



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Administración del cambio y gestión del talento humano
en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Quispe García Rosalía

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

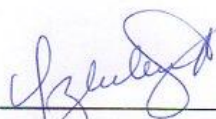
Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

Página del Jurado



Dr. FARFAN BELLIDO, Rene
Presidente



Mag. AGREDA-ROMERO, Lourdes
Secretario



Dr. ESPINOZA POLO, Francisco Alejandro
Vocal

Dedicatoria

A mi esposo e hija por ser la inspiración de mis ideales, la luz de mis desvelos y la sombra de cada uno de mis pasos en esta mi exitosa tarea de educar.

A mis alumnos y alumnas por quien mis objetivos de ser mejor maestra jamás encuentran descanso.

Rosalía Quispe

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, en especial a su fundador el Ing. César Acuña Peralta, que no cesa en esa noble tarea de contribuir en la mejora de la educación peruana.

Al docente, Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, por su perseverancia en que cada uno de los participantes del Programa de Maestría nos iniciemos en el mundo de la investigación científica.

A los directivos, personal docente de la institución educativa “Luis Carranza” de Ayacucho, por su apoyo valioso para la recolección de información sobre la problemática que forma parte de esta investigación.

Presentación

Señores integrantes del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada: “Administración del cambio y gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017”, una investigación que fue realizada según lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

Este informe describe el análisis de dos aspectos que se observan en la realidad educativa de esta región y del país. En primer lugar, describe Las características de la problemática en torno a los cambios o transformaciones que requieren las instituciones educativas en especial la institución educativa “Luis Carranza” de la ciudad de Ayacucho que resulta ser el contexto donde se observó algunas particularidades como son la negación al cambio y la escasa adaptación a los avances tecnológicos para cumplir con los procesos que abarca la administración. En segundo lugar, se describe las características de la gestión del talento humano, que actualmente se viene incorporando como parte de la gestión en las instituciones educativas y que por ser un aspecto novedoso para quienes dirigen las instituciones educativas resulta convirtiéndose en un factor desatendido y de poco interés al momento de designar cargo y puestos dentro de la organización.

Los resultados alcanzados son de gran importancia debido a que se pueden convertir en el origen de investigaciones experimentales que terminen por comprobar la valides de las teorías que en este informe se presenta.

Por todo ello, espero que este informe cumpla con los requisitos que establece la Universidad Cesar Vallejo y dictaminen su aprobación.

Rosalía Quispe García
Autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstrac	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1 Administración del cambio	18
1.3.2 Teorías del cambio	21
1.3.3 Gestión del talento humano	22
1.3.4 Teorías de la gestión	24
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1 Problema general	25
1.4.2 Problemas específicos	25
1.5. Justificación	25
1.5.1 Justificación teórica	25
1.5.2 Justificación práctica	26
1.5.3 Justificación metodológica	26
1.5.4 justificación social	26
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis general	27
1.6.2. Hipótesis específicas	27
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo general	27
1.7.2. Objetivos específicos	27
II. MÉTODO	29

2.1 Método	30
2.2 Tipo de estudio	30
2.3 Diseño de investigación	30
2.4 Variables, operacionalización	31
2.4.1 Variables	31
2.4.2 Operacionalización	32
2.5 Población, muestra y muestreo	34
2.5.1 Población	34
2.5.2 Muestra	34
2.5.3 Muestreo	34
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	35
2.6.1 Técnicas	35
2.6.2 Instrumentos	36
2.6.3 Validez	36
2.6.4 Confiabilidad	37
2.7 Métodos de análisis de datos	39
2.8 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
3.1 Estadística descriptiva	42
3.2 Estadística inferencial	46
3.2.1 Prueba de normalidad	45
3.2.2 Prueba de hipótesis	45
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	65
Anexo N° 1: Acta de aprobación de originalidad	66
Anexo N° 2: Declaración jurada	67
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	68
Anexo N° 4 Instrumento de Administración del cambio	72
Anexo N° 5: Instrumento de gestión de talento humano	74

Anexo N° 6: Resultados de la prueba de confiabilidad	76
Anexo N° 7 Matriz de validación	81
Anexo N° 8: Constancia de aplicación	87
Anexo N° 9: Base de datos	88
Anexo N° 10: Registro fotográficas	93

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Según el tipo de estudio es una investigación no experimental, basada en la utilización del método hipotético deductivo, de diseño descriptivo – correlacional con una población conformada por 60 docentes de la institución educativa “Luis Carranza” de Ayacucho, de donde se extrajo una muestra de tipo censal e idéntica a la población. Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios validados a través del juicio de expertos y cuya confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach.

Se utilizó el software SPSS 21.0 para procesar estadísticamente los datos y llegar a la conclusión de que existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mayor administración del cambio, mejor gestión del talento humano. Sin que exista atribución de causalidad. Si lo expresan los valores de la prueba de correlación de Spearman en donde $Rho = 0,713$ y la significancia $= 0,001 < 0,050$ y se rechazó la hipótesis nula

Palabras claves: Gestión, Administración, Cambio, Talento.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to determine the relationship between the management of change and the management of the talent human in a secondary educational institution, Ayacucho. 2017

According to the type of study is a non-experimental research, based on the use of hypothetical deductive method, descriptive design - correlational with a population consisting of 60 teachers from the educational institution "Luis Carranza" of Ayacucho, from which it extracted a sample of censal type and identical to the population. For data collection, two questionnaires validated through expert judgment were used and their reliability was determined through the Cronbach's Alpha test.

The SPSS 21.0 software it was used to statistically process the data and reach the conclusion that there is a significant relationship between the administration of change and the management of human talent in a secondary educational institution, Ayacucho. 2017. The level of correlation is high, with 99% significance. The relationship is of type to greater management of change, better management of human talent. Without attribution of causality. If it is expressed by the values of the Spearman correlation test where $Rho = 0.713$ and significance = $0.001 < 0.050$ and the null hypothesis was rejected

Keywords: Management, Administration, Change, Talent.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional las organizaciones han puesto mucho énfasis en los recursos humanos y en la forma en que cada uno de ellos es aprovechado en sus habilidades y destrezas, buscando siempre la eficiencia y la eficacia a la hora de cumplir el rol que le sea asignado.

“En los países desarrollados como China, Corea, USA, etc. Los obreros siempre han sido tratados como el insumo humano cuya función era la ejecución de la obra, la cual debería cumplirla sin interesar la línea para la cual habían sido preparados. Es así como a comienzos del presente siglo se ha optado por un panorama distinto en cuanto al insumo humano y se lo considera como el elemento más esencial de las instituciones”. (Gastón, 2013, p. 12).

En base a ello, surge la necesidad de reconocer que la eficacia y la eficiencia de los trabajadores radican en el talento que cada uno de ellos ha desarrollado. Se entiende que el talento incluye a los valores, hábitos, actitudes, conocimientos y habilidades que de manera de personal y profesional se ha empoderado un colaborador.

“En nuestro país, todos estos cambios se han realizado como parte activa de la gestión, la cual se ha ido estableciendo en cada uno de los centros laborales, teniendo alcance hasta en el campo educativo, en donde, liderar bajo el talento humano resulta precoz y muy complejo de ejecutar ya que aún existe la creencia de quienes lideran e incluso de quienes son guiados dentro de una institución educativa”. (Rivera, 2012, p. 18)

Es notable que la forma de pensar en las organizaciones educativas aún permanece estática, reacia al cambio en sus estructuras de soporte esencial y un gran porcentaje de maestros y maestras no sienten la necesidad de desarrollar habilidades y destrezas que favorezcan su actuar pedagógico, mientras que otros se sienten inútiles debido a que

cuentan con un gran potencial de habilidades, pero no son aprovechados por las autoridades de su institución. Se requiere también, cambiar la concepción de la administración. Se entiende que un cambio es toda modificación que ocurre en el ambiente de trabajo y afecta la manera en que deben actuar los empleados. Los cambios pueden ser no planeados, drásticos o graduales, positivos o negativos o débiles, lentos o rápidos y estimulados interna o externamente, Sin importar su fuente, naturaleza, Origen, ritmo o intensidad, los cambios pueden tener efectos profundos en quienes lo sufren y por consiguiente pueden tener efectos muy significativos dentro y fuera de la organización.

A nivel institucional se puede evidenciar que la problemática sobre la administración de cambio y la gestión del talento humano es mayor debido a que en la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho las relaciones sociales y comunicativas están resquebrajadas, falta resolver inteligentemente los conflictos laborales, los directivos son autocráticos y no delegan funciones aprovechando el talento humano existente, no existe coordinación entre los equipos de trabajo, en consecuencia en los estudiantes se evidencia bajo rendimiento escolar, baja autoestima, con la deficiente participación de los padres de familia, el clima escolar presenta problemas de socialización entre pares, lo que conlleva al incremento de la irresponsabilidad con los deberes académicos, tanto en estudiantes como en docentes, también existe dificultades para el manejo de las emociones personales y lo que es más grave aún, es la falta de práctica de valores.

Esta problemática al ser detectada como parte de las acciones de autorreflexión institucional, se ha buscado eliminarla y para ello se puso en marcha un taller relaciones sociales, comunicativas y resolución de conflictos, coordinando con los equipos de trabajo y promoviendo las relaciones de convivencia a través de actividades extracurriculares, como son, los campeonatos deportivos, las salidas de campo y las visitas a lugares turísticos, con la participación de padres, estudiantes y docentes.

Sin embargo, el problema aún persiste; por lo que, de no regular esta problemática, podríamos evidenciar su repercusión en algunos aspectos como, el desaprovechamiento de las destrezas y aptitudes sobresalientes de los trabajadores, que produce la falta disminución de la autoestima del docente, la desintegración de los equipos de trabajo y el aislamiento en grupos focales que alientan el resquebrajamiento de las relaciones humanas dentro de la organización.

Por ello, se requiere realizar un estudio que permita conocer la respuesta a la interrogante ¿la administración de cambio está relacionada a la gestión del talento humano? Se entiende que la administración del cambio está referida al estudio y aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas como individuos y en grupo actúan en las organizaciones. Es decir, se basa en el análisis de la conducta y compartimento de los docentes dentro de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho. Conductas que probablemente este relacionadas a la forma en que se gestiona el talento de los trabajadores en esta institución educativa.

1.2. Trabajos previos

Con la finalidad de comprender mejor la problemática de estudio se realizado la búsqueda y análisis de antecedentes en el ámbito internacional, nacional y local. Destacan los siguientes estudios:

A nivel internacional

Morales (2014) en su tesis: “Gestión del cambio y la gestión del talento humano en instituciones educativas del nivel básico de la ciudad de Cuenca, Ecuador”. Sustentada en la Universidad de Cuenca Ecuador, para optar el grado de doctor en educación. El diseño corresponde al tipo descriptivo – correlacional, se tomó como muestra de estudio a 345 docentes del nivel básico de las instituciones educativas de la ciudad de

la Cuenca. Se aplicó dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Se concluye que: existe relación directa y significativa entre gestión del cambio y la gestión del talento humano, con valores de $Rho = 0,765$ y $P = 0,003$.

Poveda (2011), en su trabajo de investigación titulado “Prácticas de gestión directiva que ponen en acción la administración del cambio en los colegios públicos de Bogotá”, tiene como objetivo: Identificar las prácticas que se ponen en acción para lograr la calidad en los colegios distritales Bosanova y Débora Arango Pérez. El estudio está enmarcado desde el programa de investigación de las ciencias histórico hermenéutica. La comprensión y la interpretación son intereses de la hermenéutica, lo que busca es comprender las situaciones de la cultura de los docentes para orientar las prácticas y construir significados reales en contextos reales recapturando todo el sentido en esa dirección. La población estuvo conformada por dos instituciones educativas teniendo como unidades de análisis a directivos y docentes. El diseño fue de tipo descriptivo – correlacional. La principal conclusión señala: el verdadero valor de la calidad educativa radica en el cambio de las formas de pensar de los docentes y directivos, el 67% señala que le es muy difícil cambiar sus actitudes docentes e insertarse a las nuevas tendencias educativas. Solo el 24% de los docentes está dispuesto a dejar radicalmente las formas tradicionales de educar a sus estudiantes. El 89% considera que son los directivos quienes deben fomentar el cambio en la institución. Finalmente, las prácticas de gestión directiva y la administración del cambio están relacionados de manera directa y significativa. La relación es de nivel alto según el valor de la prueba de Spearman en donde $Rho = 0,861$ y la significancia es de $0,003 < 0,05$ (95% de confianza).

Pérez (2010), realizó la tesis de investigación: “Ambiente organizacional y Gestión del Cambio organizacional”, con la que optó el grado de Maestría en Investigación - Vice rectorado de Investigación y Postgrado - Universidad Pedagógica Experimental Libertador - Caracas, Venezuela.

Presenta una síntesis parcial de la abundante literatura que existe sobre este tema. El abordaje es general, de modo que la discusión se realiza sobre los conocimientos y las experiencias que pueden ser aplicables a diversos tipos de organizaciones que muestran el resultado de 527 evaluaciones, concluyendo: Se evidencia la influencia de la acción gerencial sobre la calidad del ambiente organizacional, siendo está cuantificada y ubicada en un intervalo porcentual, que oscila entre el 50 % y 70%. Existe la necesidad de que el gerente gestione el enfoque de cambio en su organización, la misma que deberá realizarlo con mayor empeño, si se desea emprender un proceso de cambio partiendo de la premisa que ser promotor de cambios es un rol gerencial, cuyo éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del ambiente organizacional. También se concluye que el ambiente organizacional y la gestión del cambio organizacional, tienen un nivel alto de correlación según el coeficiente de Pearson. Los valores son equivalentes a $r = 0,845$ y $p = 0,001$. Altamente significativa.

A nivel nacional se tiene a Chávez (2014) en su tesis titulada: “Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2013”, Callao. Sustentada para optar grado de Magister, en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general fue: Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2013. La metodología empleada para la elaboración de esta investigación es relacionada al enfoque cuantitativo, de tipo básica con un nivel explicativo. El diseño de la investigación es no experimental - correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 170 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2013. Entre los resultados sometido a la prueba estadística de Rho Spearman, se aprecia que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, hallándose una correlación moderada (0,585) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas Se afirma que: mientras mayor sea la cultura organizacional, mejor será la

administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2013.

Inca (2015) en su tesis: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. Sustentada en la Universidad Nacional José María Arguedas. El objetivo principal, fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. El diseño corresponde al transeccional – correlacional. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la municipalidad; entre los meses de octubre y noviembre del año 2015. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el Desempeño Laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Administración del cambio

Amoros (2012) señala que: “Se refiere al propósito primordial en el cambio estructurado de la organización ya que permite la modificación del actuar de los sujetos en el interior de la entidad.

Las instituciones subsisten, prosperan, avanzan, declinan o quiebran debido a las conductas de los trabajadores, en otras palabras, se debe a las cosas que realizan o dejan de realizar. La conducta debe ser el propósito primordial de transformación de la gestión propuesta. Los proyectos deben contar un efecto sobre las responsabilidades y compromisos en la labor de los trabajadores”. (p. 12).

Villamil (2010, p. 25) señala: “La administración del cambio es un proceso basado en una práctica humanizadora con un visión generalizada que se emplea para implementar las transformaciones de gran nivel que unifiquen el accionar y los procedimientos de la institución con su gente y su cultura. De esta, manera se logrará con éxito el paso de una situación actual hacia una proyección futura en donde exista una promesa de cambio. Esto es válido para situaciones de reestructuración de una empresa”.

Davis (2012), sobre la administración del cambio definió: “Es el tratado y utilización de saberes científicos sobre la manera en que los sujetos como individuos y en conjunto intervienen en las instituciones. Sus propósitos residen en alcanzar que los gestores sean más prácticos al caracterizar, comprender, prever y vigilar el comportamiento humano” (p. 23).

Se ha determinado según Davis (2012) que las dimensiones de la administración del cambio son:

Dimensión 1. El descongelamiento cultural

“En este periodo, realizamos un estudio de la organización para establecer el comienzo de la transformación que va a darse y los argumentos que incentivan ese proceso. Así mismo capacitamos a los miembros de la corporación para que se adapten al proceso de

cambio que se realizará. Además, si la entidad no está de acuerdo con la transformación no proveerá los recursos necesarios para que ésta se produzca”.

Para entender y aceptar el cambio, es necesario que se produzca una disolución del estado actual en que se encuentra la organización, lo cual debe realizarse de forma afectuosa, pero con el convencimiento de que ese cambio se producirá. Si los sujetos más reconocidos dentro de la entidad no se están motivados hacia el cambio planteado, entonces éste no se producirá. Del mismo modo en que si la dirigencia no contribuye al cambio, no proporcionará los insumos necesarios para que éste se lleve a cabo.

Dimensión 2. El cambio propiamente dicho

Los miembros de una entidad no siempre tendrán una buena apertura al cambio solo porque sea indispensable o por que brinde algún beneficio a la organización. El proceso de transformación mencionado muestra las etapas por la cual todo ser humano pasa al tener que enfrentarnos al cambio. Comprender este proceso nos permite comprender la conversión de la organización y se convierte en un referente para reducir el porcentaje de resistencia al cambio propia de cada persona. En esta fase la entidad ya contará con insumos de valor tal como un organigrama establecido y permanente y los puestos de trabajo consolidado para poder tomar decisiones sobre el momento oportuno para afrontar esta etapa. Para que el cambio propiamente dicho sea aceptado tenemos que involucrar a todas las partes implicadas en el proceso, haciendo que sus contribuciones y opiniones puedan verse reflejadas en el estado final, tras el cambio. Sólo cuando los cambios van tomando forma y la organización ha abrazado las nuevas metodologías de trabajo, puede pasarse a la siguiente fase.

Dimensión 3. El recongelamiento intelectual

En esta etapa por ninguna razón se ignora la idea del progreso continuo en las compañías. Este periodo resulta necesario para evadir la metamorfosis eterna, que acarrearía a no tener precisamente el significado verdadero de la cultura, del saber “cómo se forman las unidades en la distribución”. Asimismo, es ineludible para que se utilice como plataforma consistente en la transformación del desarrollo en el mañana. Este proceso demanda mucho compromiso tanto de manera particular como general, para que esto suceda y sea indestructible en el periodo, Atestiguaremos que las nuevas técnicas estén siendo manejadas de la forma adecuada e igual que estaremos atentos a posibles innovaciones que sean precisas. El fin último en el Recongelamiento es el de crear un sentido de estabilidad, en el que todas las partes implicadas se sientan cómodas trabajando y que sirva de base para futuros crecimiento.

1.3.2 Teorías del cambio

De la Fuente (2014) manifiesta sobre esta teoría:

Teoría del cambio social, para comprender esta teoría debemos partir entendiendo que un cambio social es una alteración perceptible que se produce dentro de las estructuras sociales, y que las consecuencias y manifestaciones se transmiten en función de las normas, valores y conductas que forman parte de la sociedad. El cambio social abarca procesos que representan el éxito, así como aquellos que representan el fracaso de los diferentes sistemas de política y de los fenómenos sociales como la democratización, el desarrollo y el crecimiento económico. Es decir, el cambio que experimenta una sociedad se refiere a la evolución de una determinada sociedad. Desde los cambios que parecen imperceptibles hasta aquellos que se producen a gran escala. (p. 64).

Teoría del evolucionismo clásico, Estrella & Málaga (2012)

indican:

Esta teoría surge en el siglo XIX a partir de la idea que por similitud con la biología se genera un criterio paralelo que manifiesta que todos los organismos vivos como los sociales están formados elementos de difieren entre sí. Los organismos vivos presentan elementos muy interrelacionados que son difíciles de separar. En tanto, en las sociedades los elementos están aislados y se pueden separar. Pero mantienen lazos sociales que los interrelaciona. En el caso de los seres vivos los elementos no tienen total autonomía. En el caso de las sociedades sus elementos mantienen un cierto nivel de autonomía. En los seres vivos se produce el crecimiento, mientras que en las sociedades surge la evolución progresiva. (p. 102).

1.3.3 Gestión del talento humano

Eslava (2010) “El cúmulo de habilidades y experiencias adecuadas para liderar los aspectos de los puestos de gerencia que estén en relación con los individuos o material humano, incluidos el reclutamiento, selección, adiestramiento, estímulos y evaluación de desempeño.

En síntesis, es una guía estratégica de dirección, cuyo fin es alcanzar el máximo potencial para la institución, mediante un cúmulo de operaciones encaminadas a disponer en todo momento del nivel de competencias, capacidades y habilidades en el logro de los resultados necesarios que muestren el nivel de competencia en el contexto presente y futuro”. (p. 32).

Barrera (2012) “Es la capacidad de las organizaciones para maravillar, estimular, fidelizar y desarrollar a los expertos más eficientes, más idóneos y preparados y en especial su disposición para transformar el talento personal, mediante una propuesta esperanzadora, en la capacidad organizacional. La gestión del

talento hace del experto talentoso un profesional que asume los retos con compromiso y responsabilidad y pone en práctica sus habilidades y destrezas para la obtención de logros óptimos en un contexto de organización determinado. Es decir, es el ingrediente fundamental que conforma el talento organizativo”. (sf.)

Rodríguez (2009) indica que: “La gestión del talento humano es una perspectiva estratégica de orientación cuyo fin es la adquisición del más alto grado de creación válida para la organización, mediante un conjunto de actividades dispuestas en cada instante a optimizar el nivel de conocimiento, de estrategias, habilidades y destrezas en la adquisición de respuestas indispensables para lograr la competencia en un contexto actual y otro venidero” (p. 10).

Rodríguez (2009) expresa que se deben considerar como dimensiones de la gestión del talento humano las siguientes:

Dimensión 1. Desarrollo de conocimientos

Está referido a las actividades encaminadas a causar el efecto orientado a la comprensión de un problema. Su realización dependerá de las circunstancias en que se obtienen y de la sabiduría utilizada, así como, de las habilidades sensoriales del ser humano en la medida en que funcionen. En el encausamiento del conocimiento, el sujeto obtiene sabiduría, adquiere definiciones que tienen relación con los aspectos reales y comprende el mundo que lo rodea.

Dimensión 2. Desarrollo de habilidades

Las habilidades son las destrezas y experiencias de las que se vale el hombre para ejecutar alguna acción. Entendida también como los propósitos que realiza el individuo con entusiasmo y destreza. Su realización está sujeta al interés que tenga el sujeto en la

adquisición del poder y el adiestramiento en la ejecución de alguna acción.

Dimensión 3. Desarrollo de competencias.

Las competencias son las cualidades, actitudes y aptitudes que el hombre posee y que hace posible su desarrollo dentro del grupo en que se desenvuelve. En otras palabras, el sujeto conocedor y seguro de poder efectuar lo que se propone. Asimismo, posee la capacidad para dar solución a las situaciones y ponerlas en marcha. Su realización depende de los saberes, destrezas y acciones que el hombre ejecuta.

1.3.4 Teorías de la gestión

Teoría clásica, en referencia a esta teoría, Millones (2014, p. 88) indica que:

Taylor ha sido el precursor del interés centrado en entender la conducta de los colaboradores de una organización. Llego a descubrir que el mayor incentivo de los trabajadores era la remuneración que obtenían por la realización de sus labores. Considera a los trabajadores como herramientas que pueden desempeñar una función específica. Es decir que cada trabajador solo tiene que cumplir con una función específica sin realizar otra adicional. El salario es la principal recompensa de los trabajadores.

Teoría del comportamiento, según Martell (2012) se manifiesta que:

La teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para explicar cómo se comportan las personas, es necesario estudiar la motivación humana. En consecuencia, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento en la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió una voluminosa contribución. (p. 73).

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho?2017?

1.4.2 Problemas específicos

P. E1. ¿Qué relación existe entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho 2017?

P. E2. ¿Qué relación existe entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017?

P. E3. ¿Qué relación existe entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificar un estudio es exponer las razones por las cuales se llevará a cabo una investigación. Estas pueden centrarse en aspectos teóricos, prácticos, metodológicos e incluso pedagógicos.

1.5.1 Justificación teórica.

El presente trabajo de investigación desarrollará y se profundizará el conocimiento de la administración del cambio y a la gestión del talento humano, cuyo resultado puede ser consultado por otros investigadores, ya que contribuyen a la ampliación de la

información y al desarrollo de la ciencia en cuanto a la problemática descrita.

1.5.2 Justificación práctica

En la presente investigación se beneficiarán los docentes de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho debido a que podrán contar con mecanismos válidos para diseñar y ejecutar acciones en favor de la eliminación del problema. Así mismo, podrán contar con procedimientos verificados y validados en cuanto a la administración de cambio y gestión del talento humano se refiere, pudiendo empelarlos en proceso educativos institucionales.

1.5.3 Justificación metodológica.

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares. Por todo lo expuesto anteriormente el presente trabajo de investigación es muy importante porque va a ayudar a determinar la relación entre la administración de cambio y la gestión del talento humano. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho, debido a que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

1.5.4 Justificación social.

La investigación tiene trascendencia social porque se orienta a resolver problemas educativos en los docentes quienes serán los beneficiarios directos, así como los estudiantes que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgirá en el desempeño de los docentes y en la administración al interior de su institución.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H.E1. Existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

H.E2. Existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

H.E3. Existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

O.E1. Identificar la relación entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

O.E2. Diferenciar la relación entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

O.E3. Describir la relación entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

II. METODO

2.1 Método

El método, es de tipo hipotético deductivo. Se partió de la observación planteando premisas que luego fueron contrastadas deduciendo las conclusiones en función de los objetivos propuestos y de las variables administración del cambio y gestión del talento humano.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) este método “tiene varios pasos esenciales. Parte de la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados”. (p. 145)

2.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio corresponde al no experimental. La investigadora no tuvo como propósito realizar la manipulación intencional de las variables administración del cambio y gestión del talento humano. Cada variable fue evaluada en su propio contexto y en sus condiciones esenciales.

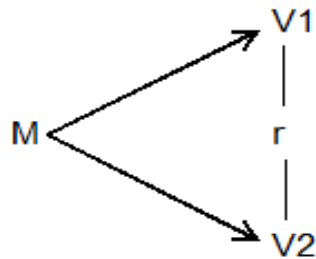
Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad”. (p. 106).

2.3 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “Los diseños son estructuras elaboradas por el conocimiento del investigador y que le sirven para orientar su trabajo indagatorio mostrándole la ruta a seguir en la comprobación de las variables de estudio” (p. 120).

Se puede describir que de acuerdo a los autores citados esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Por cuanto la investigadora, buscó detallar las características de cada fenómeno y la existencia de una relación entre las variables administración del cambio y gestión del talento humano.

La representación gráfica de este diseño queda descrita de la siguiente manera:



En donde:

M = Docentes de la I.E. “Luis Carranza” - Ayacucho.

V1 = Administración del cambio

V2 = Gestión del talento humano.

r = Coeficiente de correlación.

2.4 Variables, Operacionalización

2.4.1 Variables

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) las variables son: “El símbolo cuyas características y descripciones varían, permitiendo la identificación de elementos observables y medibles”. (p. 43). En esta investigación las variables o fenómenos de estudio son:

Variable 1: Administración del cambio

Variable 2: Gestión del talento humano

2.4.2 Operacionalización

Tabla 1:

Operacionalización de las variables gestión del cambio

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	Davis (2012), sobre la administración del cambio definió: “Es el estudio y aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas como individuos y en grupo actúan en las organizaciones. Sus objetivos consisten en lograr que los administradores sean más efectivos al describir, entender, predecir y controlar el comportamiento humano” (p. 23)	La variable administración de cambio se medirá a través de sus tres dimensiones: el descongelamiento cultural, el cambio propiamente dicho y el recongelamiento intelectual.	El descongelamiento cultural	- Innovación comunicacional	Ordinal Si (3) En parte (2) No (1)
				- Implementación de nuevas estrategias de enseñanza.	
				- Renovación cultural	
			El cambio propiamente dicho	- Nuevas formas de liderazgo	
				- Cambio individual	
				- Cooperación para el cambio de sus pares.	
				- eliminación de la sobrecarga laboral	
			El recongelamiento intelectual	- Generación de nuevos conocimientos.	
				- Adaptación de nuevas técnicas.	
				- Cambios actitudinales	
				- Control emocional	

Tabla 2:

Operacionalización de las variables administración del talento humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Rodríguez (2009) indica que: “la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro” (p. 10)	Para esta variable se ha identificado sus principales características, por lo que se podrá evidenciar su comportamiento a través de tres dimensiones: desarrollo de conocimientos, desarrollo de habilidades y desarrollo de competencias.	Desarrollo de conocimientos	- Conocimientos elementales	Ordinal Si (3) A veces (2) No (1)
				- Conocimientos diferenciales	
				- Conocimientos especializados	
			Desarrollo de habilidades	- Creatividad	
				- Pensamiento divergente	
				- Pensamiento lógico	
				- Análisis y síntesis	
				- Habilidad para investigar	
			Desarrollo de competencias	- Serendipia	
				- Trabajo en equipo	
- Adaptación al cambio					
	- Capacidad de comprensión				

2.5 Población, muestra y muestreo

2.5.1 Población

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “La población es el grupo de sujetos o entidades, motivo de estudio.” (p. 183).

En esta investigación el conjunto de sujetos que formaran la población corresponde a los docentes de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho, quienes suman un total de 60 unidades de análisis.

Tabla 3

Distribución poblacional de los docentes de la institución educativa "Luis Carranza" – Ayacucho, 2017

INSTITUCION EDUCATIVA "Luis Carranza"	CANTIDAD	
	H	%
DOCENTES (Femenino)	38	63
DOCENTES (Masculino)	22	37
TOTAL	60	100

FUENTE: CAP de la I.E.

2.5.2 Muestra

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “La muestra es una parte de la población que posee como elemento en común, el objeto de estudio”.

La muestra en esta investigación es idéntica a la población, es decir, que estará conformada por los docentes de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho, quienes suman un total de 60 unidades de análisis.

2.5.3 Muestreo

No probabilístico – censal

“Las muestras de tipo no probabilístico son las que se eligen teniendo en cuenta el criterio del estudioso, a partir de la posibilidad de la aplicación de los instrumentos”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 127)

Criterios de selección

La población es heterogénea y, por tanto, la muestra ha sido establecida de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

Docentes en condición de nombrados y/o contratados.

Criterios de exclusión:

Personal directivo, administrativo y de servicio

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.6.1 Técnicas

Kaplan & Saccuzzo (2006) “Las técnicas se refieren al cúmulo de procesos estructurados, operacionales que hacen posible la solución de estudios prácticos”. (p. 130).

Teniendo en cuenta los objetivos trazados para esta investigación se ha seleccionado las siguientes técnicas para recolectar datos:

Kaplan & Saccuzzo (2006) “La encuesta, es una estrategia de recojo de datos a través de interrogantes escritas y estructuradas en un cuestionario editado y en el estudio. Se utilizará para estudiar los objetos de estudio de forma generalizada y no individual. Es decir, se procederá al análisis de la variante administración estratégica”. (p. 132)

2.6.2 Instrumentos

Los instrumentos que se emplearan en esta investigación corresponden a dos cuestionarios de preguntas cerradas.

Los cuestionarios estarán conformados por un total de 25 preguntas cada uno, y medirán las variables administración del cambio y gestión del talento humano. Por lo que, los ítems estarán dirigidos a los docentes de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho.

Los instrumentos estarán conformados por una escala tipo Likert con cinco (5) índices: siempre (5); casi siempre (4); a veces (3) casi nunca (2), nunca (1).

2.6.3 Validez

Los instrumentos a emplear serán sometidos a diversos procesos para poder conocer su validez. El proceso que se siguió en esta investigación es la validación de expertos.

De manera previa a su aplicación en el conjunto de la muestra, ambos instrumentos se sometieron a procesos sistemáticos para conocer su validez. Los procesos de validación se cumplieron a través de la validación estadística con la prueba de KMO y Bartlett y la validación por criterio de jueces.

El cuestionario administración del cambio, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio aplicándose la prueba de KMO y Bartlett, y se determinó que el instrumento posee una medida KMO de correlaciones parciales =0.655 (mayor a 0,050) y una sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 66% en porcentaje acumulado de la varianza total explicada para 3 componentes. La matriz de

correspondencia de distribución de ítems para cada uno de los tres componentes se muestra en el apartado de los anexos.

En cuanto al cuestionario sobre gestión del talento humano. La prueba de KMO y Bartlett, indica una medida de correlaciones parciales = 0.712 (mayor a 0,050) con una sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% en porcentaje acumulado de la varianza total explicada para 3 componentes. La matriz de correspondencia de distribución por cada de ítems también se detalla en el apartado de los anexos.

Otro de los procedimientos que permitió lograr la validez de los instrumentos fue el criterio de expertos, en donde un grupo de 03 expertos en metodología de la investigación y/o administración, docentes de la Universidad Cesar vallejo, registraron su criterio de jueces validando el contenido de los instrumentos a emplear.

Tabla 4

Criterio de Jueces para los cuestionarios sobre administración del cambio y *gestión del talento humano*.

Expertos	Criterio
Dr. Humberto Espinoza Tasilla	Aplicable
Mg. Lino Gamarra Edgar	Aplicable
Dr. Víctor Pacheco Torres	Aplicable

Fuente: Ficha de validación de expertos.

2.6.4 Confiabilidad

En este estudio la confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto, en donde, se seleccionaron 30 docentes de otra institución para recolectar información y conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Los datos recolectados se procesaron estadísticamente con el software SPSS 21.0; aplicando la prueba Alfa de Cronbach. Esta prueba emite valores comprendidos entre +1 y -1, en donde la

confiabilidad resulta ser más alta en cuanto el valor de Alfa este más cercano al valor de +1 y en consecuencia podrá ser utilizado para la recolección de datos.

Los resultados de la prueba Alfa se procesaron según el siguiente algoritmo:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$\sum S^2i$: Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S^2t : Varianza de los totales

K: Número de ítems (válidos)

Tabla 5

Prueba Alfa de Cronbach para la variable administración del cambio

	N de elementos
.872	25

Fuente: Base de datos prueba piloto

Se muestra que el valor de la prueba alfa para el cuestionario de *administración del cambio* es de 0,872 analizándose un total de 25 ítems.

Tabla 6

Prueba Alfa de Cronbach para la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	25

Fuente: Base de datos prueba piloto

Se aprecia que el valor de la prueba alfa para el cuestionario sobre

gestión del talento humano es de 0,844 y corresponde a los 25 ítems o elementos analizados.

El resultado de la prueba alfa permite concluir que ambos instrumentos tienen una fuerte confiabilidad. En el caso del cuestionario sobre administración del cambio es de 87% y en cuanto a la gestión del talento humano es de 84%.

2.7 Métodos de análisis de datos

Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos cuantitativos es el proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones”.

La investigación es de enfoque cuantitativo por lo que los datos recolectados fueron procesados estadísticamente, utilizando para ellos los dos tipos de estadística:

La estadística descriptiva, que fue usada para procesar, organizar e interpretar los datos en tablas y figuras, empelando en ello, los valores de los porcentajes y frecuencias que permiten explicar el comportamiento de las variables administración del cambio y gestión del talento humano.

La estadística inferencial, que hizo posible conocer la validez de las premisas al hacer uso de una prueba estadística, con la finalidad de generalizar y llegar a conclusiones a nivel poblacional.

Prueba de hipótesis, se requirió de una verificación previa de la distribución de la normalidad de los datos recolectados en la muestra de estudio. Se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov (K – S) y se determinó que los datos proceden de una distribución no normal y en consecuencia se requería aplicar la prueba estadística de tipo no paramétrico denominada Rho de Spearman,

con el propósito de determinar la correlación entre variables administración del cambio y gestión del talento humano.

2.8 Aspectos éticos

En esta investigación se ha respetado todos los procesos éticos que garantizan que los datos recolectados no fueron manipulados de manera intencional para satisfacer propósitos individuales.

Para el proceso de recolección de los datos se ha tenido en cuenta la independencia de los docentes encuestados, otorgando autonomía al momento de brindar su información y marcar las respuestas. Los instrumentos fueron anónimos para no sesgar la opinión de los docentes que integraron la muestra de estudio. Así mismo, a todos los docentes se sometió a una selección libre y voluntaria, conociendo el propósito que perseguía esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 7

Porcentajes sobre administración del cambio * gestión del talento humano

		VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Total
		Deficiente (24-58>	Regular (58-92>	Eficiente (92-126)	
VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	Buena (92-126)		3,3%	3,3%	6,7%
	Regular (58-92>	6,7%	81,7%		88,3%
	Deficiente (24-58>	3,3%	1,7%		5,0%
Total		10,0%	86,7%	3,3%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

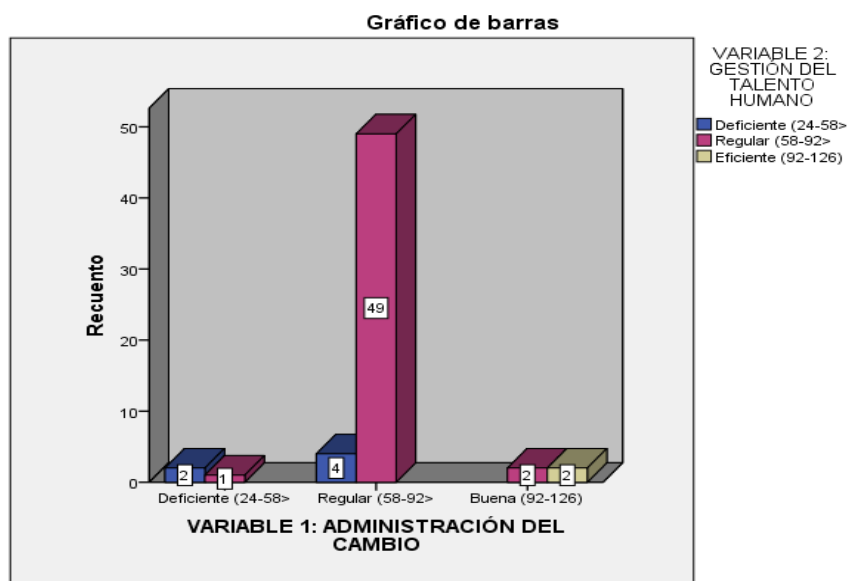


Gráfico 1

Frecuencias sobre administración del cambio * gestión del talento humano

En la tabla 7 y gráfico 1 se describen resultados porcentuales y frecuencias sobre la administración del cambio, en donde el 88,3% (53) docentes indican que es de nivel regular, el 6,7%(4) docentes indican que es buena y el 5%(3) docentes señalan que es deficiente. Así mismo sobre la gestión del talento humano el 886,7%(52) docentes indican que es de nivel regular; el 10%(6) docentes señalan que es deficiente y el 3,3%(2) docentes expresan que es eficiente. En conclusión, la administración del cambio es de nivel regular y la gestión del talento humano también corresponde a ese nivel.

Tabla 8

*Porcentajes sobre el descongelamiento cultural * gestión del talento humano*

		VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Total
		Deficiente (24-58>	Regular (58-92>	Eficiente (92-126)	
El descongelamiento cultural	Buena (30-41)		1,7%	3,3%	5,0%
	Regular (19-30>	5,0%	80,0%		85,0%
	Deficiente (8-19>	5,0%	5,0%		10,0%
Total		10,0%	86,7%	3,3%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

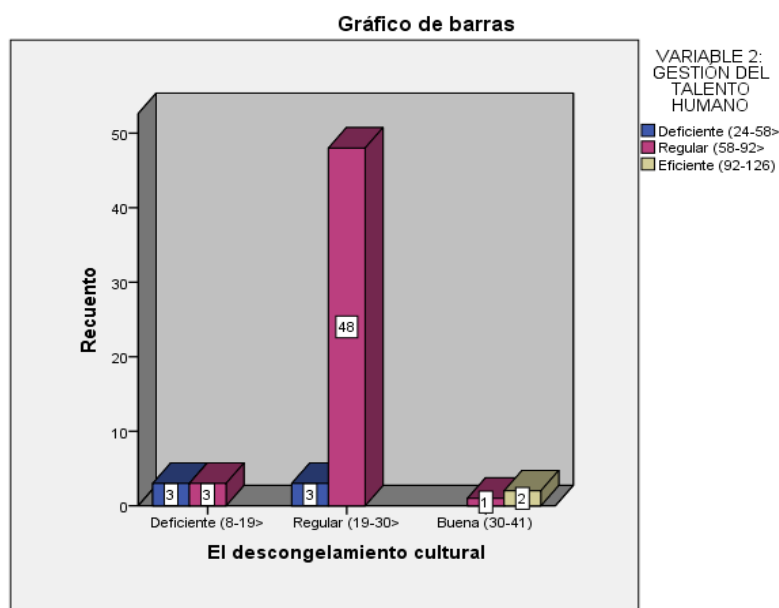


Grafico 2

*Frecuencias sobre el descongelamiento cultural * gestión del talento humano*

En la tabla 8 y grafico 2 se describen datos porcentuales y frecuencias sobre la dimensión denominada descongelamiento cultural. Se observa que el 85%(51) docentes indica que es de nivel regular, el 10%(6) docentes indican que es deficiente y el 5%(3) señalan que es buen nivel. Así mismo sobre la gestión del talento humano el 86,7%(52) docentes indican que es de nivel regular; el 10%(6) docentes señalan que es deficiente y el 3,3%(2) docentes expresan que es eficiente. En conclusión, el descongelamiento cultural es de nivel regular y la gestión del talento humano también corresponde a ese nivel.

Tabla 9

*Porcentajes sobre el cambio propiamente dicho * gestión del talento humano*

		VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Total
		Deficiente (24-58>	Regular (58-92>	Eficiente (92-126)	
El cambio propiamente dicho	Buena (30-41)		3,3%	3,3%	6,7%
	Regular (19-30>	5,0%	76,7%		81,7%
	Deficiente (8-19>	5,0%	6,7%		11,7%
Total		10,0%	86,7%	3,3%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

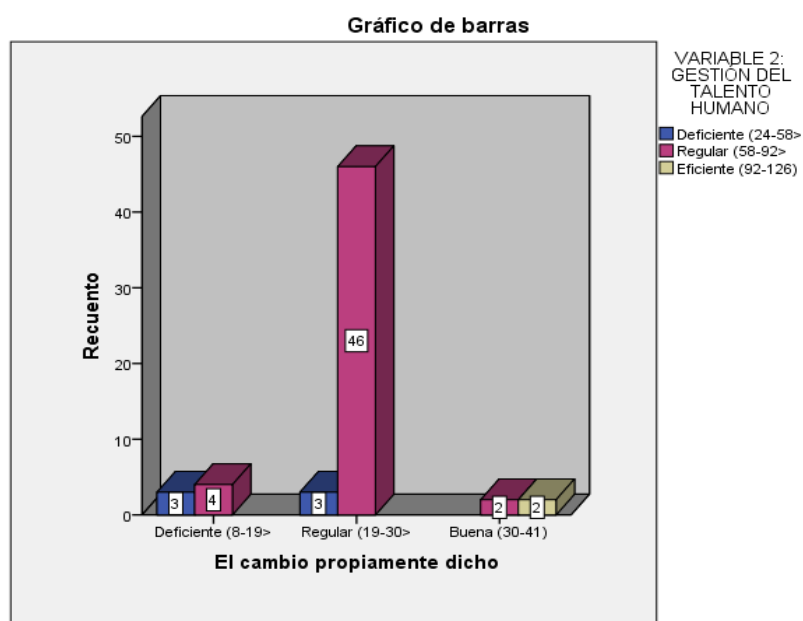


Gráfico 3

*Frecuencias sobre el cambio propiamente dicho * gestión del talento humano*

En la tabla 9 y gráfico 3 se muestra los resultados sobre la dimensión cambio propiamente dicho. Se observa que el 81,7%(49) docentes es de nivel regular, para el 11,7%(7) docentes es de nivel deficiente y para el 6,7%(4) docentes es de buen nivel. Así mismo sobre la gestión del talento humano el 86,7%(52) docentes indican que es de nivel regular; el 10%(6) docentes señalan que es deficiente y el 3,3%(2) docentes expresan que es eficiente. En conclusión, el cambio propiamente dicho es de nivel regular y la gestión del talento humano también corresponde a ese nivel.

Tabla 10

*Porcentajes sobre el recongelamiento intelectual * gestión del talento humano*

		VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Total
		Deficiente (24-58>	Regular (58-92>	Eficiente (92-126)	
El recongelamiento intelectual	Buena (33-45)		11,7%	3,3%	15,0%
	Regular (21-33>	6,7%	66,7%		73,3%
	Deficiente (9-21>	3,3%	8,3%		11,7%
Total		10,0%	86,7%	3,3%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

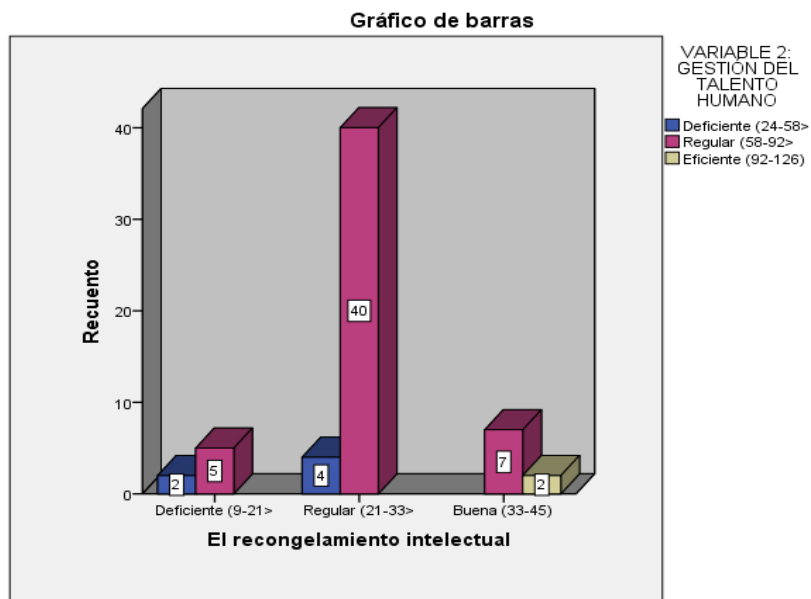


Gráfico 4.

*Frecuencias sobre el recongelamiento intelectual * gestión del talento humano*

En la tabla 10 y gráfico 4 se puede observar los resultados porcentuales sobre la dimensión recongelamiento intelectual. El 73,3%(44) docentes indican que es de nivel regular, el 15%(9) docentes señalan que es de buen nivel y el 11,7%(7) docentes dice que es deficiente. Así mismo sobre la gestión del talento humano el 86,7%(52) docentes indican que es de nivel regular; el 10%(6) docentes señalan que es deficiente y el 3,3%(2) docentes expresan que es eficiente. En conclusión, el recongelamiento intelectual es de nivel regular y la gestión del talento humano también corresponde a ese nivel.

3.2. Estadística inferencial

En esta investigación el tamaño de la muestra es de 60 unidades de análisis. Este requisito permite la utilización de la prueba de Kolmogorov – Smirnov en el proceso de determinación de la normalidad de los datos recolectados.

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

		VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	73,37	69,28
	Desviación típica	11,273	9,898
Diferencias más extremas	Absoluta	,155	,164
	Positiva	,155	,164
	Negativa	-,078	-,098
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,234	1,247
Sig. asintót. (bilateral)		,001	,013

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 11 se observa los resultados del análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, en donde el p valor es igual a 0,001 para la administración del cambio y 0,013 para la gestión del talento humano, siendo en ambos casos $p < 0,05$ por lo que, existe una distribución heterogénea (no normal) de los resultados obtenidos en la medición de ambas variables. Se requiere utilizar una prueba no paramétrica para la comprobación de la hipótesis de estudio. Esta prueba corresponde al coeficiente de correlación de Spearman.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis nula (Ho)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 12

*Prueba de correlación entre administración del cambio * gestión del talento humano.*

			VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

La tabla 12 se muestra resultados de la prueba de correlación de Spearman. El valor de la correlación es de $Rho = 0,713$ y la significancia = $0,001 < 0,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mayor administración del cambio, mejor gestión del talento humano. Sin que exista atribución de causalidad.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017

Hi: Existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Tabla 13

Prueba de correlación entre administración del cambio gestión del talento humano.*

			El descongelamiento cultural	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	El descongelamiento cultural	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 13 se muestra resultados de la prueba de correlación de Spearman. El valor del coeficiente Rho = 0,667 y la significancia = 0,001 < 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se asume existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mejor descongelamiento cultural, mejor gestión del talento humano. Sin la existencia de causalidad entre la dimensión y la variable de estudio.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Hi: Existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017

Tabla 14

*Prueba de correlación entre el cambio propiamente dicho * gestión del talento humano.*

			El cambio propiamente dicho	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	El cambio propiamente dicho	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 14 se muestra resultados de la prueba de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación es igual a $Rho = 0,714$ y la significancia = $0,001 < 0,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo: “si se mejora el cambio propiamente dicho, mejora la gestión del talento humano”. Sin atribución de causalidad.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Hi: Existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.

Tabla 15

*Prueba de correlación entre el recongelamiento intelectual * gestión del talento humano.*

			El recongelamiento intelectual	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	El recongelamiento intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 15 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman cuyo valor del coeficiente de correlación es $Rho = 0,556$ con una significancia asintótica de 0,001 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio, con un 99% de significatividad. La relación indica que: “si se mejora el recongelamiento intelectual, mejora la gestión del talento humano”. Sin atribución de causalidad.

IV. DISCUSSION

Esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. Con este fin la investigadora diseño dos instrumentos. El primero para medir la administración del cambio, que estaba conformado por 25 ítems con una escala tipo Likert. El segundo buscaba medir la gestión del talento humano y al igual que el anterior contenía 25 ítems y una escala con cinco índices tipo Likert. Estos instrumentos requerían cumplir con el proceso de validación y confiabilidad. En el caso de la validación se realizó en primer lugar de manera estadística, utilizando la prueba KMO y Bartlett. El cuestionario sobre administración del cambio se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio y se determinó que el instrumento posee una medida KMO de correlaciones parciales =0.655 (mayor a 0,050) y una sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 66% en porcentaje acumulado de la varianza total explicada para 3 componentes. En cuanto al cuestionario sobre gestión del talento humano. La prueba de KMO y Bartlett, indica una medida de correlaciones parciales = 0.712 (mayor a 0,050) con una sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 71% en porcentaje acumulado de la varianza total explicada para 3 componentes. En ambos casos se logra determinar que los instrumentos son válidos estadísticamente. En segundo lugar, se sometió los instrumentos al proceso de validación de expertos logrando que tres docentes expertos en investigación y administración emitan su criterio de jueces y den validez a los instrumentos. Para el proceso de confiabilidad se llevó a cabo una prueba piloto, se seleccionaron 30 docentes de otra institución para recolectar información y conocer el nivel de confiabilidad de los instrumentos. Los datos recolectados se procesaron estadísticamente con el software IBM SPSS 21.0. los resultados indicaron que el cuestionario de administración del cambio es confiable a nivel de 0,872 analizándose un total de 25 ítems y el cuestionario sobre gestión del talento humano es confiable a nivel de 0,844 y corresponde a los 25 ítems o elementos analizados.

Se encontró una limitación en lo concerniente a los instrumentos (cuestionarios), ya que estos fueron elaborados en función del perfil de los

docentes de la institución educativa "Luis Carranza" de Ayacucho, solo pueden ser utilizados en procesos que se orienten a recolectar datos en poblaciones o muestra similares, sin embargo, se deja abierta la posibilidad de que puedan ser adaptados para ser usados en otro tipo de sujetos.

El análisis de los resultados sobre la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano nos permiten describir e inferir que el 82% de los docentes que equivalen a 53 de un total de 60 encuestados consideran que la administración del cambio y la gestión del talento humano se cumplen de manera regular en la institución educativa y muy pocos docentes consideran que estos procesos pueden ser eficientes o deficientes. Queda establecido que existe una tendencia equivalente en la percepción de los docentes, lo cual determina la presencia de una relación de tipo lineal que queda demostrada con la aplicación de la prueba de Spearman en donde los resultados expresan que el valor de la correlación es de $Rho = 0,713$ y la significancia es $0,001 < 0,050$ y se asume que existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. Rechazando la hipótesis nula e identificando que la relación es de nivel alto, y con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mayor administración del cambio, mejor gestión del talento humano. Sin que exista atribución de causalidad. Estos resultados han sido comparados con los valores que se han encontrado en algunos estudios previos, los cuales demuestran incluso que las variables administración del cambio y gestión del talento humano también están relacionadas a otros fenómenos. Dentro estos estudios destacan el de Poveda (2011), en su trabajo de investigación titulado "Prácticas de gestión directiva que ponen en acción la administración del cambio en los colegios públicos de Bogotá", cuyas conclusiones indican que las prácticas de gestión directiva y la administración del cambio están relacionados de manera directa y significativa. La relación es de nivel alto según el valor de la prueba de Spearman en donde $Rho = 0,861$ y la significancia es de $0,003 < 0,05$ (95% de confianza). Se puede observar que la administración del cambio también tiene relación con la gestión directiva, dentro de la cual se encuentra la gestión

del talento humano. También se tiene el estudio de Pérez (2010), denominado “Ambiente organizacional y Gestión del Cambio organizacional” en donde se concluye que el ambiente organizacional y la gestión del cambio organizacional, tienen un nivel alto de correlación según el coeficiente de Pearson. Los valores son equivalentes a $r = 0,845$ y $p = 0,001$. Altamente significativa. En esta investigación la gestión del cambio está relacionada incluso al ambiente organizacional, dentro del cual se encuentra el clima laboral. También se tiene el estudio de Chávez (2014) en su tesis titulada: “Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2013”. Esta investigación demuestra en sus resultados que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, hallándose una correlación moderada (0,585) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante las evidencias estadísticas presentadas Se afirma que: mientras mayor sea la cultura organizacional, mejor será la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2013. En este caso la gestión del cambio tiene relación con la cultura de la organización lo cual resulta importante y complementario para los resultados alcanzados en el estudio que se ha realizado. También esta Inca (2015) en su tesis: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”. En ella se concluye que luego de aplicar la prueba de relación de Spearman, se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas. Este estudio demuestra que la gestión del talento humano también tiene relación con otras variables que incluso corresponden al desempeño de la labor de cada trabajador. Es evidente, que ambas variables, administración del cambio y gestión del talento humano, no solo se relacionan entre sí, sino que también están relacionadas a nivel alto o moderado con otras variables como son: la gestión directiva, ambiente organizacional, cultura organizacional y desempeño laboral.

Sobre la relación entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano los resultados evidencian que el 80% de los docentes perciben que en cuanto a la primera etapa de la administración del cambio que consiste realizar un análisis, estudio de la organización para establecer el comienzo de la transformación que va a darse y los argumentos que incentivan ese proceso y la gestión del talento humano se producen de manera regular. Es decir que no existe un estudio eficiente de la organización para poder comprender los cambios que se necesitan y posteriormente hacerlos realidad. El porcentaje describe la existencia de una tendencia directa de correlación y esta se confirma al aplicar la prueba de correlación de Spearman que alcanza un valor del coeficiente $Rho = 0,667$ y la significancia $= 0,001 < 0,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se asume existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mejor descongelamiento cultural, mejor gestión del talento humano. Sin la existencia de causalidad entre la dimensión y la variable de estudio.

En cuanto a la relación sobre el descongelamiento cultural se tiene que el 77% de los docentes que fueron encuestados perciben que el cambio propiamente dicho, que no es más que la fase en la que la entidad ya contará con insumos de valor tal como un organigrama establecido y permanente; y los puestos de trabajo consolidados para poder tomar decisiones sobre el momento oportuno de llevar a cabo el cambio, como un fenómeno de nivel regular al igual que la gestión del talento humano. Esto se confirma con los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es igual a $Rho = 0,714$ y la significancia $= 0,001 < 0,050$. Se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo: “si se mejora el cambio propiamente dicho, mejora la gestión del talento humano”. Sin atribución de causalidad.

Finalmente, en cuanto a la relación sobre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano los resultados indican que para el 67% de los docentes es de nivel regular al igual que la administración del talento humano. Es decir que la creación de un sentido de estabilidad, en el que todas las partes implicadas se sientan cómodas trabajando y que sirva de base para futuros crecimiento solo se percibe de manera regular. Esta tendencia a la existencia de relación entre ambos fenómenos se consolida con los resultados de la prueba de correlación de Spearman cuyo valor del coeficiente de correlación es $Rho = 0,556$ con una significancia asintótica de 0,001 que resulta menor que 0,050. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se asume que existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio, con un 99% de significatividad. La relación indica que: “si se mejora el recongelamiento intelectual, mejora la gestión del talento humano”. Sin atribución de causalidad.

Es claro que en todos los casos la comprobación de las hipótesis y el valor de los porcentajes obtenidos en el análisis de los datos demuestran una percepción regular en lo referente a la administración del cambio y sus dimensiones, así como en lo referente a la gestión del talento humano.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los datos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se logró determinar que existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mayor administración del cambio, mejor gestión del talento humano. Sin que exista atribución de causalidad. Si lo expresan los valores de la prueba de correlación de Spearman en donde $Rho = 0,713$ y la significancia = $0,001 < 0,050$ y se rechazó la hipótesis nula.

Se ha logrado identificar que existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo a mejor descongelamiento cultural, mejor gestión del talento humano. Sin la existencia de causalidad entre la dimensión y la variable de estudio. Tal como lo expresan el valor de la prueba de correlación de Spearman en donde el coeficiente $Rho = 0,667$ y la significancia = $0,001 < 0,050$ y se rechazó la hipótesis nula.

Se diferenció la existencia de relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es alto, con un 99% de significatividad. La relación es de tipo: "si se mejora el cambio propiamente dicho, mejora la gestión del talento humano". Sin atribución de causalidad. Así lo muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman, en donde el coeficiente de correlación es igual a $Rho = 0,714$ y la significancia = $0,001 < 0,050$ y se rechazó la hipótesis nula.

Se describe la existencia de relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. El nivel de correlación es medio, con un 99% de

significatividad. La relación indica que: “si se mejora el recongelamiento intelectual, mejora la gestión del talento humano”. Sin atribución de causalidad. Según la prueba de correlación de Spearman cuyo valor del coeficiente de correlación es $Rho = 0,556$ con una significancia asintótica de 0,001 que resulta menor que 0,050 y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos me permito realizar las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer la administración del cambio para mejorar la gestión del talento humano.
- Establecer convenios con instituciones locales o a nivel nacional con la intención de planificar acciones destinadas al logro del cambio cultural e intelectual de los docentes de la institución educativa.
- Implementar políticas que busquen el cambio propiamente dicho en cada uno de los docentes de esta institución educativa.
- Adoptar estrategias de descongelamiento y recongelamiento intelectual acorde a las necesidades internas y externas de la institución para mejorar la gestión del talento humano.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amoros, B. (2012) *El cambio organizacional: técnicas y estrategias*. Ed. Trillas. México.
- Barrera, M. (2012) *Aprendiendo a gestionar el talento de los colaboradores*. Ed. Paidós. Barcelona, España.
- Chávez, F. (2014) tesis. “*Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla 2013*”, Callao. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Davis, E. (2012) *Comportamiento organizacional*. Ed. Robbins. Argentina.
- De la Fuente, A. (2014) *Las bases políticas en el mundo social*. México. Editorial Universo.
- Eslava, J. (2010) *El talento humano en las organizaciones educativas*. Ed. Prince. Caracas, Venezuela.
- Estrella, P. & Málaga, R. (2012) *Introducción a la sociología*. Chile. Editorial Planeta.
- Gastón, R. (2013) *La gestión por competencias*. Ed. Grin. Barcelona, España.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México
- Inca, A. (2015) tesis. “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*”. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006) *Metodología de la investigación*. Ed. San Marcos. Lima, Perú.
- Rivera, S. (2012) *Dinámica de las organizaciones sociales*. Ed. Palestra. Lima, Perú.
- Martell, W. (2012) *Desarrollo del talento basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica.
- Morales, T. (2014) tesis. “*Gestión del cambio y la gestión del talento humano en instituciones educativas del nivel básico de la ciudad de Cuenca, Ecuador*”. Universidad de Cuenca. Ecuador.

- Millones, O. (2014) *Los modelos de gestión humana en las organizaciones*. Argentina. Editorial Alfa.
- Ñaupas, H. y Mejía, E. (2011) *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Ediciones de la U. Perú.
- Poveda, F. (2011), tesis. "*Prácticas de gestión directiva que ponen en acción la administración del cambio en los colegios públicos de Bogotá*". Colombia.
- Pérez, J. (2010), Tesis. "*Ambiente organizacional y Gestión del Cambio organizacional*", Universidad Pedagógica Experimental Libertador - Caracas, Venezuela.
- Rodríguez, E. (2009) *La gestión del talento en los países latinoamericanos*. Ed. Palibrio. México.
- Villamil, D. (2010) *La administración del cambio*. Ed. Pearson. México.

ANEXOS

Anexo 1

Acta de Aprobación de Originalidad del trabajo Académico

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **“Administración del cambio y gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho, 2017”** del estudiante: Quispe García Rosalía, he Constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, marzo del 2018


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

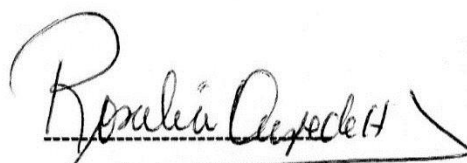
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Rosalía Quispe García, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado "Administración del cambio y gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho.2017", es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ✓ No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- ✓ Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ✓ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, marzo del 2018.



Rosalía Quispe García

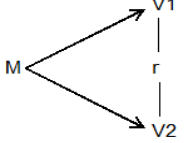
DNI-28306104

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYACUCHO. 2017

Autora: Rosalía Quispe García.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la administración del cambio y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.</p>	ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	El descongelamiento cultural	<p>TECNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> 	
				El cambio propiamente dicho			
				El reongelamiento intelectual			
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>P.E1. ¿Qué relación existe entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>O.E1. Identificar la relación entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H.E1. Existe relación significativa entre el descongelamiento cultural y la gestión del talento humano en una institución educativa</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollo de conocimientos	<p>TECNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>	<p>M= Docentes de la I.E "Luis Carranza" Ayacucho.</p> <p>V1= Administración del cambio.</p>	
				Desarrollo de habilidades			

<p>secundaria, Ayacucho. 2017? P.E2. ¿Qué relación existe entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017? P.E3. ¿Qué relación existe entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017?</p>	<p>secundaria, Ayacucho. 2017. O.E2. Diferenciar la relación entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. O.E3. Describir la relación entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.</p>	<p>secundaria, Ayacucho. 2017. H.E2. Existe relación significativa entre el cambio propiamente dicho y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017. H.E3. Existe relación significativa entre el recongelamiento intelectual y la gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017.</p>		<p>Desarrollo de competencias</p>		<p>V2= Gestión del talento humano. POBLACION: 60 Docentes de la I.E "Luis Carranza", Ayacucho. MUESTRA: 60 Docentes de la I.E "Luis Carranza", Ayacucho. MUESTREO No probabilístico – Censal.</p>
---	---	---	--	-----------------------------------	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, AYACUCHO. 2017

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO	Davis (2012), sobre la administración del cambio definió: “Es el estudio y aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas como individuos y en grupo actúan en las organizaciones. Sus objetivos consisten en lograr que los administradores sean más efectivos al describir, entender, predecir y controlar el comportamiento humano” (p. 23)	La variable administración de cambio se medirá a través de sus tres dimensiones: el descongelamiento cultural, el cambio propiamente dicho y el recongelamiento intelectual.	El descongelamiento cultural	- Innovación comunicacional	1,2,	Ordinal Si (3) En parte (2) No (1)
				- Implementación de nuevas estrategias de enseñanza.	3,4,5,	
				- Renovación cultural	6,7,8,	
			El cambio propiamente dicho	- Nuevas formas de liderazgo	9,10,	
				- Cambio individual	11,12,	
				- Cooperación para el cambio de sus pares.	13,14	
				- eliminación de la sobrecarga laboral	15,16	
			El recongelamiento intelectual	- Generación de nuevos conocimientos.	17,18,	
				- Adaptación de nuevas técnicas.	19,20,21,	
				- Cambios actitudinales	22,23,	
- Control emocional	24,25					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Rodríguez (2009) indica que: “la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la	Para esta variable se ha identificado sus principales características, por lo que se podrá evidenciar su comportamiento a través de tres dimensiones: desarrollo de conocimientos,	Desarrollo de conocimientos	- Conocimientos elementales	1,2,	Ordinal Si (3) A veces (2) No (1)
				- Conocimientos diferenciales	3,4,	
				- Conocimientos especializados	5,6,	
			Desarrollo de habilidades	- Creatividad	7,8,	
				- Pensamiento divergente	9,10,	

	organización, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos y capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro” (p. 10)	desarrollo de habilidades y desarrollo de competencias.		- Pensamiento lógico	11,12,	
				- Análisis y síntesis	13,14,	
				- Habilidad para investigar	15,16,17,	
				- Serendipia	18,19,	
				- Trabajo en equipo	20,21,	
				- Adaptación al cambio	22,23,	
				- Capacidad de comprensión	24,25	

Anexo 4

Instrumento de Administración del cambio (Variable 1)

CUESTIONARIO PARA ADMINISTRACION DEL CAMBIO

NOMBRE:..... EDAD:..... Años.

DNI:..... GENERO: Masculino Femenino:

Señor profesor(a), este cuestionario se ha elaborado con la finalidad de recolectar información para determinar las características de la administración del cambio. Luego de leer detenidamente cada interrogante debe marcar con un aspa "X" SOLO UNO de los casilleros que contengan su respuesta.

Nº	PREGUNTAS SOBRE ADMINISTRACION DEL CAMBIO	ESCALA				
		Siempre	casi siempre	En parte	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
El descongelamiento cultural						
1	Se ha implantado nuevas formas de comunicación en la institución	5	4	3	2	1
2	Los directivos utilizan diversas estrategias para comunicarse con sus docentes.	5	4	3	2	1
3	Se ha dejado de lado la práctica tradicionalista de enseñar.	5	4	3	2	1
4	Se motiva la utilización de las nuevas tendencias educativas en la práctica docente.	5	4	3	2	1
5	Los docentes hacen uso permanente de la tecnología, en favor de la educación de los jóvenes y señoritas.	5	4	3	2	1
6	El docente ha cambios su forma de enfocar los procesos educativos	5	4	3	2	1
7	Los directivos reconocen que existen nuevas formas de gestionar y administrar.	5	4	3	2	1
8	Se ha logrado cambiar la forma de pensar de los padres sobre la educación de sus hijos.	5	4	3	2	1
El cambio propiamente dicho						
9	Se evidencia que quien dirige la institución ha cambiado su forma de liderar.	5	4	3	2	1

10	Los docentes demuestran una forma distinta de guiar a sus estudiantes y padres.	5	4	3	2	1
11	Los trabajadores tienen como meta realizar un cambio a nivel personal.	5	4	3	2	1
12	La filosofía institucional señala: "primero cambio yo, y luego ayudo a cambiar".	5	4	3	2	1
13	Los directivos están comprometidos con el cambio personal sus trabajadores.	5	4	3	2	1
14	Los docentes apoyan sus colegas a que puedan cumplir con los cambios personales propuestos.	5	4	3	2	1
15	Existe el compromiso de los directivos de agilizar las tareas administrativas del docente.	5	4	3	2	1
16	Los directivos colaboran en la tarea de que el docente no lleve tareas a su domicilio.	5	4	3	2	1
El recongelamiento intelectual						
17	Los docentes se han convertido en profesionales que indagan e investigan constantemente.	5	4	3	2	1
18	Los docentes reconocen que si no leen les será más difícil incrementar su nivel de conocimientos.	5	4	3	2	1
19	Los docentes han cambiado sus técnicas de motivación.	5	4	3	2	1
20	En general los docentes se preocupan por que sus técnicas sean novedosas y motivadoras.	5	4	3	2	1
21	En general los docentes se preocupan a diario por encontrar el dominio de nuevas técnicas de lectura, etc.	5	4	3	2	1
22	Se evidencia que las actitudes de los docentes son mejor cada día.	5	4	3	2	1
23	Se ha mejorado la actitud y compromiso de los padres de familia.	5	4	3	2	1
24	Difícilmente algún docente pierde la cordura frente a los estudiantes.	5	4	3	2	1
25	Es fácil para los docentes controlar la forma en que manifiesta sus emociones	5	4	3	2	1

Anexo 5

Instrumento de Gestión de Talento Humano (Variable 2)

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE:..... EDAD:..... Años.

DNI:..... GENERO: Masculino Femenino:

Señor profesor(a), a continuación, se le presenta 25 preguntas sobre la Gestión del talento Humano que se lleva a cabo en su institución, a cargo de los directivos. Solicito a Ud. Lea detenidamente cada pregunta y luego maque una de las respuestas de la escala que forma parte de este cuestionario.

Nº	PREGUNTAS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Desarrollo de conocimientos						
1	El directivo se ha preocupado porque la mayoría de docentes tengan dominio elemental sobre las áreas que enseñan.	5	4	3	2	1
2	Se ha elegido como responsables del aula de innovación a docentes con dominio básico en el uso de las Tecnologías de Información.	5	4	3	2	1
3	El directivo se preocupa uniformizar el conocimiento de los docentes en cuanto al manejo de las TIC.	5	4	3	2	1
4	Se ha establecido convenios con instituciones a fin de capacitar al personal en el uso de los recursos tecnológicos.	5	4	3	2	1
5	Se apoya al docente que su especialización en el dominio de estrategias en su área.	5	4	3	2	1
6	El director promueve los grupos de inter aprendizaje para fortalecer el dominio y la especialización de los docentes en temas específicos de área de aprendizaje.	5	4	3	2	1
Desarrollo de habilidades						
7	Desde el campo directivo se busca fortalecer la creatividad de los docentes de esta institución.	5	4	3	2	1

8	Los directivos se preocupan porque durante la elaboración y en la presentación de los productos académicos se evidencie el desarrollo creativo no solo de los estudiantes si no del docente.	5	4	3	2	1
9	Desde la dirección se apoya al docente a fin de que encuentre muchas formas para dar solución a los problemas en el aprendizaje de sus estudiantes.	5	4	3	2	1
10	Los directivos implementan jornadas de autorreflexión a fin de encontrar solución a los problemas institucionales.	5	4	3	2	1
11	Se designa funciones o roles específicos a los docentes que demuestran capacidad para formular sus definiciones personales sobre diversos temas.	5	4	3	2	1
12	Los docentes son seleccionados para dirigir eventos en concordancia a su capacidad de resumir ideas.	5	4	3	2	1
13	Los docentes responsables del plan lector han seleccionado por su capacidad de análisis y síntesis.	5	4	3	2	1
14	Los docentes responsables de las actividades de las expo ciencias u otros eventos similares han sido seleccionados por su capacidad investigativa.	5	4	3	2	1
15	La institución cuenta con un club de ciencias.	5	4	3	2	1
16	El personal responsable del laboratorio demuestra que tiene gran dominio de la capacidad investigativa.	5	4	3	2	1
17	Los docentes de ciencias tienen habilidades para promover la investigación en sus estudiantes	5	4	3	2	1
18	Los docentes que cumplen la función de coordinadores tienen capacidad para improvisar actitudes o formas de actuar ante sus estudiantes.	5	4	3	2	1
19	Los docentes tutores sorprenden a sus estudiantes con estrategias novedosas para el cambio de sus actitudes.	5	4	3	2	1
Desarrollo de competencias						
20	Los coordinadores de área fueron elegidos por su capacidad para trabajar en equipo.	5	4	3	2	1
21	Los coordinadores de área fueron designados por su liderazgo con los docentes de su área.	5	4	3	2	1
22	Una de las características que los directivos priorizan en los docentes es su adaptación a los cambios educativos.	5	4	3	2	1
23	Se delega funciones a los trabajadores que tiene capacidad apoyar a los docentes que por primera vez trabajan en la institución.	5	4	3	2	1
24	Los directivos identifican y asignas tareas a los docentes con dominio del asertividad.	5	4	3	2	1
25	Los docentes empáticos son aquellos que asumen roles institucionales.	5	4	3	2	1

Anexo 6

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD
(ALFA DE CRONBACH)

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticos de fiabilidad sobre administración del cambio	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	25

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Se ha implantado nuevas formas de comunicación en la institución	73,1333	98,878	-,039	,878
2. Los directivos utilizan diversas estrategias para comunicarse con sus docentes.	73,0000	93,448	,342	,870
3. Se ha dejado de lado la práctica tradicionalista de enseñar.	72,4000	94,938	,243	,872
4. Se motiva la utilización de las nuevas tendencias educativas en la práctica docente.	72,4333	86,392	,723	,858
5. Los docentes hacen uso permanente de la tecnología, en favor de la educación de los jóvenes y señoritas.	72,5333	86,533	,661	,860
6. El docente ha cambios su forma de enfocar los procesos educativos	72,1000	89,817	,668	,862
7. Los directivos reconocen que existen nuevas formas de gestionar y administrar.	72,0667	89,857	,569	,863

8. Se ha logrado cambiar la forma de pensar de los padres sobre la educación de sus hijos.	73,0333	88,102	,534	,864
9. Se evidencia que quien dirige la institución ha cambiado su forma de liderar.	72,8000	94,372	,247	,872
10. Los docentes demuestran una forma distinta de guiar a sus estudiantes y padres.	72,1000	93,748	,389	,869
11. Los trabajadores tienen como meta realizar un cambio a nivel personal.	72,1667	87,178	,657	,860
12. La filosofía institucional señala: "primero cambio yo, y luego ayudo a cambiar".	72,5667	87,909	,519	,865
13. Los directivos están comprometidos con el cambio personal sus trabajadores.	72,7333	86,961	,555	,863
14. Los docentes apoyan sus colegas a que puedan cumplir con los cambios personales propuestos.	72,9000	96,162	,105	,877
15. Existe el compromiso de los directivos de agilizar las tareas administrativas del docente.	72,6667	91,678	,429	,867
16. Los directivos colaboran en la tarea de que el docente no lleve tareas a su domicilio.	73,1333	94,257	,205	,875
17. Los docentes se han convertido en profesionales que indagan e investigan constantemente.	72,3667	88,585	,556	,863
18. Los docentes reconocen que si no leen les será más difícil incrementar su nivel de conocimientos.	71,9667	91,895	,424	,867
19. Los docentes han cambiado sus técnicas de motivación.	72,0000	91,517	,483	,866
20. En general los docentes se preocupan por que sus técnicas sean novedosas y motivadoras.	71,8667	91,499	,537	,865
21. En general los docentes se preocupan a diario por encontrar el dominio de nuevas técnicas de lectura, etc.	72,2000	91,407	,515	,865
22. Se evidencia que las actitudes de los docentes son mejor cada día.	72,2333	95,357	,313	,870
23. Se ha mejorado la actitud y compromiso de los padres de familia.	73,2667	90,202	,512	,865
24. Difícilmente algún docente pierde la cordura frente a los estudiantes.	72,3000	94,562	,295	,871

25. Es fácil para los docentes controlar la forma en que manifiesta sus emociones	72,0333	93,482	,340	,870
---	---------	--------	------	------

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	25

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. El directivo se ha preocupado porque la mayoría de docentes tengan dominio elemental sobre las áreas que enseñan.	62,4667	93,913	,344	,840
2. Se ha elegido responsables del aula de innovación a docentes con dominio básico en el uso de las Tecnologías de Información.	62,2667	92,478	,351	,840
3. El directivo se preocupa uniformizar el conocimiento de los docentes en cuanto al manejo de las TIC.	62,4333	92,530	,427	,837
4. Se ha establecido convenios con instituciones a fin de capacitar al personal en el uso de los recursos tecnológicos.	62,7333	91,168	,569	,832
5. Se apoya al docente que su especialización en el dominio de estrategias en su área.	62,6333	91,689	,583	,833

6. El director promueve los grupos de inter aprendizaje para fortalecer el dominio y la especialización de los docentes en temas específicos de área de aprendizaje.	62,7000	91,252	,475	,835
7. Desde el campo directivo se busca fortalecer la creatividad de los docentes de esta institución.	62,8000	90,579	,632	,831
8. Los directivos se preocupan porque durante la elaboración y en la presentación de los productos académicos se evidencie el desarrollo creativo no solo de los estudiantes si no del docente.	62,2333	96,323	,289	,842
9. Desde la dirección se apoya al docente a fin de que encuentre muchas formas para dar solución a los problemas en el aprendizaje de sus estudiantes.	62,4667	93,499	,473	,836
10. Los directivos implementan jornadas de autorreflexión a fin de encontrar solución a los problemas institucionales.	62,1333	91,361	,489	,835
11. Se designa funciones o roles específicos a los docentes que demuestran capacidad para formular sus definiciones personales sobre diversos temas.	62,4333	92,668	,633	,833
12. Los docentes son seleccionados para dirigir eventos en concordancia a su capacidad de resumir ideas.	62,4667	91,706	,654	,831
13. Los docentes responsables del plan lector han seleccionado por su capacidad de análisis y síntesis.	61,9000	87,059	,620	,828
14. Los docentes responsables de las actividades del expo ciencias u otros eventos similares han sido seleccionados por su capacidad investigativa.	62,0333	86,585	,722	,825
15. La institución cuenta con un club de ciencias.	63,2333	102,116	-,121	,857
16. El personal responsable del laboratorio demuestra que tiene gran dominio de la capacidad investigativa.	62,4333	99,909	,014	,850

17. Los docentes de ciencias tienen habilidades para promover la investigación en sus estudiantes	61,8333	97,247	,150	,847
18. Los docentes que cumplen la función de coordinadores tienen capacidad para improvisar actitudes o formas de actuar ante sus estudiantes.	62,2333	93,357	,418	,838
19. Los docentes tutores sorprenden a sus estudiantes con estrategias novedosas para el cambio de sus actitudes.	62,0333	99,895	,009	,851
20. Los coordinadores de área fueron elegidos por su capacidad para trabajar en equipo.	62,3333	94,506	,379	,839
21. Los coordinadores de área fueron designados por su liderazgo con los docentes de su área.	62,3333	93,333	,406	,838
22. Una de las características que los directivos priorizan en los docentes es su adaptación a los cambios educativos.	62,0000	90,897	,595	,832
23. Se delega funciones a los trabajadores que tiene capacidad apoyar a los docentes que por primera vez trabajan en la institución.	62,5667	95,702	,169	,849
24. Los directivos identifican y asignan tareas a los docentes con dominio del asertividad.	62,3000	93,252	,415	,838
25. Los docentes empáticos son aquellos que asumen roles institucionales.	62,2000	92,717	,319	,842

Anexo 7

Matriz de validación: Experto 1



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Administración del cambio"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------


Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.

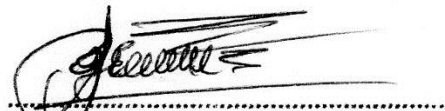
DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------


.....
Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en educación



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Administración del cambio"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.

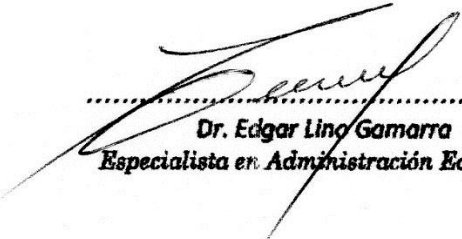
DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo <input checked="" type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	--	-----------------------


.....
Dr. Edgar Lino Gamorra
Especialista en Administración Educativa



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.

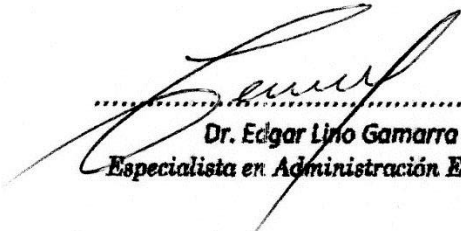
DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edgar Lino Gamaíra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------


.....
Dr. Edgar Lino Gamarra
Especialista en Administración Educativa

Matriz de validación: Experto 3



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Administración del cambio"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Henry Chávary Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	--------------	-----------------------


Dr. Henry I. Chávary Chávez
Esp. Metodología de Investigación
C.P.P. 912796985



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Gestión del talento humano"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la administración del cambio y la gestión del talento humano.


DIRIGIDO A: Docentes de la I.E Luis Carranza - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Henry Chávarry Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo ✓	Totalmente de acuerdo
-----------------------------	---------------	-----------------------------------	--------------	--------------------------



Dr. Henry I. Chávarry Chávez
Esp. Metodología de Investigación
C.P.P. 0127058855

Anexo 8

Constancia de aplicación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “LUIS CARRANZA” DE AYACUCHO

El que suscribe, Directora de la Institución Educativa “Luis Carranza de Ayacucho” certifica la presente constancia.

Que, el Br. Rosalía Quispe García, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “CESAR VALLEJO” de Trujillo, ha sido autorizada para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos que formaron parte de la población de estudio para la elaboración de su proyecto de Tesis.

Se expide la presente constancia, a petición de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 14 de febrero de 2018



Anexo 9

Base de datos

VARIABLE 1: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO

Nº	El descongelamiento cultural								T	R	El cambio propiamente dicho								T	R	El recongelamiento intelectual										T	R	D1	D2	D3	T	R
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8			p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16			p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25								
1	3	3	3	5	4	4	5	3	30	3	4	3	3	5	4	4	4	4	31	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	35	3	30	31	35	96	3	
2	2	4	4	5	5	5	5	4	34	3	3	4	4	5	5	5	4	2	32	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	3	34	32	39	105	3	
3	3	2	2	2	1	3	2	3	18	1	1	2	2	2	2	3	2	1	15	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	18	1	18	15	18	51	1	
4	2	3	3	3	3	4	4	5	27	2	2	3	3	3	3	4	4	4	26	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	27	26	27	80	2	
5	2	2	4	5	4	4	4	4	29	2	2	2	4	5	4	4	3	4	28	2	5	2	4	5	5	4	2	3	4	34	3	29	28	34	91	2	
6	3	3	2	3	5	4	4	2	26	2	5	3	2	3	5	4	3	2	27	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	28	2	26	27	28	81	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25	2	23	23	25	71	2	
8	2	3	2	2	2	3	3	3	20	2	3	3	2	2	2	3	3	1	19	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	24	2	20	19	24	63	2	
9	3	2	3	4	3	4	4	3	26	2	3	2	3	4	3	4	3	2	24	2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	25	2	26	24	25	75	2	
10	2	3	3	3	3	4	3	3	24	2	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	4	3	3	3	3	3	3	3	28	2	24	25	28	77	2		
11	3	2	4	3	3	3	4	3	25	2	3	2	4	3	3	3	3	2	23	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	26	2	25	23	26	74	2	
12	2	2	4	3	3	4	3	3	24	2	2	2	4	3	3	4	3	2	23	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	29	2	24	23	29	76	2	
13	3	3	4	3	3	3	2	2	23	2	2	3	4	3	3	3	3	3	24	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	29	2	23	24	29	76	2	
14	2	3	4	2	2	2	1	2	18	1	3	3	4	2	2	2	2	3	21	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3	19	1	18	21	19	58	2	
15	3	2	3	2	3	3	4	3	23	2	3	2	3	2	3	3	3	2	21	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	23	2	23	21	23	67	2	
16	3	3	4	4	5	4	3	3	29	2	3	3	4	4	5	4	3	2	28	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	33	3	29	28	33	90	2	
17	1	3	4	4	3	3	3	1	22	2	3	3	4	4	3	3	1	1	22	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	32	2	22	22	32	76	2	
18	1	1	3	3	3	4	3	1	19	2	1	1	3	3	3	4	1	1	17	1	4	1	3	3	3	4	1	4	4	27	2	19	17	27	63	2	
19	2	2	4	3	3	3	4	3	24	2	3	2	4	3	3	3	2	1	21	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	26	2	24	21	26	71	2	
20	3	2	3	3	4	3	3	3	24	2	3	2	3	3	4	3	2	1	21	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	20	1	24	21	20	65	2	
21	3	1	3	3	3	4	3	1	21	2	2	1	3	3	3	4	2	3	21	2	3	1	3	3	3	4	2	3	3	25	2	21	21	25	67	2	
22	2	2	3	3	2	3	4	2	21	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	21	22	26	69	2	

23	3	2	3	3	2	3	4	2	22	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	2	22	22	29	73	2
24	2	3	3	2	2	4	4	1	21	2	3	3	3	2	2	4	3	2	22	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	26	2	21	22	26	69	2
25	2	4	2	3	3	3	3	2	22	2	2	4	2	3	3	3	3	3	23	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	25	2	22	23	25	70	2
26	2	2	3	3	2	2	4	1	19	2	3	2	3	3	2	2	4	3	22	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	22	2	19	22	22	63	2
27	3	2	2	3	2	3	4	2	21	2	2	2	2	3	1	3	2	3	18	1	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	2	21	18	26	65	2
28	3	3	2	2	3	4	3	3	23	2	2	3	2	2	3	4	3	2	21	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	27	2	23	21	27	71	2
29	1	2	3	2	2	3	3	2	18	1	3	2	3	2	2	3	3	3	21	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	25	2	18	21	25	64	2
30	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	3	3	2	3	4	3	24	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	26	2	21	24	26	71	2
31	3	3	3	5	4	4	5	3	30	2	4	3	3	5	4	4	4	4	31	3	4	3	3	5	4	4	4	4	35	3	30	31	35	96	3	
32	2	4	4	5	5	5	5	4	34	3	3	4	4	5	5	5	4	2	32	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	3	34	32	39	105	3
33	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	1	2	2	2	2	3	2	1	15	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	23	2	19	15	23	57	1
34	2	3	3	3	3	4	4	5	27	2	2	3	3	3	3	4	4	4	26	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	27	26	27	80	2
35	2	2	4	5	4	4	4	4	29	2	2	2	4	5	4	4	3	4	28	2	5	2	4	5	5	4	2	3	4	34	3	29	28	34	91	2
36	3	3	2	3	5	4	4	2	26	2	5	3	2	3	5	4	3	2	27	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	28	2	26	27	28	81	2
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	19	1	23	23	19	65	2
38	2	3	2	2	2	3	3	3	20	2	3	1	2	2	2	3	3	1	17	1	2	3	2	1	3	2	2	1	4	20	1	20	17	20	57	1
39	3	2	3	4	3	4	4	3	26	2	3	2	3	4	3	4	3	2	24	2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	25	2	26	24	25	75	2
40	2	3	3	3	3	4	3	3	24	2	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	24	25	28	77	2
41	3	2	4	3	3	3	4	3	25	2	3	2	4	3	3	3	3	2	23	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	26	2	25	23	26	74	2
42	2	2	4	3	3	4	3	3	24	2	2	2	4	3	3	4	3	2	23	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	29	2	24	23	29	76	2
43	3	3	4	3	3	3	2	2	23	2	2	3	4	3	3	3	3	3	24	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	29	2	23	24	29	76	2
44	2	3	4	2	2	1	2	2	18	1	3	3	4	2	2	2	2	3	21	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	24	2	18	21	24	63	2
45	3	2	3	2	3	3	4	3	23	2	3	2	3	2	3	3	3	2	21	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	23	2	23	21	23	67	2
46	3	3	4	4	5	4	3	3	29	2	3	3	4	4	5	4	3	2	28	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	33	3	29	28	33	90	2
47	1	3	4	4	3	3	3	1	22	2	3	3	4	4	3	3	1	1	22	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	32	2	22	22	32	76	2
48	1	1	1	3	3	4	3	1	17	1	1	1	3	3	3	4	1	1	17	1	4	1	3	3	3	4	1	4	4	27	2	17	17	27	61	2
49	2	2	4	3	3	3	4	3	24	2	3	2	4	3	3	3	2	1	21	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	26	2	24	21	26	71	2
50	3	2	3	3	4	3	3	3	24	2	3	2	3	3	4	3	2	1	21	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3	19	1	24	21	19	64	2
51	3	3	4	4	5	4	3	3	29	2	3	3	4	4	5	4	3	2	28	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	33	3	29	28	33	90	2
52	1	3	4	4	3	3	3	1	22	2	3	3	4	4	3	3	1	1	22	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	32	2	22	22	32	76	2
53	1	1	3	2	3	4	3	1	18	1	1	1	3	3	3	4	1	1	17	1	4	1	3	3	3	4	1	4	4	27	2	18	17	27	62	2
54	2	2	4	3	3	3	4	3	24	2	3	2	4	3	3	3	2	1	21	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	26	2	24	21	26	71	2

55	3	2	3	3	4	3	3	3	24	2	3	2	3	3	4	3	2	1	21	2	1	2	3	3	3	3	1	3	1	20	1	24	21	20	65	2
56	3	1	3	3	3	4	3	1	21	2	2	1	3	3	3	4	2	3	21	2	3	1	3	3	3	4	2	3	3	25	2	21	21	25	67	2
57	2	2	3	3	2	3	4	2	21	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	26	2	21	22	26	69	2
58	3	2	3	3	2	3	4	2	22	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	29	2	22	22	29	73	2
59	2	3	3	2	2	4	4	1	21	2	3	3	3	2	2	4	3	2	22	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	26	2	21	22	26	69	2
60	2	4	2	3	3	3	3	2	22	2	2	4	2	3	3	3	3	3	23	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	25	2	22	23	25	70	2

VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Desarrollo de conocimientos						Desarrollo de habilidades													Desarrollo de competencias						T	R
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25		
1	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	1	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	89	2
2	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	3	4	5	4	1	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	95	3
3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	47	1
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	74	2
5	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	2	2	3	1	1	4	4	2	4	1	2	4	4	4	1	68	2
6	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	5	4	2	77	2
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	74	2
8	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	61	2
9	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	68	2
10	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	68	2
11	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	71	2
12	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	70	2
13	2	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	63	2
14	1	3	4	2	2	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	56	1
15	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	74	2
16	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	89	2
17	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	1	72	2
18	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	3	1	3	3	4	1	65	2
19	3	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	62	2
20	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	65	2
21	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	64	2
22	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	64	2
23	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	68	2
24	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	71	2
25	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	68	2
26	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	58	1
27	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	58	1

28	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	67	2
29	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	68	2
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67	2
31	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	1	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	89	2
32	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	3	4	5	4	1	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	95	3
33	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	47	1
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	74	2
35	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	2	2	3	1	1	4	4	2	4	1	2	4	4	4	1	68	2
36	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	2	5	4	2	77	2
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	74	2
38	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	61	2
39	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	68	2
40	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	68	2
41	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	71	2
42	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	70	2
43	2	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	63	2
44	1	3	4	2	2	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	1	56	1
45	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	74	2
46	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	89	2
47	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	1	72	2
48	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	3	1	3	3	4	1	65	2
49	3	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	62	2
50	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	65	2
51	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	89	2
52	3	3	4	4	2	2	1	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	4	3	3	1	72	2
53	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	3	1	3	3	4	1	65	2
54	3	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	62	2
55	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	65	2
56	2	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	64	2
57	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	64	2
58	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	68	2
59	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	71	2
60	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	68	2

Anexo 10

Registro fotográfico



