hay un nivel medio respecto al control y el 6,74% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto respecto al control.

**Tabla 15**

*Medidas de frecuencia de la variable: Gestión del talento humano*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	59	57,3
Medio	41	39,8
Alto	3	2,9
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.



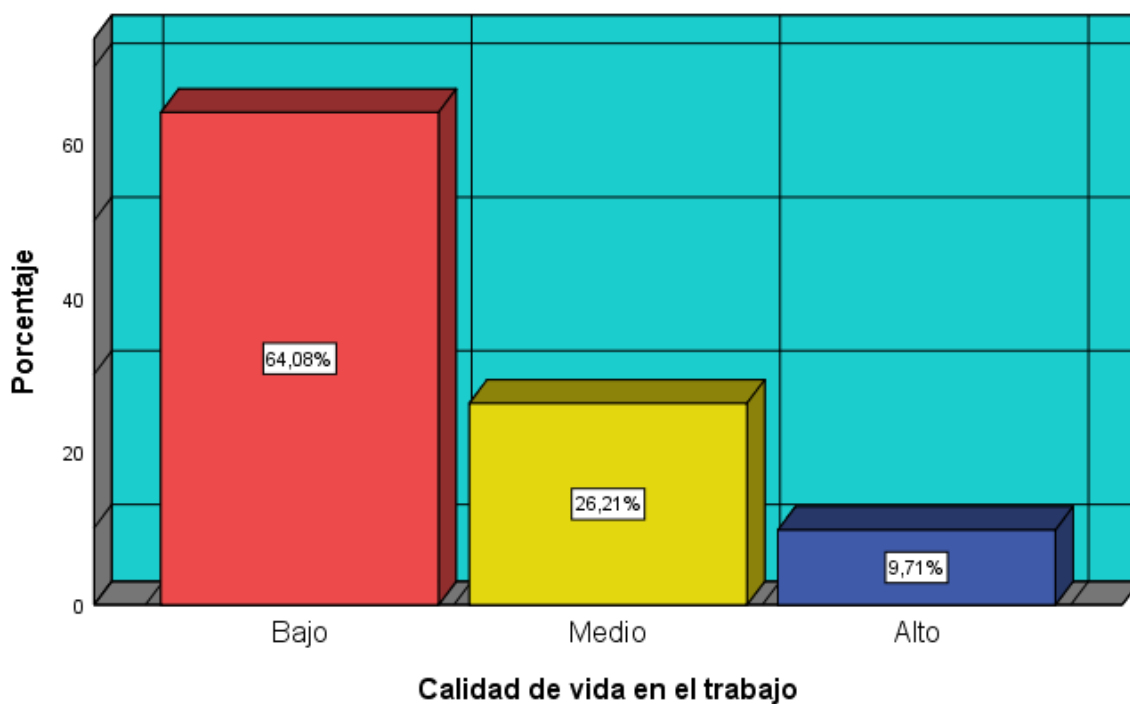
*Figura 6.* Gráfico de barras de la variable: Gestión del talento humano.

Se observa en la tabla 17 y figura 6, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 57,28% mencionan que hay un nivel bajo con respecto a la gestión del talento humano, el 39,81% refieren que hay un nivel medio respecto a la gestión del talento humano y el 2,91% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto con respecto a la gestión del talento humano.

**Tabla 16**

Medidas de frecuencia de la dimensión: calidad de vida en el trabajo

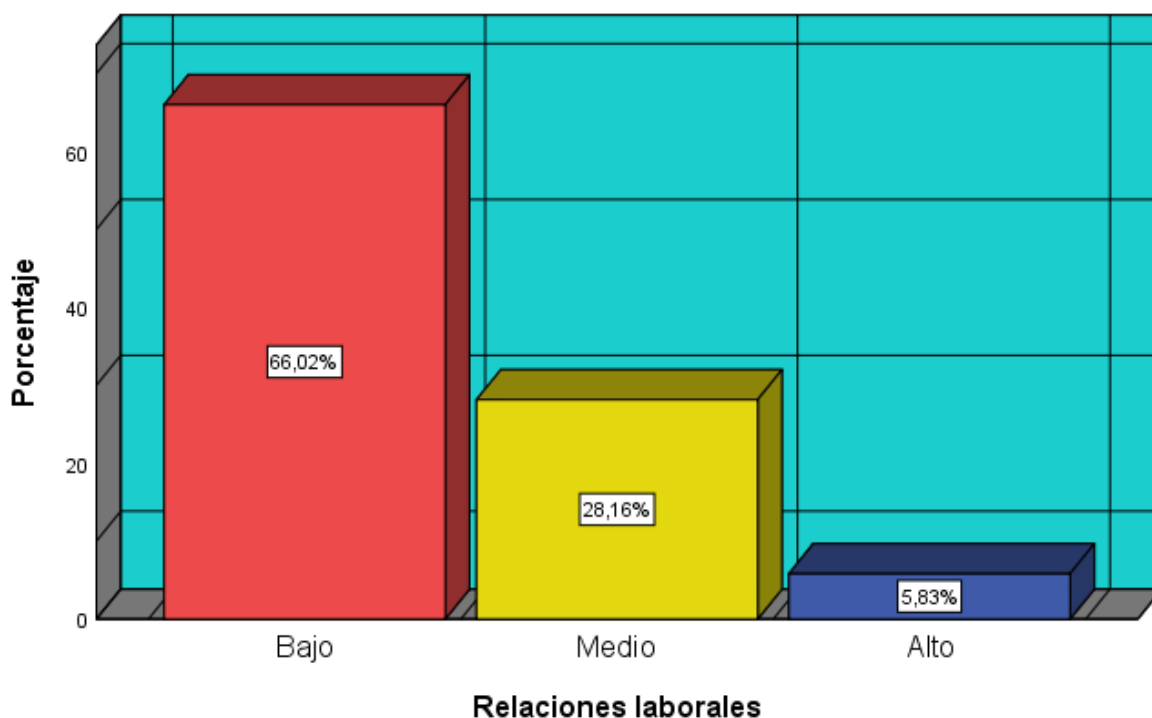
Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	66	64,1
Medio	27	26,2
Alto	10	9,7
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 7.* Gráfico de barras de la dimensión: calidad de vida en el trabajo.

Se observa en la tabla 18 y figura 7, que de 103 educadores que fueron sondeados, el 64,08% mencionan que hay un nivel bajo respecto a la calidad de vida en el trabajo, el 26,21% refieren que hay un nivel medio con respecto a la calidad de vida en el trabajo y el 9,71% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto con respecto a la calidad de vida en el trabajo.

**Tabla 17***Medidas de frecuencia de la dimensión: Relaciones laborales*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	68	66,0
Medio	29	28,2
Alto	6	5,8
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.*Figura 8.* Gráfico de barras de la dimensión: relaciones laborales.

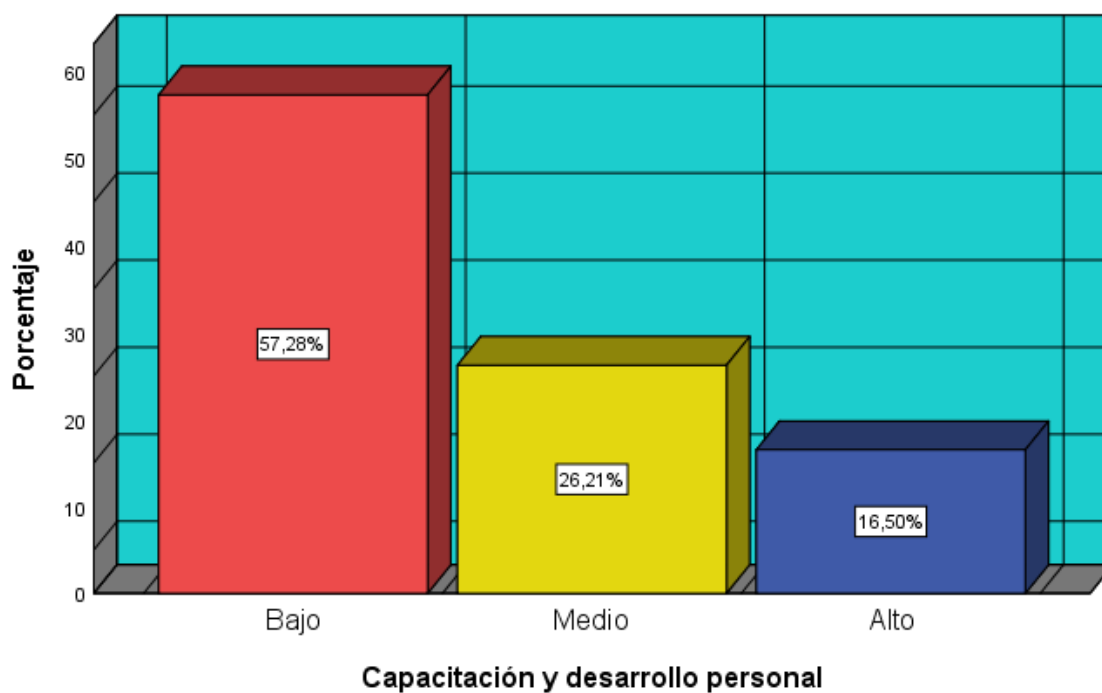
Se observa en la tabla 19 y figura 8, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 66,02% mencionan que hay un nivel bajo respecto a las relaciones laborales, el 20,16% refieren que hay un nivel medio con respecto a las relaciones laborales y el 5,83% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto respecto a las relaciones laborales.

**Tabla 18**

*Medidas de frecuencia de la dimensión: Capacitación y desarrollo personal*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Bajo	59	57,3
Medio	27	26,2
Alto	17	16,5
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.



*Figura 9.* Gráfico de barras de la dimensión: Capacitación y desarrollo personal

En la tabla 20 y figura 9, se observa que, de los 103 docentes encuestados, el 57,28% señalan que es nivel bajo la capacitación y desarrollo personal, el 26,21% mencionan que es nivel medio la capacitación y desarrollo personal y el 16,50% afirman que existe un nivel alto en la capacitación y desarrollo personal.

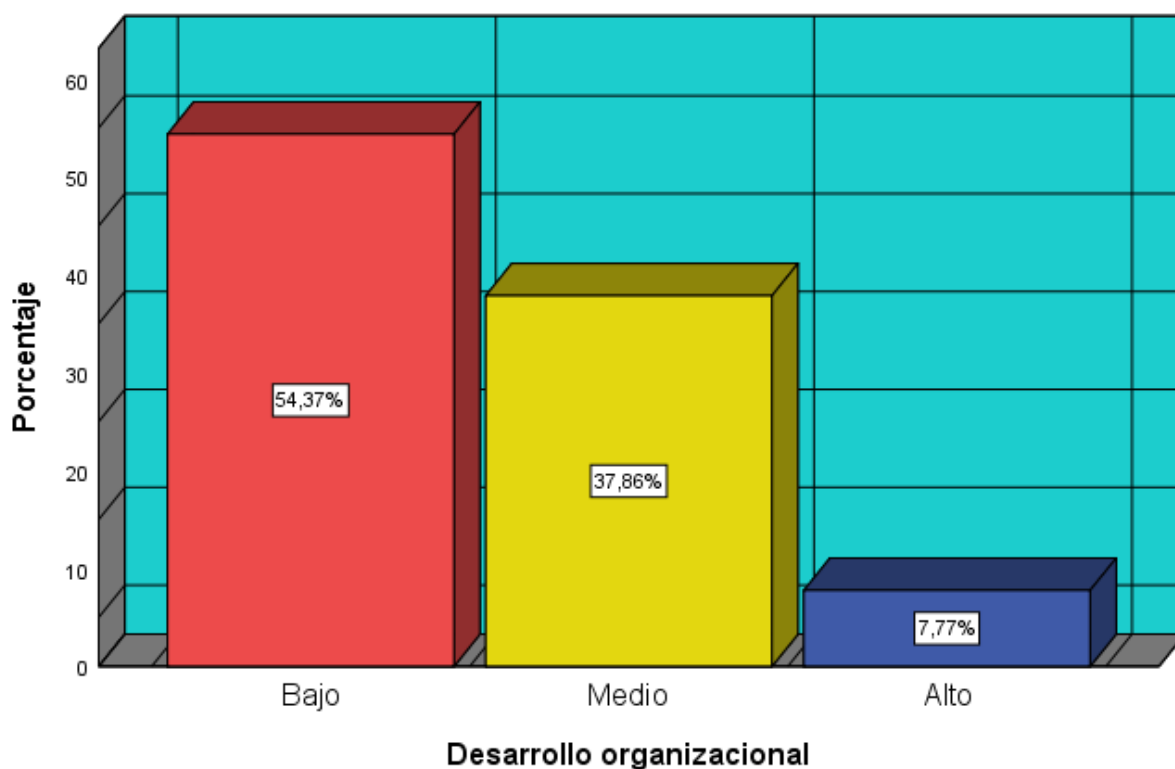


**Tabla 19**

*Medidas de frecuencia de la dimensión: desarrollo organizacional*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	56	54,4
Medio	39	37,9
Alto	8	7,8
Total	103	100,0

*Fuente:* Elaboración para el estudio.



*Figura 10.* Gráfico de barras de la dimensión: desarrollo organizacional.

Se observa en la tabla 21 y figura 10, que de los 103 educadores que fueron sondeados, el 54,37% mencionan que hay un nivel bajo respecto al desarrollo organizacional, el 37,66% refieren que hay un nivel medio con respecto al desarrollo organizacional y el 7,77% de los sondeados mencionaron que hay un nivel alto respecto al desarrollo organizacional.

## Estadística inferencial

Cuando se hizo la comparación de hipótesis se empleó como evidencia la correlación de Spearman, ya que los instrumentos y las variables son categóricos.

En este sentido hay que indicar que las variables de estudio para estas relaciones fueron la de gestión del talento humano, sus dimensiones y la variable gestión administrativa, lo presentamos aquí:

**Tabla 20**

Correlación de Spearman entre la variable gestión del talento humano, sus dimensiones y la variable gestión administrativa.

### Correlaciones

			Var_Ges tión	Var_T_Ca lidad	Var_T_Relacione s_L	Var_T_C apacitación	Var_T_D esarrollo_ O	Var_Tal ento
Rho de Spearman	de Var_Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,598**	,191	,189	,698**	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,053	,055	,000	,000
		N	103	103	103	103	103	103
	Var_T_Calidad	Coefficiente de correlación	,598**	1,000	,394**	,288**	,544**	,738**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,003	,000	,000
		N	103	103	103	103	103	103
	Var_T_Relaciones_L	Coefficiente de correlación	,191	,394**	1,000	,594**	,398**	,744**
		Sig. (bilateral)	,053	,000	.	,000	,000	,000
		N	103	103	103	103	103	103
	Var_T_Capacitación	Coefficiente de correlación	,189	,288**	,594**	1,000	,494**	,741**
		Sig. (bilateral)	,055	,003	,000	.	,000	,000
		N	103	103	103	103	103	103
	Var_T_Desarrollo_O	Coefficiente de correlación	,698**	,544**	,398**	,494**	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	103	103	103	103	103	103
	Var_Talento	Coefficiente de correlación	,501**	,738**	,744**	,741**	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	103	103	103	103	103	103

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

Fuente: Resultados SPSS 25.

En las siguientes tablas se va a presentar las contrastaciones de hipótesis:

## Contrastación de hipótesis

### De la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Gestión del talento humano docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

H1: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la Gestión del talento humano docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

**Tabla 21**

Medidas de correlación entre la gestión administrativa y el talento humano docente.

<b>Correlaciones</b>						
				Var_Gestió	Var_Talent	
				n	o	
Rho	de	Var_Gestió	Coeficiente	de	1,000	,501**
Spearman	n		correlación			
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		103	103
		Var_Talent	Coeficiente	de	,501**	1,000
	o		correlación			
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		103	103

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

Fuente: Resultados SPSS 25.

### Interpretación

Al analizar la tabla 21, la correlación Rho de Spearman salió 0,501, por lo cual le corresponde una correlación positiva media, asimismo al salir el nivel de

significancia 0,00 ( $p < 0,05$ ), esto indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Esto quiere decir que la gestión administrativa percibido se correlaciona con la gestión del talento humano docente.

### De la hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

### El coeficiente de correlación de Spearman

Hernández, Fernández y Baptista (2014): señala que el coeficiente rho de Spearman mide el grado de correlación que tiene dos variables en medición, dicha medición es de naturaleza ordinal, sumamente utilizado en los análisis estadísticos de investigaciones correlacionales con escala de tipo likert.

### Tabla 22

*Medidas de correlación entre la Gestión Administrativa y la Calidad de vida en el trabajo.*

<b>Correlaciones</b>				
			Var_Gestión	Var_T_Calidad
Rho de Spearman	Var_Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Var_T_Calidad	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente: Resultados SPSS 25.

### Interpretación

Al analizar la tabla 22, la correlación Rho de Spearman salió 0,598, por lo cual le corresponde una correlación positiva considerable, asimismo al salir el nivel de significancia 0,00 ( $p < 0,05$ ), esto indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Esto quiere decir que la gestión administrativa percibido se correlaciona con la calidad de vida en el trabajo.

### De la hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

### Tabla 23

*Medidas de correlación entre la Gestión Administrativa y las Relaciones laborales.*

<b>Correlaciones</b>					
			Var_Gesti ón	Var_T_Rel aciones_L	
Rho Spearman	de Var_Gestión	Coefficiente	de	1,000	,191
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,053
		N		103	103
	Var_T_Relacion es_L	Coefficiente	de	,191	1,000
correlación					
Sig. (bilateral)			,053	.	
		N		103	103

Fuente: Resultados SPSS 25.

## Interpretación

Al analizar la tabla 23, la correlación Rho de Spearman salió 0,191, por lo cual le corresponde una correlación positiva débil, asimismo al salir el nivel de significancia 0,043 ( $p < 0,05$ ), esto indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Esto quiere decir que la gestión administrativa percibido se correlaciona con las relaciones laborales.

### De la hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

### Tabla 24

*Medidas de correlación entre la Gestión Administrativa y la Capacitación y desarrollo personal.*

			<b>Correlaciones</b>	
			Var_Gestión	Var_T_Capacitación
Rho de Spearman	Var_Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,055
		N	103	103
	Var_T_Capacitación	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.
		N	103	103

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

Fuente: Resultados SPSS 25.

## Interpretación

Al analizar la tabla 24, la correlación Rho de Spearman salió 0,189, por lo cual le corresponde una correlación positiva débil, asimismo al salir el nivel de significancia 0,045 ( $p < 0,05$ ), esto indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Esto quiere decir que la gestión administrativa percibido se correlaciona con la capacitación y desarrollo.

## De la hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

## Tabla 25

*Medidas de correlación entre la gestión Administrativa y el Desarrollo organizacional.*

<b>Correlaciones</b>					
				Var_Gesti ón	Var_T_Des arrollo_O
Rho Spearman	de Var_Gestión	Coeficiente	de	1,000	,698**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		103	103
	Var_T_Desarroll o_O	Coeficiente	de	,698**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		103	103

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

Fuente: Resultados spss25

## Interpretación

Al analizar la tabla 25, la correlación Rho de Spearman salió 0,689, por lo cual le corresponde una correlación positiva considerable, asimismo al salir el nivel de significancia 0,00 ( $p < 0,05$ ), esto indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

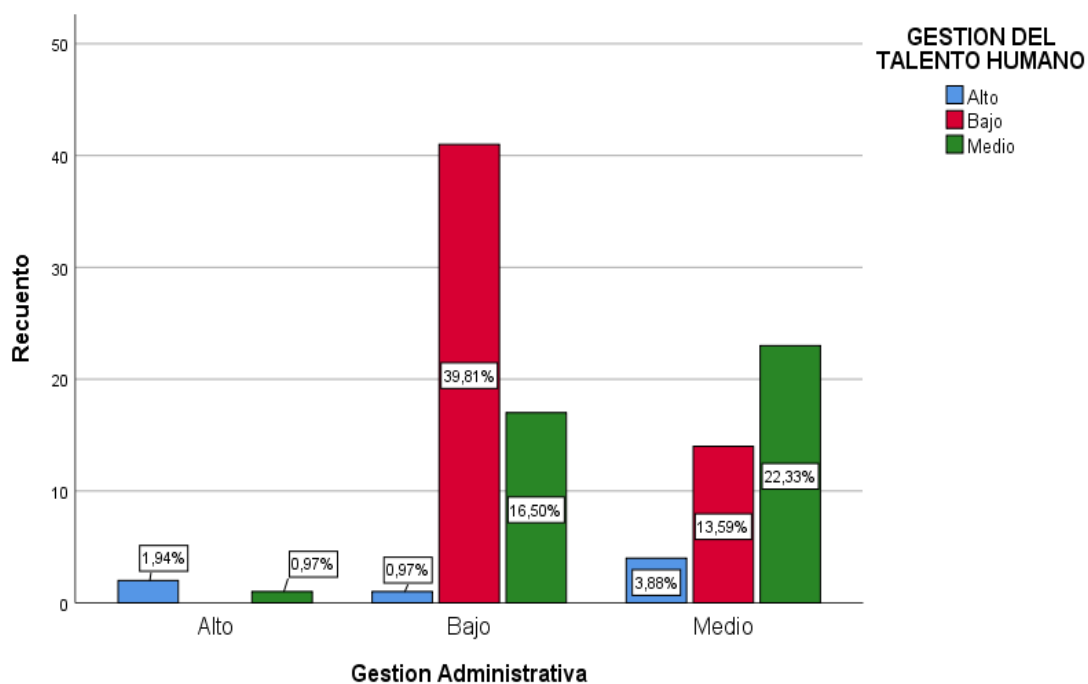
Esto quiere decir que la gestión administrativa percibido se correlaciona con el desarrollo organizacional.

**Tabla 26**

*Tabla cruzada de las variables gestión Administrativa y Gestión del talento humano.*

		GESTION DEL TALENTO HUMANO			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Gestión Administrativa	Medio	4	14	23	41
	Bajo	1	41	17	59
	Alto	2	0	1	3
Total		7	55	41	103

Fuente: Resultados SPSS 25.





## **IV. Discusión**

Este estudio tuvo como propósito precisar el nexo que existe con respecto a la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018, la población asciende a 140 docentes. La muestra que se trabajó fue de 103 docentes.

Después, que se llevó a cabo este estudio se empleó la correlación Rho de Spearman, que involucró a la gestión administrativa y a las cuatro dimensiones del talento humano docente. A la luz de los resultados que se obtuvo se puede decir que existe correlación positiva media con respecto a la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente ( $Rho = 0,501^{**}$ ), ello nos señala que si hay una adecuada gestión administrativa igualmente habrá una adecuada gestión del talento humano docente y si pasara lo contrario también ocurriría al revés.

Como se ha podido observar la mayor parte de los educadores testimoniaron que hay una baja gestión administrativa en sus cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control. Manifestaron tener una baja calidad de vida en el trabajo, bajas relaciones laborales, no sienten que hay interés por parte la dirección de su I. E. en tener una capacitación y desarrollo personal, además de ello hay un bajo desarrollo organizacional.

A nivel internacional, esto coincide con lo dicho por Alava y Gomez (2016), quien planteó que influye la administración de los subsistemas del talento humano en el desempeño laboral docente, es decir que al haber una ligera insatisfacción eso influye en el buen desenvolvimiento del desempeño del personal. Por su parte Rodríguez (2015), demostró que la administración del talento humano por competencias, las entidades de educación superior, pueden tener influencia en la administración académica, teniendo al talento humano como pilar de la entidad. Asimismo, Flores (2015), va a concluir que al no haber un adecuado empleo del proceso administrativo no se cumple una buena gestión administrativa, siendo la observación un factor importante en los procesos de gestión, trayendo como consecuencia el buen desempeño empresarial y de los docentes.

Los productos que se obtuvieron se comparan con otros estudios como el de García (2014), el cual mediante su estudio “salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad 1 de Bogotá”, indica que es necesario tener una comprensión del trabajo docente, tomando las precauciones del caso tanto en la salud como en su seguridad, ello sobre todo a la importancia del docente en la sociedad.

Aparte del trabajo que realizan en el aula, tienen que ampliar la jornada de trabajo en el hogar, siendo muchas veces de muchas horas, además tienen una calidad de vida mala en el centro laboral, ya que la voz la tenían que elevar por los ruidos que alteraban su trabajo, provocándoles afonía y disfonía, estrés en el trabajo, lo que confirma la similitud en el bajo nivel de vida en la ocupación y escaso interés, con respecto a la salubridad y la seguridad en la labor del educador. La conclusión de este estudio nos enseña la semejanza con respecto a la sinceridad o realidad del trabajo docente entre Colombia y el Perú.

Cuando se analiza las investigaciones a nivel nacional se llegó a la conclusión en el trabajo de Sánchez Ríos (2018), quien al relacionar la gestión escolar con el desempeño docente, su investigación fue de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, se determinó una correlación positiva alta, ya que su índice de correlación fue de 0,840 lo que significa que es una correlación positiva alta y un nivel de significancia de 0,000 lo que hace que se rechace la hipótesis nula y se acepte la alterna. Hay relación con lo expresado por Coronado (2016), quien empleó un enfoque cuantitativo. Diseño no experimental, correlacional, concluyendo que existe una correlación positiva considerable, es decir a una mejor gestión administrativa un mejor desempeño docente.

También tenemos lo manifestado por Medina (2016), quien dentro de sus conclusiones coincide en que para que haya un buen trabajo docente en lo pedagógico, en lo didáctico, es decir para obtener el éxito deseado, debe ir de la mano con una buena gestión administrativa, otro investigador que nacional cuyos resultados tienen coincidencias con los anteriores es Villegas (2015), quien tuvo como objetivo precisar la vinculación que hay entre la variable gestión

administrativa y la variable desempeño docente, habiendo obtenido como resultado que hay un vínculo relativo, positivo, bueno entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Todo ello se ve refrendado por la Unesco (2011) cuando menciona que la gestión administrativa contiene ejercicios y tácticas de manejo de los medios humanos, componentes económicos, desarrollos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, control de toda la comunicación concerniente con la entidad educativa.

En lo que se refiere a las investigaciones sobre la gestión del talento humano docente, lo dicho por Chiavenato tiene relación cuando expresa, lograrán el desarrollo de calidad las organizaciones solo si tienen trabajadores estimulados que tenga una participación activa y además pueda ser recompensado en forma adecuada, se les proporcione apoyo que les ayude a superar dificultades en el aspecto personal, familiar, económico y de salud, sumado a ello buscar la capacitación permanente, logrando si se cumple todos estos aspectos tener a un personal aliado que va a contribuir con el desarrollo de su organización, ya sea de la empresa o institución.

En alusión a la Hipótesis específica 1, se observó que hay relación significativa, entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo, en los colegios de educación secundaria y primaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018, la cual fue validada por el Rho se Spearman con 0,589, lo cual nos señala una correlación positiva considerable, por consiguiente, a una buena gestión administrativa le compete una adecuada calidad de vida en el medio donde desarrolla su actividad.

En alusión a la hipótesis específica 2, se ha observado que hay un nexo significativo de la gestión administrativa y las relaciones laborales de los educadores en los colegios de educación secundaria y primaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018, la cual fue validada por el Rho de Spearman con 0,191, lo cual nos señala una correlación positiva débil, por consiguiente a una positiva gestión administrativa le compete unas positivas relaciones laborales, pero a una

negativa gestión administrativa no le compete necesariamente unas negativas relaciones laborales, ya que podrían haber otros motivos ajenos al trabajo directivo.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se ha observado que hay un nexo significativo entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en los colegios de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018, la cual fue validada por el Rho de Spearman con 0,189, lo cual nos señala tener una correlación positiva débil, por consiguiente a una positiva gestión administrativa le compete una positiva capacitación y desarrollo personal, pero a una negativa gestión administrativa, no le compete necesariamente una negativa capacitación y desarrollo personal docente.

En lo concerniente a la hipótesis específica 4, se ha observado que hay un nexo significativo entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en los colegios de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018, la cual fue validada por el Rho de Spearman con 0,689, lo cual nos señala una correlación positiva considerable, por consiguiente a una adecuada gestión administrativa le compete un adecuado desarrollo organizacional y a una negativa gestión administrativa le compete un negativo desarrollo organizacional.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** Acerca de la hipótesis general se comprobó que hay una relación positiva media, a través de la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente, (Rho de Spearman salió 0,501), lo cual quiere decir que si hay una positiva gestión administrativa debe haber una adecuada gestión del talento humano o al revés; sin embargo, esto no es concluyente.

**Segunda:** En cuanto al objetivo específico 1, se halló una relación positiva considerable a través de la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo, (Rho de Spearman salió 0,598), lo cual precisa que de acuerdo a como se lleve a cabo la gestión por parte de la parte directiva, el educador va a tener en su centro de trabajo una buena calidad de vida, ya que son los directivos los que administran los ingresos que dispone la entidad educativa.

**Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se halló una relación positiva débil entre la gestión administrativa y las relaciones laborales de los docentes, (Rho de Spearman salió 0,191), lo que significa que el trabajo realizado por los directivos tiene cierta relación en las relaciones laborales; sin embargo, no es determinante, por lo que debe haber otros factores que no tienen que ver con el trabajo de los directivos.

**Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se halló una relación positiva débil entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal, (Rho de Spearman salió 0,189), lo cual nos da a saber que, si el docente no muestra interés por su capacitación y desarrollo profesional, poco pueden hacer los directivos al buscar oportunidades y estrategias para poder capacitar y desarrollar profesionalmente a su persona.

**Quinta:** Respecto al objetivo específico 4, se halló una relación positiva considerable entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, (Rho de Spearman salió 0,689), lo que nos da a conocer que el trabajo directivo en este aspecto es fundamental, ya

que su labor tiene una influencia en cómo se organiza y desarrolla la institución que dirige.



## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Al equipo directivo se le recomienda hacer más agradable el entorno de labor de los maestros, cerciorándose para ello que cuenten con un ambiente y áreas apropiadas para desenvolverse en su trabajo pedagógico; como también brindar a los educadores los materiales y recursos que se necesitan en el instante adecuado para que evolucionen oportunamente su labor.

**Segundo:** El equipo directivo debe impulsar hacer más agradable el buen trato y las relaciones laborales por intermedio de charlas acerca de valores y la presentación de tareas fuera del ámbito educativo que admitan unir a los docentes, que pueden ser: celebración de cumpleaños, paseos, etc. Ejecutar las normas del ministerio de trabajo y el Ministerio de Educación, sin descuidar el lado humano. Asimismo, se recomienda admitir y estimular el buen desempeño docente, empleando diversas tácticas que podrían ser la entrega de algunos alicientes como: documentos de felicitación, panel en la cual esté “El maestro del mes”, la entrega de un presente, la visita a un lugar turístico, etc.

**Tercero:** A los directivos se recomienda apoyar a sobrepasar los defectos de los trabajadores por medio de actualizaciones y una ayuda permanente; supervisar con un monitoreo no punitivo y reforzar el trabajo colegiado del personal docente permanentemente. También, se debe constituir alianzas estratégicas con diversas entidades, las cuales pueden ser ONGS y universidades para gestar actualizaciones adecuadas, con personal indicado, a su vez incentivar que participen activamente el personal docente en las actualizaciones auspiciadas por el Ministerio de Educación.

**Cuarto:** El equipo directivo debe beneficiarse de las destrezas que particularmente tienen los trabajadores al momento de otorgar comisiones o desarrollar actividades institucionales.

**Quinto:** se debe fortalecer el trabajo directivo a través de actualizaciones, capacitaciones para potencializar el desarrollo organizacional.

## **VII. REFERENCIAS**

## Referencias

- Abundes, A. (2011). *Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. Instituto Politécnico Nacional, Tesis para Obtener el Grado de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. México.
- Alava, M y Gomez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8*. Ecuador: Universidad católica de Santiago de Guayaquil.
- Amat, J. (1996). *Control de Gestión: Una perspectiva de dirección*. Barcelona: Gestión 2000.
- Armijo, M. (2009), *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*.
- Arriaga, M. (2008). *Gestión de la calidad educativa en América latina: logros, dificultades y perspectivas*. México: Ed. Humanistas.
- Canales, L. (2015). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la facultad de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú). (Acceso el 25 de agosto de 2017).
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Colombia: Universidad Católica de Manizales.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Coronado, W. (2016). *Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, periodo 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú). (Acceso el 15 de octubre de 2018).

- Carucci, F. (2003), *Planificación estratégica por problemas: un enfoque participativo*. 2da edición, Caracas.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, jinotega” 2010-2013*. (Tesis de maestría, Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua - Nicaragua). (Acceso el 25 de noviembre de 2017).
- García, C. y Muñoz, A. (2014). *Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad de uno de Bogotá*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Genesi, M. y Suárez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Maracaibo, Venezuela: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- George, T. (1986) *principios de administración*. México: editorial Continental.
- Gil, F. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones Madrid*: Alianza Editorial.
- Hermosa, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome burnout en profesores de educación primaria y secundaria*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Colombia: IRWIN.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración*. (9.ª ed.). México.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. (7.ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

- Medina, F. (2016). *Gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I*. (Tesis de maestría, Lima – Perú). (Acceso el 18 de setiembre de 2018).
- Murray, S. (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.
- Musa, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pino, D. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*. (Tesis de maestría, Lima – Perú). (Acceso el 30 de setiembre de 2018).
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: Macro.
- Rodriguez, F. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE*. Bogotá: Universidad Libre de Colombia.
- Sánchez (2018). *Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 2, Puente Piedra 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú). (Acceso el 15 de diciembre de 2018).
- Santa Cruz, M. (2013). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Docente en Trujillo – 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú). (Acceso el 15 de octubre de 2017).
- Sotomayor (2008) *Auditoría administrativa*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Tamayo Y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

Villegas, L. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fap-2012*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima – Perú). (Acceso el 9 de marzo de 2018).

## **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de educación primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte-2018**

Br. Felipe Sotelo Maguiña

[felipesotelomaguina@gmail.com](mailto:felipesotelomaguina@gmail.com)

[Universidad César vallejo](http://www.universidadcesarvallejo.edu.pe)

---

**RESUMEN**

Teniendo en cuenta que la educación peruana tiene hoy en día como meta alcanzar la calidad mediante proposiciones útiles e innovadoras que empiecen de la piedra angular que son los educadores, por lo mismo se hace necesario que en las instituciones educativas se lleve a cabo una adecuada gestión del talento humano docente, porque de ella depende su éxito o su fracaso; por consiguiente, el objetivo de este estudio fue establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06 – Vitarte, 2018.

Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional, asimismo, tuvo una población conformada por docentes de tres instituciones educativas, las cuales fueron: “Nº 1233 Manuel Fernando Cabrel Nicho”, “I. E. Nº 1275 – La Florida” y “I. E. Nº 1267 La Campiña” y se trabajó con una muestra de 103 docentes en total, quienes manifestaron su percepción sobre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente. El instrumento que se utilizó para recoger los datos fue mediante la encuesta, la cual constaba de dos cuestionarios: uno sobre la gestión administrativa y la otra sobre la gestión del talento humano docente. Los resultados que se obtuvieron dieron como conclusión que la gestión administrativa tiene una relación moderada con relación a la gestión del talento humano ( $Rho$  de Spearman  $\rho = ,501^{***}$ , 0,01 bilateral); es decir, si existe una buena gestión administrativa, existe una buena gestión deq l talento humano y viceversa, pero ello no es determinante.

La investigación a nivel práctico permitió favorecer la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, permitiéndoles superar algunas dificultades, lo que contribuyó a brindar una atención de calidad a los estudiantes y padres de familia. Además, fue conveniente ya que ayudo en la toma de decisiones de los directivos para resolver problemas en relación a las variables de estudio de esta tesis.

**Palabras claves:** Gestión, administrativa, talento humano

## ABSTRACT

Bearing in mind that Peruvian education now has as a goal to achieve quality through effective and innovative proposals that stem above all from the fundamental element of educational work: teachers, therefore it is necessary that in educational institutions an adequate management of the teaching human talent since its failure or success depends on it; therefore, the objective of this study was to establish the relationship between administrative management and the management of teaching human talent in the educational institutions of Network 14, UGEL 06 - Vitarte, 2018.

The research carried out was descriptive correlational type. The population consisted of teachers from three Educational Institutions: "No. 1233 Manuel Fernando Cabrel Nicho," "I.E. No. 1275 - La Florida "and" I.E. No. 1267 La Campiña "and worked with a sample of 103 teachers in total, who expressed their perception of the administrative management and management of teaching human talent. The technique to collect the data that has been used is the survey, which consisted of two questionnaires: one on administrative management and the other on the management of teaching human talent. The results of the investigation allowed to conclude that the administrative management has a moderate relationship with respect to the management of human talent (Rho de Spearman  $\rho = .501^{**}$ , 0.01 bilateral); that is, if there is good administrative management, there is good human talent management and vice versa; however, this is not determinative.

The research at a practical level allowed improving the administrative management and management of teaching human talent in the educational institutions of Network 14, UGEL 06, allowing them to overcome some difficulties, which contributed to provide quality care to students and parents. In addition, it was convenient since I help in the decision making of the managers to solve problems in relation to the variables of study of this thesis.

**Keywords:** Administrative, management, Human talent

## INTRODUCCIÓN

Hoy, la gestión del talento humano para el avance de las empresas está dando buenos logros, teniendo en los trabajadores a sus más grandes aliados, invirtiendo en ellos para el desarrollo de las empresas. En el sector educación ocurriría lo mismo si se aplicara de esa manera.

Ante la situación actual de una educación en crisis, el maestro no es el único responsable, ya que en el sistema educativo actúan varios elementos como la política educativa, el currículum, los estudiantes, padres de familia, etc. que van a determinar que la educación sea de calidad. Los educadores hacen esfuerzos para mejorar su labor docente, pero no basta con ello, ya que se necesita mejorar la calidad de vida del docente en el trabajo, mejorando las relaciones laborales, invertir en su capacitación continua, su desarrollo personal, así como su desarrollo organizacional, labor que le compete no solo al estado sino también a aquellos encargados de la gestión administrativa. En ese sentido, el surgimiento del talento humano va a ayudar a potenciar y perfeccionar al docente y por consiguiente a su práctica pedagógica.

A la luz de los resultados se observa que en las instituciones de educación primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte, se aprecia muchas falencias en lo que respecta a la gestión administrativa en lo referente a la falta de una administración eficaz y funcional que organice, planifique y auspicie proyectos innovadores para brindar un servicio educativo de calidad, existiendo un plan de monitoreo que no se ajusta a la realidad de cada institución educativa, los planes que se desarrollan tienen aún muchas falencias debido a las escasas capacitaciones a los educadores y a los cambios constantes que se hacen a la currícula.

La gestión administrativa consiste en saber utilizar los recursos con los que cuenta una institución con el fin de lograr sus metas y potencializarlos.

Por consiguiente, administrar, desde nuestra perspectiva, es intervenir con sentido, saber el porqué y el para qué de la actuación, en el área institucional y curricular, a fin de acoplar operativamente el manejo de los recursos humano y la toma de decisiones. Así, identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades, estimar recursos necesarios, resolver situaciones, son tareas de la gestión escolar que

trascienden la perspectiva tradicional, que entiende la administración como un proceso de dirección y control de las actividades de los miembros de una organización. (Rodríguez, 1993, p. 7)

Chiavenato (2009) cuando se refiere al talento humano afirma lo siguiente:

El talento humano conduce necesariamente al capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales: talentos, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante, asimismo el contexto, es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. (pp. 52 – 53).

El estudio fue de tipo básico de acuerdo a los hechos presentados, bajo el diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, ya que el objetivo fue determinar la relación entre estas variables de estudio.

El objetivo de esta investigación fue establecer si la gestión administrativa se relaciona con la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de educación primaria y secundaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.

## **METODOLOGÍA**

La investigación del presente estudio ha sido básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables.

Para Tamayo y Tamayo (2012), la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de los hechos o fenómenos actuales, y tiene como principal característica presentar una interpretación correcta de la realidad (p. 46).

Este estudio es correlacional, porque permitió investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este método el investigador puede identificar las relaciones que existen entre dos o más variables. “Hernández, Fernández y

Baptista (2010, p. 63), señala que esta clase de investigación posee como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en un contexto particular.

Una investigación correlacional posee como característica hacer posible que el investigador pueda analizar y estudiar la relación entre dos o más variables, para poder conocer su grado de influencia o ausencia. De acuerdo al proceso de investigación lo que se ha medido es la relación entre las dos variables: Gestión administrativa y gestión del talento humano docente, en un momento determinado, para luego identificar e interpretar la relación de los resultados. (Tamayo y Tamayo (2012, p. 50).

En esta investigación se trabajó con una población conformada por 140 docentes, de la cual se tomó un muestreo probabilístico, conformada por 103 docentes de las Instituciones Educativas públicas de la Red 14-UGEL 06, Vitarte- 2018, que fueron seleccionados aplicando la técnica de la balota sin reposición, quienes manifestaron su percepción sobre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente.

Para obtener los datos necesarios sobre el problema de estudio, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, para lo cual se diseñaron como instrumentos dos cuestionarios: uno sobre gestión administrativa y otro sobre gestión del talento humano, los cuales fueron validados previamente a través del juicio de expertos. Asimismo, la confiabilidad de los cuestionarios se realizó mediante el análisis de confiabilidad, a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. Los datos recolectados fueron sometidos a un análisis y a un estudio sistemático, además a una interpretación adecuada, tomando en cuenta los indicadores que fueron contrastados.

El análisis de datos se efectuó con el software estadístico SPSS versión 25.0 en español, para lo cual se tabuló y validó previamente el instrumento con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño muestral, luego se elaboró las tablas y gráficos correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados. Asimismo, se utilizó la estadística rho de Spearman, lo que permitió determinar que la gestión administrativa se relaciona de una forma positiva media con la gestión del talento humano docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria y Secundaria de la RED 14, UGEL 06, Vitarte - 2018.

## RESULTADOS

De los 103 docentes encuestados, el 67,0% indicaron que existe un nivel bajo en la gestión administrativa, el 29,0% manifiestan que existe nivel medio en la gestión administrativa y un 4,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto en la gestión administrativa. Asimismo, se aprecia que, de los 103 docentes encuestados, el 55,0% indican que existe un nivel bajo en la gestión del talento humano, el 40,0% manifiestan que existe nivel medio en la gestión del talento humano y un 5,0% de los encuestados indican que existe un nivel alto en la gestión del talento humano.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman y dio como resultado que existe una relación positiva media (0,501\*\* y nivel de significancia 0,000) entre las variables gestión administrativa y gestión del talento humano.

## DISCUSIÓN

En la investigación, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y gestión del talento humano docente en la RED 14, UGEL 06, Vitarte-2018, cuya población asciende a 140 docentes. Se trabajó con una muestra de 103 docentes para comprobar las hipótesis planteadas en este estudio. Después de aplicar los instrumentos de investigación se realizó la correlación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la gestión del talento humano docente: calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, capacitación y desarrollo laboral y desarrollo organizacional, utilizando para ello la correlación Rho Spearman, esto dio como resultado que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente de  $r=,501$  lo que implica que si se desarrolla una eficiente gestión administrativa debe desarrollarse también una eficiente gestión del talento humano docente; pero de haber una deficiente gestión administrativa, habrá una deficiente gestión del talento humano docente. Sin embargo, esto no es contundente, ya que deben existir otros factores que influyen en la gestión del talento humano docente.

La mayoría de docentes encuestados manifestaron que existe una deficiente gestión administrativa en sus 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control; así mismo manifestaron que tienen una mala calidad de vida en el trabajo, las relaciones

laborales son deficientes, no se sienten valorados ni reconocidos por la dirección de su I.E, ésta no se interesa en la capacitación y desarrollo de su personal, aunado a esto, existe un mal desarrollo organizacional.

Los resultados obtenidos se corroboran con el de otras investigaciones, como la de Gonzales (2011) quien a través de su trabajo de investigación indica que existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del Talento Humano en el personal del Instituto Superior Tecnológico “Guaranda” de Ecuador. Así mismo Gutiérrez (2011) en su tesis afirma que los docentes de las escuelas bolivarianas de Maracaibo, Venezuela manifiestan que no se les toma en cuenta a la hora de formular los objetivos estratégicos ni el proyecto pedagógico institucional. Por otro lado, Genesi y Suárez (2010), establecen dentro de su estudio que en las organizaciones educativas inteligentes de Venezuela existe una falta de liderazgo en los gerentes educativos, escasa responsabilidad ante la comunidad educativa y poca participación en el quehacer educativo.

Todo lo expuesto anteriormente, contrasta con la información del marco teórico, sustentado por la Unesco en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas cuando afirma que la gestión educativa es una organización sistémica en la cual interactúan diversos elementos o aspectos de la escuela, que comparten las tareas y responsabilidades y en la que se debe velar y conciliar tanto los intereses personales como institucionales en bien de una labor pedagógica eficiente que brinde un servicio educativo de calidad y siempre buscando reforzar los vínculos con el entorno social e interinstitucional.

Con respecto a lo expresado, sobre la gestión del talento humano docente en las investigaciones mencionadas, estas guardan relación con lo manifestado por Chiavenato cuando afirma que las organizaciones solo lograrán el desarrollo de calidad si cuentan con un personal motivado que participa activamente y es recompensado adecuadamente, además si proporcionan ayuda a los trabajadores a superar sus problemas personales, familiares, económicos y de salud, y aunado a esto busca su capacitación constante; si



hace todo esto tendrá en su trabajador un aliado que contribuirá con el desarrollo organizacional de la institución o empresa.

En relación a las hipótesis específicas se tuvo como resultado que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de la gestión del talento humano tomadas para este estudio: calidad de vida en el trabajo, relaciones laborales, desarrollo organizacional, capacitación y desarrollo personal.

Esta investigación es importante porque permite establecer la influencia que tiene una buena gestión administrativa para llevar a cabo una buena gestión del talento humano docente; es decir que el que es un buen líder dentro de la institución educativa debe procurar aprovechar y potencializar los talentos del personal docente que tiene a su cargo, brindándole el ambiente adecuado para que pueda desarrollar a plenitud todo su potencial en beneficio de la institución educativa y de los usuarios del servicio educativo.

Se recomienda que en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL06, Vitarte se deben buscar las mejores estrategias que les permitan mejorar la gestión administrativa en sus cuatro dimensiones y mejorar la gestión del talento humano docente atendiendo los diferentes aspectos que esta encierra.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se encontró una relación significativa moderada entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente, esto indica que si existe una buena gestión administrativa debe existir una buena gestión del talento humano o viceversa; sin embargo, esto no es determinante.

**Segunda:** Se encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo, lo cual demuestra que depende de la gestión que lleve a cabo la parte directiva para que el docente tenga en su centro de labores una buena calidad de vida, ya que son ellos los que administran los recursos de los que dispone la institución educativa.

- Tercera:** Se encontró una relación baja entre la gestión administrativa y las relaciones laborales, lo cual deja ver que la labor que desarrollan los directivos influye en las relaciones laborales, pero no las determina ya que deben existir otros factores ajenos a la labor directiva.
- Cuarta:** Se encontró una relación moderada entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal, esto indicaría que, si bien es labor de los directivos el preocuparse por la capacitación y desarrollo de su personal, el docente no debe esperar solo esto, sino que de manera personal debe preocuparse de buscar oportunidades para capacitarse y desarrollarse profesionalmente.

## REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Genesi, M. y Suárez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Maracaibo, Venezuela: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- Gonzales, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*. (Tesis de maestría, Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador). (Acceso el 15 de octubre de 2018).
- Gutiérrez, (2011). *Inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo – Venezuela). (Acceso el 15 de octubre de 2018).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima – Perú: Ministerio de Educación.

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

Yo, Felipe Moises Sotelo Maguiña egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09396092 con el artículo titulado “Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la red 14, UGEL 06, Vitarte 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Felipe Moises Sotelo Maguiña

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. N° 09396092

**ANEXO 2**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** La gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de educación primaria y secundaria de la RED 14, UGEL 06, Vitarte -2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																							
<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las relaciones laborales docentes en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacitación y el desarrollo personal docente en las</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo docente con la gestión administrativa en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación entre las relaciones laborales docentes con la gestión administrativa en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y desarrollo personal</p>	<p><b>Hipótesis general.</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con la gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p><b>Hipótesis significativa 1</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de vida en el trabajo docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Hipótesis significativa 2</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las relaciones laborales de los docentes en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión administrativa</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #ADD8E6;">Dimensiones</th> <th style="background-color: #ADD8E6;">Indicadores</th> <th style="background-color: #ADD8E6;">Items</th> <th style="background-color: #ADD8E6;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Planificación</td> <td>Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención</td> <td style="text-align: center;">1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</td> <td style="text-align: center;">alto (23 – 28)  medio (15 – 22)  bajo (7 – 14)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> <td>Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención</td> <td style="text-align: center;">8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</td> <td style="text-align: center;">Alto (23 – 28)  Medio (15 – 22)  Bajo(7 – 14)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> <td>Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención</td> <td style="text-align: center;">15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22</td> <td style="text-align: center;">Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> <td>Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño</td> <td style="text-align: center;">23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30</td> <td style="text-align: center;">Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos	Planificación	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	alto (23 – 28)  medio (15 – 22)  bajo (7 – 14)	Organización	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Alto (23 – 28)  Medio (15 – 22)  Bajo(7 – 14)	Dirección	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)	Control	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)
Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y rangos																							
Planificación	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	alto (23 – 28)  medio (15 – 22)  bajo (7 – 14)																							
Organización	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	Alto (23 – 28)  Medio (15 – 22)  Bajo(7 – 14)																							
Dirección	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño Relaciones Comunicación Atención	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)																							
Control	Planeación. Toma de decisiones. Institucional. Desempeño	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Alto (26 – 32)  Medio (17 -25)  Bajo( 8 -16)																							

<p>Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018?</p>	<p>docente con la gestión administrativa en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre el desarrollo organizacional docente con la gestión administrativa en las Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p>	<p><b>Hipótesis significativa 3</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo personal docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018</p> <p><b>Hipótesis significativa 4</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional docente en las instituciones educativas de la RED 14, UGEL 06, Vitarte – 2018.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1200 193 1379 276"></td> <td data-bbox="1388 193 1715 276">Relaciones Comunicación Atención</td> <td data-bbox="1724 193 1881 276"></td> <td data-bbox="1890 193 2154 276"></td> </tr> <tr> <td colspan="4" data-bbox="1200 300 2154 325"><b>Variable 2: Talento humano</b></td> </tr> <tr> <th data-bbox="1200 331 1379 351">Dimensiones</th> <th data-bbox="1388 331 1715 351">Indicadores</th> <th data-bbox="1724 331 1881 351">Ítems</th> <th data-bbox="1890 331 2154 351">Niveles y rangos</th> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 357 1379 571">Calidad de vida en el trabajo</td> <td data-bbox="1388 357 1715 571">Condiciones físicas. Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo. Liberta de expresión. Satisfacción</td> <td data-bbox="1724 357 1881 571">1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</td> <td data-bbox="1890 357 2154 571">Alto (26 – 32) Medio (17 – 25) Bajo(8 – 16)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 577 1379 766">Relaciones laborales</td> <td data-bbox="1388 577 1715 766">Comunicación. Cooperación. Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación.</td> <td data-bbox="1724 577 1881 766">9, 10, 11, 12, 13, 14, 15</td> <td data-bbox="1890 577 2154 766">Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 772 1379 989">Capacitación y desarrollo personal</td> <td data-bbox="1388 772 1715 989">Capacitaciones. Calidad Desempeño laboral. Capacitación conjunta. Experiencia Tecnología Conocimientos habilidades.</td> <td data-bbox="1724 772 1881 989">16, 17, 18, 19, 20, 21, 22</td> <td data-bbox="1890 772 2154 989">Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1200 995 1379 1206">Desarrollo organizacional</td> <td data-bbox="1388 995 1715 1206">Monitoreo. Desempeño Conocer las fortalezas y debilidades. Superar las fortalezas y debilidades. Capacitación. Valores.</td> <td data-bbox="1724 995 1881 1206">23, 24, 25, 26, 27, 28</td> <td data-bbox="1890 995 2154 1206">Alto (20 – 24) Medio (13 – 19) Alto(6 – 12)</td> </tr> </table>		Relaciones Comunicación Atención			<b>Variable 2: Talento humano</b>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas. Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo. Liberta de expresión. Satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Alto (26 – 32) Medio (17 – 25) Bajo(8 – 16)	Relaciones laborales	Comunicación. Cooperación. Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)	Capacitación y desarrollo personal	Capacitaciones. Calidad Desempeño laboral. Capacitación conjunta. Experiencia Tecnología Conocimientos habilidades.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)	Desarrollo organizacional	Monitoreo. Desempeño Conocer las fortalezas y debilidades. Superar las fortalezas y debilidades. Capacitación. Valores.	23, 24, 25, 26, 27, 28	Alto (20 – 24) Medio (13 – 19) Alto(6 – 12)
	Relaciones Comunicación Atención																														
<b>Variable 2: Talento humano</b>																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos																												
Calidad de vida en el trabajo	Condiciones físicas. Horas libres Ambiente laboral Centro de trabajo Valoración Puesto de trabajo. Liberta de expresión. Satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Alto (26 – 32) Medio (17 – 25) Bajo(8 – 16)																												
Relaciones laborales	Comunicación. Cooperación. Relaciones Motivación Trato Convivencia Participación.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)																												
Capacitación y desarrollo personal	Capacitaciones. Calidad Desempeño laboral. Capacitación conjunta. Experiencia Tecnología Conocimientos habilidades.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Alto (23 – 28) Medio (15 – 22) Bajo(7 – 14)																												
Desarrollo organizacional	Monitoreo. Desempeño Conocer las fortalezas y debilidades. Superar las fortalezas y debilidades. Capacitación. Valores.	23, 24, 25, 26, 27, 28	Alto (20 – 24) Medio (13 – 19) Alto(6 – 12)																												

**ANEXO 3**  
**INSTRUMENTOS**



## INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### INTRODUCCIÓN:

El cuestionario que a continuación se presenta tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión administrativa en las Instituciones Educativas de Educación primaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte - 2018. Es de carácter anónimo, por lo que se le solicita ser lo más sincero y realista posible.

**INSTRUCTIVO:** Lea detenidamente el listado de enunciados, marque con una (X) la alternativa que considere pertinente, según su experiencia. Muchas gracias.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4
1. El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA en consenso con los docentes.				
2. El equipo directivo en consenso con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.				
3. El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.				
4. El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, PCI.				
5. El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno, PAT, PEI, PCEI de manera conjunta.				
6. El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales al concluir el año.				
7. El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.				
8. El equipo directivo coordina las actividades a realizarse , durante el año escolar.				

<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>				
9. El equipo directivo promueve el desarrollo personal de los docentes y el trabajo en equipo.				
10. El equipo directivo delega funciones al personal docente para comprometerlos con los objetivos institucionales.				
11. El equipo directivo forma comisiones de acuerdo a las habilidades y potencialidades de cada docente para el logro de los objetivos.				
12. El equipo directivo hace un seguimiento a los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.				
13. El equipo directivo asesora y apoya a los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.				
14. El equipo directivo formaliza a través de actas los acuerdos tomados con los docentes en las diversas reuniones para asegurar el cumplimiento de estos.				
15. El equipo directivo brinda las facilidades, los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.				
16. El equipo directivo en consenso con los docentes ha elaborado , revisado o modificado el MOF de la I. E.				
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>				
17. El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.				
18. El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.				
19. El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.				

20. El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.				
21. El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I. E.				
22. El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.				
23. El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.				
24. El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.				
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>				
25. El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.				
26. El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.				
27. El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.				
28. El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.				
29. El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.				
30. El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.				

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas de Educación primaria de la Red 14, UGEL 06, Vitarte - 2018.

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO		Valoración			
N°	Ítems	1	2	3	4
1	Considera adecuada la infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo.				
2	En la institución usted cuenta con un ambiente adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.				
3	El ambiente laboral donde trabaja lo considera usted como agradable.				
4	Se siente usted apreciado y querido en su centro de labores.				
5	Considera usted que los directivos saben valorar su trabajo.				
6	El puesto de trabajo que usted tiene asignado considera que va de acuerdo a su preparación académica y/o capacitación.				
7	Estima que cuenta con libertad para expresar sus opiniones con respecto al trabajo sin temor a represalias.				

8	Crees que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución educativa.				
---	--	--	--	--	--

<b>D2: RELACIONES LABORALES</b>					
9	Considera que la comunicación en su centro de labores es cordial entre todos los integrantes de la I. E.				
10	Considera usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.				
11	Considera usted que las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.				
12	Usted recibe alguna forma de incentivo en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).				
13	Cree usted que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.				
14	Considera que las relaciones humanas y el clima de convivencia es adecuado.				
15	Tiene usted una participación en forma conjunta en el desarrollo y planificación del trabajo educativo.				

<b>D3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>					
16	De parte de los directivos hay una preocupación por brindarles capacitaciones permanentes.				
17	Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.				
18	Las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa cree usted que han mejorado su desempeño laboral.				

19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son tanto para primaria como para secundaria.				
20	Los docentes capacitados hacen el efecto multiplicador con los demás docentes de su Institución Educativa.				
21	Usted ha recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.				
22	Cree usted que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han ayudado a mejorar la imagen de la Institución Educativa.				

<b>D4: DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>					
23	Considera usted adecuado el monitoreo realizado por los directivos.				
24	Cree usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.				
25	Cuando a usted le monitorean le comunican sus fortalezas y debilidades.				
26	Considera usted que el personal que lleva a cabo el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos				
27	Considera que la persona que realiza el monitoreo está capacitado para hacerlo.				
28	Usted piensa que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.				

**ANEXO 4**  
**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

**Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión: <b>planificación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA en consenso con los docentes.	/		/		/		
2	El equipo directivo en consenso con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	/		/		/		
3	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	/		/		/		
4	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, PCI.	/		/		/		
5	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno, PAT, PEI, PCEI de manera conjunta.	/		/		/		
6	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales al concluir el año.	/		/		/		
7	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	/		/		/		
8	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse, durante el año escolar.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Organización</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El equipo directivo promueve el desarrollo personal de los docentes y el trabajo en equipo.	/		/		/		
10	El equipo directivo delega funciones al personal docente para	/		/		/		



	comprometerlos con los objetivos institucionales.						
11	El equipo directivo forma comisiones de acuerdo a las habilidades y potencialidades de cada docente para el logro de los objetivos.	/		/		/	
12	El equipo directivo hace un seguimiento a los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	/		/		/	
13	El equipo directivo asesora y apoya a los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	/		/		/	
14	El equipo directivo formaliza a través de actas los acuerdos tomados con los docentes en las diversas reuniones para asegurar el cumplimiento de estos.	/		/		/	
15	El equipo directivo brinda las facilidades, los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	/		/		/	
16	El equipo directivo en consenso con los docentes ha elaborado , revisado o modificado el MOF de la I.E.	/		/		/	
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	/		/		/	
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	/		/		/	
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	/		/		/	
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	/		/		/	

21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	/		/		/		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	/		/		/		
23	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	/		/		/		
24	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Control</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
26	El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.	/		/		/		
27	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	/		/		/		
28	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	/		/		/		
29	El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.	/		/		/		
30	El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: VELARDE VILLAR OSCAR FERNANDO DNI: 09144788

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.



\_\_\_\_\_  
Firma del experto informante.

**Juicio de expertos: Variable 2: Gestión del talento humano**

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión 1: <b>Calidad de vida en el trabajo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera adecuada la infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo.	/		/		/		
2	En la institución usted cuenta con un ambiente adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	/		/		/		
3	El ambiente laboral donde trabaja lo considera usted como agradable.	/		/		/		
4	Se siente usted apreciado y querido en su centro de labores.	/		/		/		
5	Considera usted que los directivos saben valorar su trabajo.	/		/		/		
6	El puesto de trabajo que usted tiene asignado considera que va de acuerdo a su preparación académica y/o capacitación.	/		/		/		
7	Estima que cuenta con libertad para expresar sus opiniones con respecto al trabajo sin temor a represalias.	/		/		/		
8	Creer que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución educativa.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Relaciones laborales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Considera que la comunicación en su centro de labores es cordial entre todos los integrantes de la I.E.	/		/		/		
10	Considera usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	/		/		/		
11	Considera usted que las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	/		/		/		
12	Usted recibe alguna forma de incentivo en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	/		/		/		
13	Creer usted que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	/		/		/		
14	Considera que las relaciones humanas y el clima de convivencia es adecuado.	/		/		/		



15	Tiene usted una participación en forma conjunta en el desarrollo y planificación del trabajo educativo.	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Capacitación y desarrollo personal</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	De parte de los directivos hay una preocupación por brindarles capacitaciones permanentes.	/		/		/		
17	Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	/		/		/		
18	Las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa cree usted que han mejorado su desempeño laboral.	/		/		/		
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son tanto para primaria como para secundaria.	/		/		/		
20	Los docentes capacitados hacen el efecto multiplicador con los demás docentes de su Institución Educativa.	/		/		/		
21	Usted ha recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	/		/		/		
22	Cree usted que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han ayudado a mejorar la imagen de la Institución Educativa.	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Desarrollo organizacional</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Considera usted adecuado el monitoreo realizado por los directivos.	/		/		/		
24	Cree usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	/		/		/		
25	Cuando a usted le monitorean le comunican sus fortalezas y debilidades.	/		/		/		
26	Considera usted que el personal que lleva a cabo el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	/		/		/		
27	Considera que la persona que realiza el monitoreo está capacitado para hacerlo.	/		/		/		
28	Usted piensa que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: VELARDE VILLAR OSCAR FERNANDO DNI: 09144788

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.



\_\_\_\_\_  
Firma del experto informante.

**Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión: <b>planificación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA en consenso con los docentes.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo en consenso con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, PCI.	✓		✓		✓		
5	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno, PAT, PEI, PCEI de manera conjunta.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales al concluir el año.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	✓		✓		✓		
8	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse, durante el año escolar.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Organización</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El equipo directivo promueve el desarrollo personal de los docentes y el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo delega funciones al personal docente para	✓		✓		✓		

	comprometerlos con los objetivos institucionales.						
11	El equipo directivo forma comisiones de acuerdo a las habilidades y potencialidades de cada docente para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
12	El equipo directivo hace un seguimiento a los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	✓		✓		✓	
13	El equipo directivo asesora y apoya a los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
14	El equipo directivo formaliza a través de actas los acuerdos tomados con los docentes en las diversas reuniones para asegurar el cumplimiento de estos.	✓		✓		✓	
15	El equipo directivo brinda las facilidades, los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	✓		✓		✓	
16	El equipo directivo en consenso con los docentes ha elaborado , revisado o modificado el MOF de la I.E.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓	
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	✓		✓		✓	
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓	
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	✓		✓		✓	



21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	✓		✓		✓		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		
23	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	✓		✓		✓		
24	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Control</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
25	El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		
28	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.	✓		✓		✓		
30	El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: MG. MARCOS RUIZ, ROCIO DEL PILAR DNI: 07286083

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante.

**Juicio de expertos: Variable 2: Gestión del talento humano**

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión 1: <b>Calidad de vida en el trabajo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera adecuada la infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo.	✓		✓		✓		
2	En la institución usted cuenta con un ambiente adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral donde trabaja lo considera usted como agradable.	✓		✓		✓		
4	Se siente usted apreciado y querido en su centro de labores.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El puesto de trabajo que usted tiene asignado considera que va de acuerdo a su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
7	Estima que cuenta con libertad para expresar sus opiniones con respecto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
8	Crees que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Relaciones laborales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Considera que la comunicación en su centro de labores es cordial entre todos los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Usted recibe alguna forma de incentivo en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Cree usted que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	Considera que las relaciones humanas y el clima de convivencia es adecuado.	✓		✓		✓		



15	Tiene usted una participación en forma conjunta en el desarrollo y planificación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Capacitación y desarrollo personal</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	De parte de los directivos hay una preocupación por brindarles capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	✓		✓		✓		
18	Las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa cree usted que han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son tanto para primaria como para secundaria.	✓		✓		✓		
20	Los docentes capacitados hacen el efecto multiplicador con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	Usted ha recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han ayudado a mejorar la imagen de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Desarrollo organizacional</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Considera usted adecuado el monitoreo realizado por los directivos.	✓		✓		✓		
24	Cree usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	✓		✓		✓		
25	Cuando a usted le monitorean le comunican sus fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓		
26	Considera usted que el personal que lleva a cabo el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	✓		✓		✓		
27	Considera que la persona que realiza el monitoreo está capacitado para hacerlo.	✓		✓		✓		
28	Usted piensa que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Ms. MARCOS RUIZ, ROCIO DEZ PILAR    DNI: 07286083

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

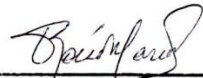
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto informante.

**Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión: <b>planificación</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El equipo directivo elabora el diagnóstico FODA en consenso con los docentes.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo en consenso con los docentes elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la I.E.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo forma equipos de trabajos para el proceso de elaboración o modificación del PEI.	✓		✓		✓		
4	El equipo directivo forma equipo de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del PAT, RI, PCI.	✓		✓		✓		
5	El equipo directivo promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno, PAT, PEI, PCEI de manera conjunta.	✓		✓		✓		
6	El equipo directivo con los docentes reflexiona sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales al concluir el año.	✓		✓		✓		
7	El equipo directivo coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.	✓		✓		✓		
8	El equipo directivo coordina las actividades a realizarse, durante el año escolar.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Organización</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El equipo directivo promueve el desarrollo personal de los docentes y el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo delega funciones al personal docente para	✓		✓		✓		

	comprometerlos con los objetivos institucionales.							
11	El equipo directivo forma comisiones de acuerdo a las habilidades y potencialidades de cada docente para el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
12	El equipo directivo hace un seguimiento a los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo asesora y apoya a los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo formaliza a través de actas los acuerdos tomados con los docentes en las diversas reuniones para asegurar el cumplimiento de estos.	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo brinda las facilidades, los recursos y materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.	✓		✓		✓		
16	El equipo directivo en consenso con los docentes ha elaborado , revisado o modificado el MOF de la I.E.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
17	El equipo directivo crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
18	El equipo directivo reconoce y resaltan a los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.	✓		✓		✓		
19	El equipo directivo muestra tolerancia y disposición para ayudar a la superación de los errores en el desarrollo de su labor.	✓		✓		✓		
20	El equipo directivo muestra actitud permanente de escucha activa.	✓		✓		✓		



21	El equipo directivo interactúan de forma franca, amable, abierta, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la I.E.	✓		✓		✓		
22	El equipo propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en todos y cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		
23	El equipo directivo promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.	✓		✓		✓		
24	El equipo directivo muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Control</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	El equipo directivo evalúa con un instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora de las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	El equipo directivo monitorea y observa sistemáticamente a los docentes y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.	✓		✓		✓		
27	El equipo directivo entrega al docente la ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.	✓		✓		✓		
28	El equipo directivo revisa las Unidades Didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	El equipo directivo programa espacios de coevaluación y heteroevaluación entre padres y docentes del nivel.	✓		✓		✓		
30	El equipo directivo retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de los docentes.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No Aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Contreras Zelada Maribel DNI: 08134242

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.

  
Firma del experto informante.

**Juicio de expertos: Variable 2: Gestión del talento humano**

DIMENSIONES/ITEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
No	Dimensión 1: <b>Calidad de vida en el trabajo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera adecuada la infraestructura educativa en la que desarrolla su trabajo.	✓		✓		✓		
2	En la institución usted cuenta con un ambiente adecuado para trabajar en sus horas libres o de coordinación.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral donde trabaja lo considera usted como agradable.	✓		✓		✓		
4	Se siente usted apreciado y querido en su centro de labores.	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los directivos saben valorar su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El puesto de trabajo que usted tiene asignado considera que va de acuerdo a su preparación académica y/o capacitación.	✓		✓		✓		
7	Estima que cuenta con libertad para expresar sus opiniones con respecto al trabajo sin temor a represalias.	✓		✓		✓		
8	Creer que el logro de satisfacciones personales que ha alcanzado se debe a su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Relaciones laborales</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Considera que la comunicación en su centro de labores es cordial entre todos los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓		
10	Considera usted que existe cooperación entre todos los integrantes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Considera usted que las relaciones personales son armoniosas y cordiales entre todos los docentes.	✓		✓		✓		
12	Usted recibe alguna forma de incentivo en su trabajo (oficio de felicitación, Resolución directoral, etc.).	✓		✓		✓		
13	Creer usted que el trato de los directivos es igual con todos los docentes.	✓		✓		✓		
14	Considera que las relaciones humanas y el clima de convivencia es adecuado.	✓		✓		✓		

15	Tiene usted una participación en forma conjunta en el desarrollo y planificación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Capacitación y desarrollo personal</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	De parte de los directivos hay una preocupación por brindarles capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
17	Considera usted que las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son de calidad.	✓		✓		✓		
18	Las capacitaciones implementadas en su Institución Educativa cree usted que han mejorado su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	Las capacitaciones brindadas en su Institución Educativa son tanto para primaria como para secundaria.	✓		✓		✓		
20	Los docentes capacitados hacen el efecto multiplicador con los demás docentes de su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
21	Usted ha recibido capacitaciones sobre las nuevas tecnologías de informática y comunicación.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que sus conocimientos y habilidades pedagógicas han ayudado a mejorar la imagen de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Desarrollo organizacional</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
23	Considera usted adecuado el monitoreo realizado por los directivos.	✓		✓		✓		
24	Cree usted que el ser monitoreado le ayuda a mejorar su desempeño como docente.	✓		✓		✓		
25	Cuando a usted le monitorean le comunican sus fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓		
26	Considera usted que el personal que lleva a cabo el monitoreo le ayuda a superar sus debilidades y fortalecer sus aciertos	✓		✓		✓		
27	Considera que la persona que realiza el monitoreo está capacitado para hacerlo.	✓		✓		✓		
28	Usted piensa que los directivos ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  )    Aplicable después de corregir (  )    No Aplicable (  )

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Contreras Zelada, Maribel    DNI: 08134242

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

<sup>2</sup>**Relevancia:** El Item es apropiado para el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del Item, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.

  
Firma del experto informante.

**ANEXO 5**

**PERMISO DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE  
REALIZÓ EL ESTUDIO**





**INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**Nº 1233 "MANUEL FERNANDO CABREL NICHÓ"**

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

Señor(a)  
Magtr. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ  
Coordinadora de la escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Campus Ate

**PRESENTE**

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación del Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución educativa que dirijo N° 1233 de Cajamarquilla, la tesis se titula: "**Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano Docente en la Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018**", lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente

  
  
LIC. TEOFILO HARO LOPEZ  
DIRECTOR

# INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 1275 “LA FLORIDA”

## CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor(a)  
Magtr. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ  
Coordinadora de la escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Campus Ate

**PRESENTE**

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación del Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA.

---

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución educativa que dirijo N° 1275 de La Florida, la tesis se titula: **“Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano Docente en la Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018”**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente



Stamp: INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 1275 "LA FLORIDA" UGEL 06 VITARTE

# INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 1267 “LA CAMPIÑA”

## CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor(a)  
Magtr. MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ  
Coordinadora de la escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Campus Ate

**PRESENTE**

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación del Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA.

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. FELIPE MOISÉS SOTELO MAGUIÑA la aplicación de los instrumentos de evaluación en la institución educativa que dirijo N° 1267 de La Campiña, la tesis se titula: **“Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano Docente en la Instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018”**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi estima personal.

Atentamente

  
  
Mg Alicia Morales Portales  
DIRECTORA(E)



**ANEXO 6**  
**BASE DE DATOS**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			
Nº	Planificación								Organización								Dirección								Control						TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	2	2	4	3	4	4	4	4	27	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	1	3	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	11	67
2	4	1	1	2	1	1	1	1	12	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	4	4	4	4	4	4	24	61
3	2	2	2	2	4	2	2	4	20	2	2	2	2	2	4	3	3	20	2	2	2	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	67
4	3	2	1	3	1	2	2	1	15	2	1	2	2	3	4	3	3	20	2	1	3	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	62
5	4	4	2	2	4	2	4	4	26	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	67
6	2	2	1	3	1	2	2	1	14	2	2	2	1	3	4	4	3	21	2	1	3	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	62
7	1	1	4	2	4	4	1	1	18	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	15	71
8	2	2	2	1	1	1	1	3	13	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	3	3	2	3	2	2	3	22	3	2	2	3	3	2	15	65
9	3	2	2	1	1	2	1	1	13	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	15	66
10	1	1	2	1	2	2	1	1	11	1	2	1	2	2	2	2	2	14	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	15	63
11	4	2	4	3	4	4	4	4	29	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	75
12	2	2	2	2	1	2	1	3	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	2	2	3	2	2	20	2	3	2	2	2	3	14	64
13	3	2	2	2	1	2	1	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	62
14	2	2	2	2	1	4	4	4	21	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	1	3	3	2	2	20	3	3	2	2	3	3	16	72
15	3	2	2	2	1	2	1	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	2	2	3	2	2	20	2	3	2	2	2	3	14	65
16	2	2	2	2	1	2	1	3	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	3	3	1	2	3	2	2	20	2	3	2	2	2	3	14	64
17	1	2	3	4	3	3	3	4	23	4	1	3	3	3	3	1	3	21	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	15	82
18	3	2	2	2	1	2	1	1	14	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	73
19	3	2	2	2	1	2	1	3	16	4	4	2	2	2	2	4	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	68
20	3	2	2	2	1	2	1	3	16	4	4	4	2	3	2	2	2	23	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	70
21	3	2	2	2	1	2	1	3	16	3	4	4	2	3	2	2	3	23	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	70
22	3	2	2	2	1	2	1	3	16	3	4	2	4	3	2	2	3	23	4	2	3	1	3	3	2	2	20	3	3	2	2	3	3	16	75
23	3	2	2	3	4	2	4	4	24	4	4	4	4	3	4	3	3	29	4	2	3	4	2	2	2	2	21	2	3	3	3	2	3	16	90
24	2	2	2	2	1	2	2	1	14	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	11	53
25	3	2	2	1	1	1	1	3	14	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	1	1	1	1	3	2	13	1	1	3	2	1	1	9	51
26	2	2	2	3	3	1	1	1	15	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	3	3	1	1	1	1	14	1	1	2	2	1	1	8	52

27	1	2	2	2	1	2	2	1	13	1	2	1	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	11	51
28	3	1	1	2	1	1	1	1	11	1	2	2	2	1	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	42
29	3	2	2	1	1	2	1	1	13	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	1	1	2	2	1	9	49
30	4	2	1	3	1	2	2	1	16	1	2	1	2	2	2	2	1	13	2	1	3	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	11	54
31	3	1	1	2	1	1	1	1	11	1	2	2	2	1	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	42
32	3	2	2	3	3	1	1	1	16	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	1	3	1	1	8	54
33	3	1	1	2	1	1	1	1	11	1	2	1	2	2	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	44
34	2	2	2	1	1	1	1	3	13	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	1	1	1	1	3	3	14	1	2	3	3	1	2	12	53
35	1	1	2	1	2	2	1	1	11	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	2	1	2	2	1	1	3	13	2	2	2	3	2	2	13	52
36	2	2	2	3	3	1	1	1	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	1	3	1	1	8	54
37	3	1	1	2	1	1	1	1	11	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	45
38	2	2	2	3	3	1	1	1	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	60
39	3	2	2	2	1	2	2	1	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	60
40	1	2	2	2	1	2	1	4	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	4	2	3	1	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	60
41	3	2	2	2	1	2	1	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	##
42	3	4	1	3	4	4	4	4	27	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	1	3	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	69
43	4	3	3	2	4	4	4	4	28	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	4	12	4	4	4	4	4	4	24	79
44	4	2	4	4	4	4	4	1	27	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	69
45	4	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	4	4	4	4	4	4	24	61
46	4	4	4	4	4	4	4	3	31	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	1	1	1	3	2	13	4	4	3	2	4	4	21	80
47	3	4	4	4	4	4	2	4	29	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	2	1	2	2	2	11	69
48	3	4	4	4	4	4	4	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	1	1	3	2	13	1	1	3	2	1	1	9	68
49	3	2	2	3	3	1	1	1	16	2	2	1	2	3	4	4	3	21	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	1	3	1	1	8	61
50	4	4	4	2	3	4	4	4	29	2	2	2	1	2	1	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	62
51	1	2	2	2	1	2	1	3	14	4	4	3	1	3	4	1	1	21	4	2	3	2	3	3	2	2	21	3	3	2	2	3	3	16	72
52	2	2	2	2	1	2	1	1	13	4	4	3	4	2	3	3	4	27	4	2	3	1	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	12	70
53	3	2	2	2	1	2	1	3	16	3	4	3	2	2	2	2	3	21	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	12	68
54	3	2	3	3	3	2	4	4	24	2	4	2	3	3	2	2	4	22	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	2	2	3	3	2	15	84
55	1	2	2	2	1	2	1	3	14	4	4	4	2	3	2	2	2	23	4	2	3	2	2	3	2	2	20	2	3	2	2	2	3	14	71

56	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	42
57	2	1	1	2	1	1	1	1	10	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	4	4	4	4	4	4	24	59
58	3	1	4	2	1	1	4	4	20	1	2	1	2	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	51	
59	1	2	2	1	1	1	1	3	12	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	2	1	1	1	1	3	1	12	1	1	3	1	1	1	8	45
60	4	2	2	1	1	2	1	1	14	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	1	1	2	1	1	1	11	2	1	1	1	2	1	8	48
61	2	1	2	1	2	2	1	1	12	1	2	1	2	2	2	2	1	13	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	2	1	8	44
62	1	2	2	3	3	1	1	1	14	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	1	2	1	1	7	52	
63	4	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	2	1	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	45	
64	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	4	12	1	1	1	4	1	1	9	45	
65	3	2	2	1	1	1	1	3	14	1	2	1	2	2	2	2	14	2	2	1	1	1	1	3	4	15	1	1	3	4	1	1	11	54	
66	1	2	4	4	1	2	1	4	19	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	1	1	2	2	1	9	53
67	1	1	2	3	2	2	1	1	13	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	2	1	8	47
68	3	2	2	3	4	1	4	4	23	1	2	1	2	2	2	2	1	13	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	1	3	1	1	8	60
69	2	2	3	3	3	2	2	1	18	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	1	3	1	2	2	1	3	15	2	2	1	3	2	2	12	59
70	3	1	1	2	1	1	1	1	11	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	43
71	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	2	2	1	2	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	10	4	4	4	4	4	4	24	58
72	2	2	2	1	1	4	4	4	20	1	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	2	1	1	1	11	2	1	1	1	2	1	8	53
73	4	1	4	1	4	4	4	4	26	1	2	2	1	2	1	2	2	13	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	2	1	8	58
74	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	2	2	1	2	2	2	2	14	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	40
75	4	1	2	1	2	2	1	1	14	1	2	1	2	2	2	2	2	14	1	2	1	2	2	1	1	2	12	2	1	1	2	2	1	9	49
76	1	2	2	3	3	4	4	1	20	1	2	2	1	2	1	2	2	13	2	2	3	3	1	1	1	2	15	1	1	1	2	1	1	7	55
77	2	1	1	2	1	1	1	1	10	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	42
78	4	1	1	2	4	4	4	4	24	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	7	56
79	4	2	2	1	1	2	1	1	14	2	2	2	1	2	2	3	3	17	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	1	1	2	2	1	9	52
80	2	1	2	1	2	2	1	1	12	2	1	2	2	2	4	3	3	19	1	2	1	2	2	1	1	3	13	2	1	1	3	2	1	10	54
81	3	1	1	2	1	1	1	1	11	2	1	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	45
82	2	1	1	2	1	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	1	15	1	1	2	1	1	1	1	3	11	1	1	1	3	1	1	8	44
83	1	2	2	4	4	1	4	3	21	2	1	2	2	2	2	1	2	14	2	2	1	1	1	1	3	3	14	1	1	3	3	1	1	10	59
84	4	2	2	1	1	2	1	1	14	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	1	2	1	1	3	13	2	1	1	3	2	1	10	52



VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																	
Nº	Calidad de vida en el trab.								Relaciones laborales							Capac. y desarr. personal							Desarr. organiza.					TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28				
1	1	1	2	1	1	1	1	2	10	2	2	3	3	2	2	1	15	2	1	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	1	1	7	44
2	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	2	10	2	1	2	4	4	4	17	44
3	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	2	2	11	2	1	2	1	1	1	8	36
4	2	2	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	2	1	10	1	1	1	1	1	1	6	35
5	2	2	1	1	2	1	1	1	11	3	2	3	1	1	1	1	12	3	1	2	1	1	2	2	12	1	1	1	1	2	1	7	42
6	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	3	3	4	2	2	1	17	2	1	2	2	1	2	2	12	1	1	1	2	2	1	8	48
7	2	2	3	3	1	1	1	3	16	3	3	3	3	3	2	1	18	3	1	1	3	1	1	2	12	2	1	2	2	1	1	9	55
8	2	2	2	1	2	2	1	2	14	4	3	3	4	3	4	1	22	4	1	1	3	1	2	2	14	2	1	2	1	2	2	10	60
9	2	1	3	1	2	2	1	3	15	3	2	3	1	3	3	1	16	3	1	1	3	1	2	1	12	1	1	3	1	2	2	10	53
10	1	1	2	1	1	1	1	3	11	2	1	3	1	2	2	1	12	2	1	2	1	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	7	41
11	1	1	2	1	1	1	1	4	12	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	2	11	1	1	2	1	1	1	7	38
12	1	1	2	1	1	1	1	4	12	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	2	10	2	1	2	4	4	4	17	47
13	2	2	1	1	1	1	3	4	15	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	2	2	11	2	1	1	1	1	1	7	41
14	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	3	1	2	1	11	1	1	1	1	2	1	7	39
15	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	2	1	1	2	1	1	10	2	1	2	1	1	2	2	11	1	1	1	2	2	1	8	40
16	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	2	1	2	2	1	1	10	1	1	2	2	1	2	2	11	1	1	3	3	1	1	10	47
17	2	2	2	1	2	2	1	3	15	2	2	3	3	1	1	1	13	2	1	1	3	1	1	2	11	2	1	2	1	2	2	10	49
18	2	1	3	1	2	2	1	3	15	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	1	3	1	2	2	12	2	1	3	1	2	2	11	50
19	1	1	2	1	1	1	1	2	10	2	1	3	1	2	2	1	12	2	1	1	3	1	2	1	11	1	1	2	1	1	1	7	40
20	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	2	2	10	1	1	2	4	4	4	16	44
21	1	1	2	1	1	1	1	2	10	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	3	3	3	3	17	3	2	2	4	4	4	19	55
22	2	2	4	4	4	4	4	4	28	1	1	2	1	1	1	4	11	1	4	4	3	4	4	4	24	4	4	1	1	1	1	12	75
23	2	2	1	1	2	1	1	1	11	2	2	1	1	1	1	2	10	2	2	3	3	2	4	3	19	3	2	1	1	2	1	10	50
24	1	2	1	2	2	1	1	1	11	2	2	1	1	2	1	2	11	2	2	2	2	3	3	2	16	2	2	1	2	2	1	10	48

25	2	2	3	3	1	1	1	1	14	2	3	2	2	1	2	3	15	2	3	3	2	2	3	2	17	2	3	3	3	1	1	13	59
26	2	2	2	1	2	2	1	2	14	4	2	2	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	1	2	2	15	75
27	2	1	3	1	2	2	1	2	14	2	2	2	4	3	2	3	18	2	3	3	2	4	2	3	19	4	3	3	1	2	2	15	66
28	4	4	2	4	4	4	4	4	13	3	3	4	2	1	3	3	9	3	3	1	1	2	1	1	12	2	3	2	1	1	1	10	71
29	1	1	2	1	1	1	1	2	28	3	1	2	1	1	2	2	11	3	2	3	3	1	1	2	15	4	2	2	4	4	4	20	57
30	1	1	2	1	1	1	1	2	12	2	1	3	1	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	3	14	3	1	2	1	1	1	9	45
31	2	2	1	1	1	1	3	2	15	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	2	2	1	1	11	1	2	4	4	4	4	19	52
32	2	2	4	4	4	4	4	4	14	1	1	2	1	1	1	4	11	1	4	4	4	2	2	2	19	2	4	1	1	2	1	11	69
33	1	2	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	3	2	1	2	2	13	2	2	1	2	2	1	10	44
34	2	2	3	3	1	1	1	2	10	2	2	1	1	1	1	2	10	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	3	3	1	1	13	53
35	2	2	2	1	2	2	1	2	30	2	2	1	1	2	1	1	10	2	1	1	2	2	3	2	13	1	1	2	1	2	2	9	46
36	2	1	3	1	2	2	1	2	10	1	2	1	2	2	1	4	13	1	4	3	3	4	3	3	21	3	4	3	1	2	2	15	63
37	1	1	2	1	1	1	1	2	13	2	2	3	3	1	1	2	14	2	2	3	4	3	2	2	18	3	2	2	1	1	1	10	52
38	4	4	2	4	4	4	4	4	12	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	2	4	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	7	62
39	1	1	2	1	1	1	1	2	13	2	1	3	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	1	1	1	9	48
40	2	2	1	1	1	1	3	2	16	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	4	3	4	2	18	2	2	1	1	1	1	8	48
41	2	2	1	1	2	1	1	2	15	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	4	2	4	2	15	2	1	1	1	2	1	8	43
42	1	2	1	2	2	1	1	3	15	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	2	3	2	12	1	1	1	2	2	1	8	41
43	2	2	3	3	1	1	1	3	11	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	2	1	3	2	12	1	1	3	3	1	1	10	47
44	2	2	2	1	2	2	1	3	11	2	2	1	1	2	1	3	12	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	1	2	2	13	60
45	2	1	3	1	2	2	1	3	11	4	3	4	1	1	3	1	17	4	1	2	2	3	4	4	20	2	1	3	1	2	2	11	63
46	1	1	2	1	1	1	1	3	14	2	2	2	1	1	2	1	11	2	1	2	2	1	2	2	12	1	1	2	1	1	1	7	41
47	1	1	2	1	1	1	1	3	13	4	4	4	1	3	2	1	19	4	1	1	3	1	1	2	13	2	1	2	1	1	1	8	51
48	1	1	2	1	1	1	1	3	13	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	2	2	11	2	1	2	1	1	1	8	37
49	2	2	1	1	1	1	3	3	16	2	1	3	1	2	2	1	12	2	1	1	3	1	2	1	11	1	1	1	1	1	1	6	43
50	2	2	1	1	2	1	1	3	15	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	1	7	38
51	1	2	1	2	2	1	1	3	15	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	2	2	11	1	1	1	2	2	1	8	40
52	2	2	3	3	1	1	1	3	10	1	1	2	1	1	1	4	11	1	4	4	4	3	3	4	23	4	4	3	3	1	1	16	66
53	2	2	2	1	2	2	1	3	11	2	2	1	1	1	1	4	12	2	4	4	4	3	3	4	24	4	4	2	1	2	2	15	66

54	2	1	3	1	2	2	1	3	11	2	2	1	1	2	1	4	13	2	4	4	4	3	3	4	24	4	4	3	1	2	2	16	68
55	1	1	2	1	1	1	1	2	14	1	2	1	2	2	1	2	11	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	1	1	1	8	41
56	1	1	2	1	1	1	1	3	13	2	2	3	3	1	1	2	14	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	1	1	1	8	46
57	1	1	2	1	1	1	1	3	13	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	1	1	1	8	46
58	2	2	1	1	1	1	3	3	20	2	1	3	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	1	1	8	49
59	2	2	1	1	2	1	1	3	12	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	1	1	2	1	8	43
60	1	2	1	2	2	1	1	3	14	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	1	2	2	1	9	43
61	2	2	3	3	1	1	1	3	16	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	3	3	1	1	11	48
62	2	2	2	1	2	2	1	3	15	2	2	1	1	1	1	3	11	2	3	3	3	2	1	1	15	3	3	2	1	2	2	13	54
63	1	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	1	1	2	1	3	12	2	3	3	3	2	1	1	15	3	3	2	1	1	1	11	49
64	1	1	2	1	1	1	1	3	11	4	4	2	1	3	4	3	21	4	3	3	3	2	1	1	17	3	3	2	1	1	1	11	60
65	1	1	2	1	1	1	1	3	11	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	1	2	1	1	1	9	2	1	2	1	1	1	8	40
66	2	2	1	1	1	1	3	3	14	3	3	3	1	2	3	2	17	3	2	2	2	2	3	1	15	3	2	1	2	1	2	11	57
67	2	2	1	1	2	1	1	3	13	3	2	3	2	3	3	2	18	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	1	1	2	1	10	56
68	1	2	1	2	2	1	1	3	13	4	3	3	1	3	3	4	21	4	4	4	4	4	3	1	24	4	4	1	2	2	2	15	73
69	2	2	3	3	1	1	1	3	16	3	3	3	2	2	3	2	18	3	2	2	1	2	2	1	13	4	2	3	3	1	1	14	61
70	1	1	2	1	1	1	1	3	11	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	4	4	4	4	24	4	2	2	1	1	1	11	66
71	4	3	4	2	3	2	2	3	23	2	3	1	1	3	2	1	13	2	1	2	3	3	2	2	15	2	1	4	2	3	2	14	65
72	3	3	3	2	3	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	2	3	2	18	94
73	4	3	3	2	3	2	2	3	22	2	2	2	4	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	1	13	4	2	3	2	3	2	16	68
74	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	3	4	2	1	4	1	18	3	1	1	2	2	2	3	14	3	1	4	2	3	2	15	70
75	4	3	4	2	3	2	2	3	23	3	1	2	1	1	2	2	12	3	2	1	2	2	3	1	14	4	2	4	2	3	2	17	66
76	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	3	15	2	3	3	3	2	2	2	17	3	3	3	2	2	2	15	65
77	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	3	2	13	2	2	1	1	1	2	3	12	3	2	3	2	2	2	14	57
78	4	2	3	2	2	2	2	2	19	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	4	4	4	25	4	3	3	2	2	2	16	82
79	4	2	3	2	2	3	2	2	20	1	1	1	2	3	2	3	13	1	3	3	2	3	2	1	15	2	3	3	2	2	3	15	63
80	4	2	3	2	2	2	2	2	19	4	4	4	2	4	2	3	23	4	3	4	4	4	4	4	27	2	3	3	2	2	2	14	83
81	4	2	3	1	3	3	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	3	1	3	3	14	61
82	4	2	3	1	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	2	2	2	1	3	15	2	2	3	1	2	2	12	65



83	4	2	3	2	2	3	2	2	20	3	2	1	2	2	1	2	13	3	2	2	2	2	2	3	16	3	2	3	2	2	3	15	64
84	4	3	3	1	2	3	2	2	20	4	2	4	2	4	2	1	19	4	1	1	1	1	4	1	13	2	1	3	1	2	3	12	64
85	4	2	3	2	3	3	2	2	21	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	2	1	2	2	11	3	1	3	2	3	3	15	56
86	4	2	3	1	2	2	2	2	18	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	3	1	2	2	12	55
87	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	2	2	10	2	1	3	2	2	2	12	51
88	4	3	4	2	3	2	2	3	23	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	4	2	3	2	15	63
89	4	3	4	2	3	2	2	3	23	1	2	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	2	9	3	1	4	2	3	2	15	56
90	3	2	3	2	2	2	2	2	18	3	3	1	2	1	1	2	13	3	2	2	2	2	2	1	14	3	2	3	2	2	2	14	59
91	3	2	3	2	2	2	2	2	18	4	3	3	1	1	3	2	17	4	2	1	1	1	3	1	13	3	2	3	2	2	2	14	62
92	4	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	1	1	2	2	12	2	2	2	3	3	1	1	14	3	2	3	2	2	2	14	59
93	4	2	3	2	2	3	2	2	20	2	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	2	1	2	2	11	3	1	3	2	2	3	14	54
94	4	2	3	2	2	2	2	2	19	4	3	3	1	2	3	3	19	4	3	3	3	4	3	4	24	4	3	3	2	2	2	16	78
95	4	2	3	1	3	3	2	2	20	3	2	3	1	1	2	3	15	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	3	1	3	3	16	74
96	4	2	3	4	2	2	2	2	21	2	2	2	1	2	1	4	14	2	4	3	4	3	3	3	22	3	4	3	4	2	3	19	76
97	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	3	4	1	21	3	1	1	1	1	2	2	11	3	1	4	4	4	4	20	84
98	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	3	4	3	4	23	4	3	3	4	3	3	20	92
99	4	2	3	4	3	4	4	4	28	4	3	4	3	3	3	3	23	4	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	4	3	4	20	95
100	4	4	3	4	4	4	4	4	31	2	3	3	3	3	3	4	21	2	4	3	4	3	3	3	22	3	4	3	4	4	4	22	96
101	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	1	3	4	4	4	24	4	4	3	4	3	2	4	24	4	4	3	4	3	3	21	98
102	2	2	4	3	3	3	4	3	24	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	3	3	4	25	4	4	4	4	4	3	23	99
103	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	1	1	3	4	4	4	21	4	4	3	4	3	2	4	24	4	4	3	4	3	3	21	94

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada "**Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las Instituciones Educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte – 2018**" del estudiante Felipe Moises SOTELO MAGUIÑA, 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 constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de enero del 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Freddy Antonio Ochoa Tataje", is written over a horizontal line.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje


DNI: 07015123



# PANTALLAZO DEL TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050027548&c=1239166009&lang=es&s=1

feedback studio Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018 -- /100 < 97 de 140 > ?



**Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
**Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:  
**Dr. Sotelo Maguina Felipe Moises**

ASESORA:  
**Dra. Larrea Serquen Rosa Luz**

SECCIÓN:  
**Educación e Idiomas**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
**Gestión y Calidad Educativa**



Lima - Perú  
 2019

Todas las fuentes X

Coincidencia 1 de 413

- Entregado a Universida... 27%  
Trabajos del estudiante: 156
- repositorio.ucv.edu.pe 15%  
Fuente de Internet: 70 URL
- Entregado a Universida... 4%  
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- Entregado a Universida... 3%  
Trabajos del estudiante: 3 trabajos
- Entregado a Universida... 3%  
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- Entregado a Pontificia ... 2%  
Trabajos del estudiante: 20
- repositorio.unh.edu.pe 2%  
Fuente de Internet: 2 URL
- repositorio.autonoma.e... 2%  
Fuente de Internet
- Entregado a Universida... 2%

Excluir fuentes

Página: 1 de 57 Número de palabras: 13747 Text-only Report High Resolution Activado

# AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

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

Sotelo Maguina Felipe Moises

D.N.I. : 09396072

Domicilio : Mz. S. 21. 26 Calle 9. 0. b. Covima. La Molina

Teléfono : Fijo : 3484575 Móvil : 967705019

E-mail :

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención: Maestro en Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sotelo Maguina Felipe Moises

Título de la tesis:

Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de la RSE 14. 110FL de N. 1. 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 03-01-20

# 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

Escuela de Posgrado.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sotelo Maguncia Felipe Moises

TESIS TÍTULADA :

Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano  
Docente en la Instituciones Educativas de la REGIÓN UNGUAYAL, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A)

Maestro en Administración de la Educación.

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Maguncia.



*[Handwritten signature]*