



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la
Institución Educativa Particular Santa Anita, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Lourdes Angela Regalado Orihuela (ORCID: 0000-0001-6020-8725)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva. (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Víctor y Gloria, quiénes constantemente me han apoyado inculcándome el valor del esfuerzo y perseverancia. Agradezco a Dios por su bendición y permitirme aprender de las adversidades.

Agradecimiento

Agradezco de manera especial a la doctora Francis Ibarguen por apoyarme en el desarrollo de esta tesis; así mismo a Sor Mirian Quintana, Madre Directora de la institución educativa particular Santa Anita, por permitirme desarrollar la investigación en dicha institución.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **REGALADO ORIHUELA LOURDES ANGELA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR SANTA ANITA, 2019

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 6:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Padilla Caballero

Firma:

SECRETARIO: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma:

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

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

Declaratoria de autenticidad

Yo Lourdes Ángela Regalado Orihuela con DNI N° 20741731, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019, es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 14 de enero del 2020.



Lourdes Ángela Regalado Orihuela

DNI N° 20741731

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación.



Lourdes Ángela Regalado Orihuela

DNI N° 20741731

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	7
2.1. Tipo y diseño de investigación	7
2.2. Operacionalización	8
2.3. Población, muestra y muestreo	9
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
2.5. Procedimiento	10
2.6. Método de análisis de datos	10
2.7. Aspectos éticos	10
III. Resultados	11
IV. Discusión	14
V. Conclusiones	16
VI. Recomendaciones	17
Referencias	18
Anexos	23
Anexo 1: Matriz de consistencia	24
Anexo 2: Operacionalización de variables	28
Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos	30
Anexo 4: Instrumentos	32

Anexo 5: Certificado de validación	37
Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos	62
Anexo 7: Base de datos de las dos variables	65
Anexo 8: Constancia de la aplicación del instrumento	71
Anexo 9: Evidencias	73
Anexo 10: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	75
Anexo 11: Acta de Turnitin	76
Anexo 12: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	77
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	78

Índice de tablas

Tabla 4. Distribución de los jueces evaluadores	9
Tabla 5. Prueba de confiabilidad por variable	10
Tabla 6. Niveles de la variable competencias laborales y dimensiones	11
Tabla 7. Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones	12
Tabla 8. Sistema de hipótesis de la investigación	13

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable competencias laborales y dimensiones	11
Figura 2 Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones	12

Resumen

La finalidad de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019. Regida bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel es correlacional. La muestra censal fue de 78 docentes, contó con cuestionarios validados por expertos y alta fiabilidad. Dio como resultado una correlación moderada Rho 0,496 y p -valor 0,000) entre variables.

Palabras clave: Competencias, laboral, gestión, talento, docente.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between labor competencies and human talent management of teachers of the particular Santa Anita Educational Institution, 2019. Regulated under the quantitative approach of basic type, its design and level, correlational. The sample was 78 teachers, with questionnaires validated by experts and high reliability. It resulted in a moderate correlation Rho 0.496 and p-value 0.000) between variables.

Keywords: Skills, labor, management, talent, teacher.

I. Introducción

En el plano de la educación, debido a los cambios y avances constantes en la ciencia así como en la tecnología, se ha tratado de mejorar las competencias laborales en las instituciones según sus características y peculiaridades. De acuerdo a Domingo (2013), formar en competencias es una necesidad de ciertos países como Canadá, Estados Unidos, Inglaterra y Australia, especialmente en la parte educativa con la utilización de estrategias competitivas que ayuden a los trabajadores a mejorar su rendimiento dentro de la institución para que desarrollen competencias laborales de acuerdo al área o función que desempeñan.

En las Instituciones educativas de nuestro país, las competencias laborales están enfocadas a la mejora continua y desarrollo de competencias de los docentes, en muchos casos no se cumple, quedando solo en un ideal, debido a que son muchos los docentes que no demuestran interés por desarrollar competencias, es más no asisten a capacitaciones de perfeccionamiento profesional por iniciativa propia. Respecto a esto, la OIT (2016) mencionó que es importante que se evalúe el desempeño, conocimientos y actitudes de los trabajadores. El Minedu (2017) establece que la práctica docente debe contener estrategias y metodologías creativas e innovadoras que intervengan con el fin de acrecentar la calidad de aprendizaje de los escolares. Por las razones expuestas es necesario que el docente sea competente para que contribuya a cubrir las necesidades que los estudiantes presentan. Respecto a la administración del talento de las personas, he observado que en diversos centros educativos no existe un área exclusiva que se dedique a ello, sólo se habla como temática de moda, pero sin la dedicación a potencializarlo como factor primordial que forme parte del desarrollo de toda institución.

En la Institución educativa particular Santa Anita, se pretende desarrollar competencias laborales, aun son pocos los que se capacitan constantemente, reciben cursos de perfeccionamiento según el área curricular que desempeñan dentro de la institución, o siguen estudios de posgrado, esto se debe a los costos y el tiempo que se tiene que invertir, además otro problema es que no existe un área exclusiva para promocionar el talento humano. Los administrativos han visto a bien programar capacitaciones en la misma institución durante las época de planificación en el mes de febrero y vacaciones de los estudiantes al finalizar los bimestres, pero lamentablemente no responde a la superación

total de las necesidades ya que son realizadas en corto tiempo, tratando los temas de forma fugaz y no se hace un seguimiento a lo largo de todo el año por los profesionales idóneos, además de ello durante estas horas designadas no se cuenta con la asistencia total de los involucrados, tampoco con el tiempo completo dedicado a estas reuniones ya que se cruzan o son interrumpidas por diversas actividades; agregando que no son certificados por la forma y tiempo en que se realizan.

Se establecieron estudios internacionales al respecto, el propósito de estudio de Hernández (2017) fue establecer un sistema que registre el desarrollo progresivo de las personas para acrecentar las competencias en los trabajadores, aplicó una encuesta a 108 trabajadores, realizada de forma cuantitativamente y con un diseño de corte correlacional, teniendo como resultado que es necesario gestionar de forma adecuada los talentos para que se incrementen las competencias laborales en los trabajadores. Chacón (2016), en su tesis de tipo básica describió un patrón para gestionar el talento, detectar dificultades, carencias y conflictos en una empresa, encuestó a 250 empleados concluyendo que el manejo que se dé a la administración de las competencias identificará nuevas competencias como las específicas, gerenciales y cardinales en las diversas áreas de trabajo.

Al respecto, en la tesis de Chiriboga (2016), estudió la comprensión de las competencias dentro de la formación de los trabajadores, el enfoque fue cuantitativo y se evidenció que ambas variables se relacionan, que las competencias tienen impacto en el recurso humano, lo que hace necesario que estén en constante actualización y renovación. La investigación de Vera (2016) tuvo como finalidad describir las competencias y el talento humano, dicho estudio fue descriptivo correlacional, trabajó con 148 trabajadores como muestra, aplicándoles un cuestionario, arrojando que existe una baja correlación, concluyendo que se debe potenciar las competencias y el talento humano de los trabajadores. Finalmente, Guerrero (2014), en su tesis de tipo básica, contó con una muestra de 196 empleados, refirió que la gestión de dicho talento, está en diagnosticar las necesidades de recursos humanos y a potencializar sus competencias laborales.

En cuanto a estudios a nivel nacional, tenemos a Intriago (2018), cuya finalidad de su trabajo fue descubrir un vínculo entre la administración del talento y el desarrollo de competencias; lo realizó mediante una investigación correlacional aplicada a una muestra

de 290 alumnos, quienes desarrollaron cuestionarios, dando como resultado que existe un nivel moderado de 0,442 de correlación sobre las competencias genéricas, específicas y gerenciales en los trabajadores. Según Toledo (2018) en su estudio, una investigación de nivel correlacional, cuya finalidad fue analizar el vínculo entre la administración del talento y las habilidades laborales, realizó una encuesta a 80 trabajadores cuyo resultado arrojó un nivel de correlación alta entre ambas variables de 0,716.

En el estudio que realizó Córdova (2017) tuvo como prioridad encontrar un vínculo entre las dos variables, la investigación fue de corte correlacional se empleó una muestra de 178 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta cuyo resultado del coeficiente fue de 0,521 mostrando una moderada correlación, al igual que Polo (2017) en su estudio bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional, aplicó su estudio a 210 personas, cuyo producto fue una moderada relación de 0,513. Finalmente, García (2017) realizó un estudio sobre las competencias genéricas y el desempeño que realizan los trabajadores, con una encuesta a 145 trabajadores obteniendo como resultado una relación moderada de 0,417 concluyó con la necesidad de mejorar su competitividad a pesar de las limitaciones con la finalidad de mantener el crecimiento de la empresa.

De acuerdo a los estudios descritos es necesario conceptualizar la palabra competencia, al respecto, Según Tobón (2013) son formas de actuar ante distintas situaciones, para ello es necesario que las personas desarrollen un pensamiento complejo; según Lorente (2012) es la habilidad que permite que se usen recursos ante situaciones diversas que se presente en su vida, estos recursos pueden ser conocimientos, esquemas y automatismos. Al respecto, Gimeno (2011) mencionó son el conjunto de habilidades y conocimientos que posee todo ser humano. En el Currículo del estado peruano (2016) es mencionado como el conjunto de capacidades que se posee con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos propuestos, así mismo, Barrientos, et al. (2016) lo conceptualizaron como un conjunto de comportamientos puestos en práctica en un trabajo, es decir los saberes, conocimientos y actitudes puestas en acción, en cambio, Núñez y Díaz (2017) lo mencionan como la capacidad para desempeñar con eficacia una determinada actividad; Sarramona (2004) afirma que las competencias están vinculadas con capacidades, más que con saberes, enfatiza el saber hacer sin dejar de lado los conocimientos, predisposiciones y actitudes que lo involucran. A partir de las definiciones descritas podemos inferir que una

competencia son aquellas habilidades, capacidades, conocimientos y actitudes que todo individuo posee y pone en práctica en el lugar en donde se desempeña y en diversas situaciones; es decir son las potencialidades de cada individuo puestas en acción.

Con respecto a la definición de competencias laborales podemos citar a Tobón (2013), quién señaló que se trata de conocimientos y destrezas con la que se realiza determinada función dentro de una institución; Bernal y Teixidó (2012) las concluyen como un conjunto de destrezas que se realizan en función al área de desempeño; León (2014) lo refiere como a la actividad que realizan las personas en donde intervienen procedimientos y actitudes; sin embargo, Zambrano (2014) lo define como aptitudes y actitudes que poseen las personas frente a la realización de actividades o tareas.

David McClelland (1961), citado por Dongil y Cano 2014, menciona el comportamiento y la motivación, resaltando a la motivación como muy importante en todo individuo porque lo encamina a cumplir objetivos, por lo tanto al éxito. El desarrollo personal en realidad depende de muchas otras cosas, como las características individuales, personalidad y circunstancias ambientales e incluso lo vivido desde la infancia, pero las más importantes son estas dos, ya que todo ser humano se ve en la necesidad de realizar actividades importantes, así como relevantes en su vida, ilusionarse, plantear objetivos y conseguir metas.

Las dimensiones están centradas más en lo personal y profesional, de acuerdo a Castro y Morillo (2006), estas son las competencias básicas, específicas y genéricas. La primera es esencial e indispensable para existir en sociedad, según Medina y Barquero (2012) dichas competencias son adquiridas y desarrolladas a lo largo de la formación de todo individuo. Por otro lado, las competencias específicas están en función a una ocupación o profesión, porque son manifestaciones profesionales, Tito (2012) dice que se relacionan a los conocimientos y habilidades y que depende del cargo que la persona desempeña, finalmente las competencias genéricas están relacionadas a la ejecución de la profesión y realización personal; Sanz (2010) son capacidades que se tiene que ejercitar en los planes de estudios planteados porque son importantes para desempeñar de manera correcta o idónea una determinada profesión. Al respecto de las competencias, Díaz (2014)

considera que son importantes porque favorecen la autonomía y un óptimo desempeño de los individuos.

En relación a la segunda variable, existen diversas concepciones, pero mencionaré las que considero más relevantes: Werther y Davis (2008), la definen como actividades del área de recursos humanos que se realizan dentro de una institución, Fuentes (2007) la menciona como un proceso que conlleva a la pertinencia e idoneidad en la ejecución profesional; Vásquez y Ortega (2012), la consideran como la adquisición de responsabilidades, Medina (2010) como conocimientos y competencias de los profesionales que les permita lograr el éxito, por su parte, Chiavenato (2009), lo explica como políticas y prácticas básicas e importantes para la gestión de personas y sus respectivos talentos y Mora, (2012) lo resalta como una estrategia que contribuye al desarrollo de la organización.

Bohlander y Snell (2008) destacan como enfoques de la administración del talento, al propio talento, enfoques administrativos y proactivo. El talento está constituido por individuos que colaboran para lograr objetivos en una organización pero Calderón, et al., (2010), lo define como actividades que realizan los seres humanos dentro de una empresa; el enfoque administrativo se basa en la responsabilidad del director frente a la gestión de la empresa y el enfoque proactivo, según Calderón et al., (2010) se trata de aplicar estrategias que permitan una gestión óptima.

Chiavenato (2009) destaca 3 dimensiones: la selección, capacitación y desarrollo del personal. Refiere a la primera como el proceso de elección de una persona idónea para el cargo adecuado, Arias (2000) y Villa Stein, (2013), lo describen como el acto de elegir al personal que cubra el puesto o cargo. De acuerdo a Mondy y Noé (2005), Dessler y Varela (2004), la segunda dimensión se refiere a capacitar o perfeccionar a las personas para que desempeñen una determinada función, Silíceo (2006) se refiere a ella como un conjunto de estrategias que poseen las personas para incrementar su nivel de desempeño, Rodríguez (2007) dice que toda capacitación se desarrolla con la finalidad de lograr objetivos y Bohlander y Snell (2008) mencionan que esta depende de la organización y su objetivo se basa en las necesidades de los trabajadores; para Carrillo e Iranzo (2000), esta dimensión incluye movilidad de conocimientos y saberes mediante aprendizaje fuera y dentro del lugar de desempeño del trabajo e incluso dentro y fuera de la vida laboral. Finalmente

sobre la tercera dimensión, De Cenzo y Robbins, (2008) la definen como la estimulación personal que posee cada individuo, Puchol (2012) dice que depende del esfuerzo del trabajador y Zabalza, (2007) afirma que contribuye al crecimiento humano porque es una oportunidad de mejorar el desempeño en el rol que se desenvuelve.

De acuerdo a las teorías anteriormente descritas formulo el problema general y los específicos, ¿cuál es la relación que existe entre la primera variable competencia laboral y sus dimensiones: competencias básicas, específicas y genéricas con la segunda variable gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019?. La justificación práctica la baso en que a partir de este estudio y sus resultados, se elaborarán planes de mejora en dicha institución, para superar dificultades y mejorar el nivel de habilidades y desarrollo de competencias laborales de sus docentes, lo que conllevará también superar el nivel deseado de la administración de talentos. Cabe mencionar que este estudio se realizó con parámetros de investigación que conlleva a resultados confiables y veraces.

A partir de lo expuesto determinaré la relación que existe entre la primera variable, sus dimensiones: competencias básicas, específicas y genéricas con la segunda variable gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019. Planteo la hipótesis general: las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019 y como hipótesis específicas que las competencias genéricas, específicas y las básicas, y se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

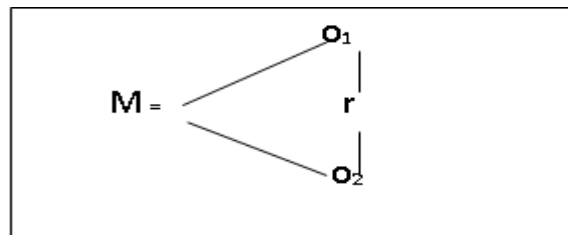
El tipo es básico, según Valderrama, (2015) ya que se encarga de recoger información relevante.

Diseño

Es no experimental, porque no son manipulables, ya están dadas. Según Valderrama, (2015).

Es transversal correlacional porque ya que establece una relación entre variables. Valderrama (2015).

La característica del diseño es correlacional de la siguiente forma:



M: Docentes

O1: Competencias laborales

O2: Gestión del talento humano

r: relación

Enfoque

Es cuantitativo, ya que se realiza mediante a recolección de datos para ser procesados de forma estadística, Valderrama, (2015 p.106).

Método

Es hipotético - deductivo, porque se basa en probar una hipótesis y a partir de ella obtener conclusiones, Valderrama, (2015).

2.2. Operacionalización

Las tablas 1 y 2 aparecerán en el anexo.

Variable 1: Competencias laborales

Definición conceptual

Bernal y Teixidó (2012) lo definen como conocimientos, habilidades y destrezas que posee una persona con la finalidad de adaptarlas de forma idónea en las actividades.

Definición operacional

El cuestionario que se aplicó fue de Pérez (2010) adaptado por el investigador que contó con 27 preguntas.

Variable 2: Gestión del talento humano

Definición conceptual

De acuerdo a Werther y Davis (2008), esta variable se refiere a la administración de las habilidades de los trabajadores de una organización o institución.

Definición operacional

El cuestionario fue adaptado por el investigador y se usó el de García (2012) que contiene 30 preguntas.

2.3. Población y muestra

De acuerdo a Valderrama (2015) se define como el grupo de personas o individuos con quienes se realiza un estudio. La población censal contó con un total de 78 docentes pertenecientes a los 3 niveles: inicial, primaria y secundaria del colegio Santa Anita en el año 2019.

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

Utilicé la técnica de la encuesta, Valderrama (2015), indica que permite la recolección de datos. El tipo de instrumento utilizado fueron los cuestionarios, por lo que detallo las fichas técnicas de ambos cuestionarios:

Validez

La validación la realicé por juicio de expertos para ambos cuestionarios. (Ver anexos).

Tabla 4

Distribución de los jueces evaluadores

Validación				
Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Iburguen Cueva, Francis	sí	sí	sí	Aplicable
Dr. Zarate Ruiz, Gustavo	sí	sí	sí	Aplicable
Dra. Ramírez Caja, Frida	sí	sí	sí	Aplicable

Confiabilidad

Para la confiabilidad, se trabajó con 20 docentes quienes desarrollaron los cuestionarios de competencias laborales y gestión del talento humano, como prueba piloto.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad por variable
Estadística de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Competencias laborales	0,882	27
Gestión del talento humano	0,880	30

El cuestionario sobre competencias laborales obtuvo un coeficiente de 0,882 y el segundo cuestionario referido a la segunda variable obtuvo un coeficiente de 0,880 ambos altamente confiables.

2.5. Procedimiento

Conté con la aprobación de la directora de la institución, y el apoyo de las subdirectoras de niveles para realizar la encuesta y reunir la información, luego informaron a los docentes la finalidad del estudio y se recogió la información, que fueron procesados para hallar su fiabilidad y luego resultados descriptivos e inferenciales a través del programa Spss 24.

2.6. Método de análisis de datos

Se analizó los datos descriptivos para la estadística inferencial con el Rho de Spearman (ρ), especialmente para variables no paramétricas.

2.7. Aspectos éticos

Se siguió los principios éticos y criterios de la EPUCV y con la aprobación y permiso de la dirección de la Institución Educativa Particular Santa Anita.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

Niveles de la variable competencias laborales y dimensiones

Niveles	Competencias laborales		Competencias básicas		Competencias específicas		Competencias genéricas	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	14	18	20	26	25	32	18	26
Regular	35	45	22	28	25	32	24	28
Bueno	29	37	36	46	28	36	36	46
Total	78	100,0	78	100,0	78	100,0	78	100,0

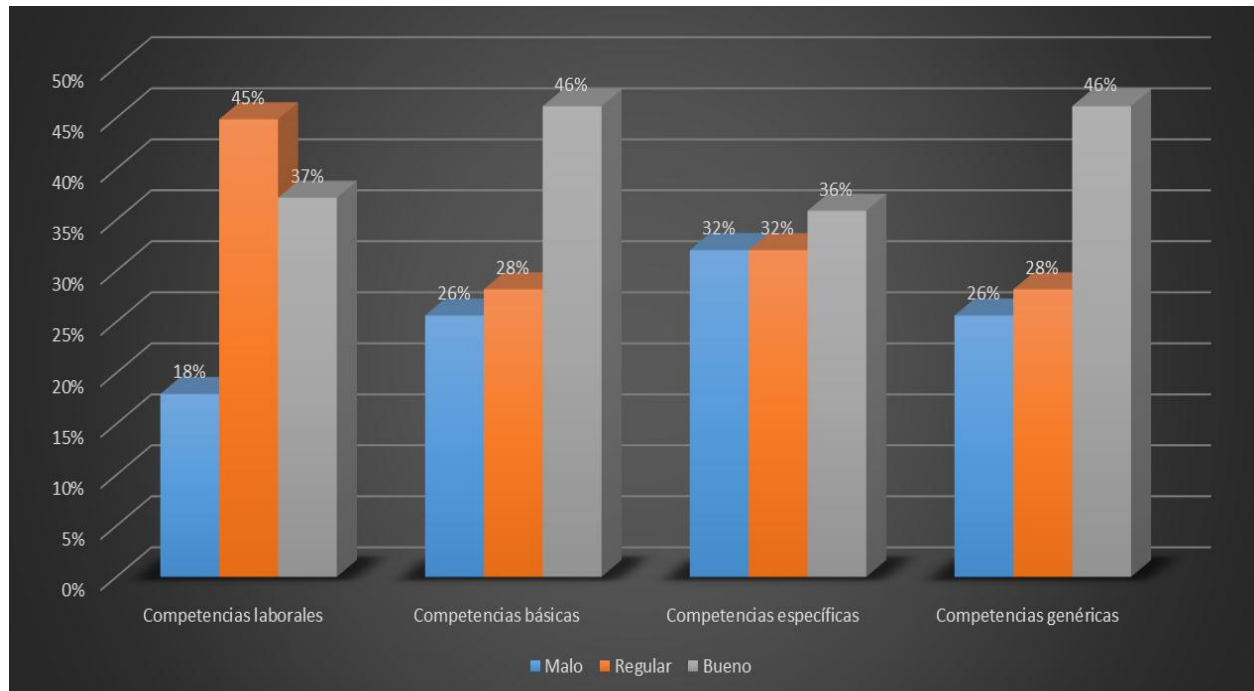


Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias laborales y dimensiones

La variable competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Particular Santa Anita, obtuvo como resultado descriptivo que el 18% lo considera malo, el 45% los considera regular y el 37% es considerado como bueno; en la dimensión competencias básicas el 26% lo considera malo, el 28% los considera regular y el 46% es considerado como bueno; en la dimensión competencias específicas el 32% lo considera malo, el 32% los considera regular y el 36% es considerado como bueno; en la dimensión competencias genéricas el 26% lo considera malo, el 28% los considera regular y el 46% es considerado como bueno.

Tabla 7

Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones

Niveles	Gestión del talento humano		Selección personal		Capacitación del personal		Desarrollo del personal		
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Malo	20	26	10	13	18	23	25	32	
Regular	38	49	41	53	35	45	28	36	
Bueno	20	26	27	35	25	32	25	32	
Total						78	100,0	78	100,0

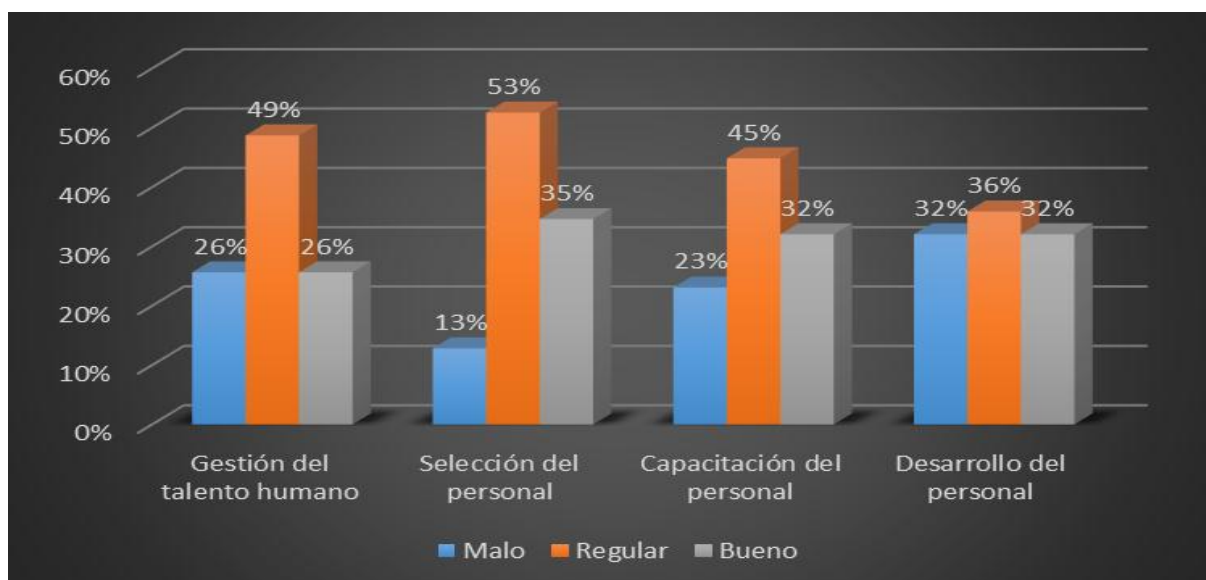


Figura 2. Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones

Los resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa Particular Santa Anita arrojaron que el 26% lo considera malo, el 49% los considera regular y el 26% es considerado como bueno; en la dimensión selección del personal el 13% lo considera malo, el 53% los considera regular y el 15% es considerado como bueno; en la dimensión capacitación del personal el 23% lo considera malo, el 45% los considera regular y el 32% es considerado como bueno; en la dimensión desarrollo del personal el 32% lo considera malo, el 36% los considera regular y el 32% es considerado como bueno.

3.2. Resultados correlacionales.

Tabla 8

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	VARIABLES*CORRELACIÓN	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Competencias laborales*Gestión del talento humano	0,496**	0,000	78	Moderado
Hipótesis específica-1	Competencias básicas * Gestión del talento humano	0,656**	0,000	78	Fuerte
Hipótesis específica-2	Competencias específicas * Gestión del talento humano	0,466**	0,000	78	Moderado
Hipótesis específica-3	Competencias genéricas * Gestión del talento humano	0,521**	0,000	78	Moderado

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

Se probó las hipótesis, para ello se estableció hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, se utilizó el Rho de Spearman que se indicó en la hipótesis general (Competencias laborales y la gestión del talento humano) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,496 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-1 (Competencias básicas*Gestión del talento humano) el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,656 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Competencias específicas*Gestión del talento humano) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,466 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Competencias genéricas*Gestión del talento humano) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,521 y p-valor 0,000), en todos los casos en el nivel 0,01.

IV. Discusión

Respecto a la hipótesis planteada como general, las dos variables mantienen un nivel de correlación moderado (Rho 0,496 y p -valor 0,000). Estos resultados fueron respaldados por Chiriboga (2016), quién destaca la importancia de la percepción y entendimiento de las competencias en el área laboral y la utilización como estrategias que permitan el desarrollo organizacional y su impacto generará una buena gestión del talento, así mismo exhortó en la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores, sin embargo, para Hernández (2017) se debe priorizar primero la administración de las habilidades laborales de los profesionales de una institución, como podemos observar lo descrito por este autor, es la necesidad de gestionar adecuadamente el talento humano para formar competencias laborales en los trabajadores, esto se verificó a través de lo obtenido en este estudio, obtuvo una correlación moderada entre variables. Esta apreciación es corroborada por Chacón (2016) quien recomienda establecer un modelo para administrar el talento.

En la hipótesis específica 1, el nivel de correlación es fuerte (Rho 0,656 y p -valor 0,000). Al respecto, Guerrero (2014) señaló que se debe realizar un diagnóstico de las necesidades de los trabajadores, es decir que competencias básicas deben tener para determinada función, esto ayudará a elevar el nivel de competencias que poseen, estos resultados fueron respaldados por Vera (2016) es importante repotenciar estas competencias con la finalidad de alcanzar las metas trazadas por la empresa y en beneficio de los trabajadores. Contradice estos resultados Intriago (2018) quien señaló que existe un nivel moderado de 0,442 de correlación sobre las competencias genéricas, específicas.

En la hipótesis específica 2: el nivel de correlación es moderado (Rho 0,466 y p -valor 0,000). De acuerdo a Toledo (2018) cuyo resultado arrojó que existe una correlación alta de 0,716 y es de vital importancia que exista un modelo de competencias específicas de acuerdo al área que el trabajador desempeña dentro de la empresa, si se tiene en cuenta estas competencias permitirá el éxito de la institución u organización y consecuentemente mejorará la administración del talento. Estos

resultados defirieron a los de Polo (2017) que señaló hay una relación moderada de 0,513.

En la hipótesis específica 3, el nivel de correlación es moderado (Rho 0,521 y p-valor 0,000). García (2017) coincidió en que existe una relación moderada de 0.417 pero se debe mejorar las competencias laborales de los trabajadores conociendo sus limitaciones y capacitarlos para que se mejore su competitividad y el crecimiento de la empresa. Estos resultados fueron contradichos por Toledo (2018) quien mencionó un nivel de correlación alta de 0,716 porque son competencias que se alcanzan en favor de la realización personal de los trabajadores.

V. Conclusiones

Primera: Existe una correlación moderada entre la competencia laboral y la gestión del talento humano en los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, con un valor Rho de 0,496 y p-valor 0,000.

Segunda: La correlación entre la competencia básica y la gestión del talento humano es fuerte, en los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, con un valor de Rho 0,656 y p-valor 0,000.

Tercera: La correlación entre la competencia específica y la gestión del talento humano es moderada, en los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, con un valor de Rho 0,466 y p-valor 0,000.

Cuarta: La correlación entre la competencia genérica y la gestión del talento humano es moderada, en los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, con un valor de Rho 0,521 y p-valor 0,000.

VI. Recomendaciones

Primero, se recomienda continuar la incentivación al personal a realizar estudios de posgrado con la finalidad de que sigan mejorando su nivel de competencias y establezca un área exclusiva para gestionar el talento humano en la Institución Educativa Particular Santa Anita.

Segundo, se recomienda la continuidad con los talleres de desarrollo personal con la finalidad de que los docentes fortalezcan sus competencias básicas: dominio profesional, planificación curricular y capacitaciones.

Tercero, se sugiere seguir realizando las capacitaciones que busquen fortalecer las competencias específicas en los docentes: herramientas pedagógicas, diversificación curricular y materiales educativos.

Cuarto, se recomienda la continuidad en la realización de talleres motivacionales, de realización personal y coaching para elevar el grado de competencias genéricas tales como: participación activa, comunicación eficaz y toma de decisiones; así mismo se recomienda también implementar un modelo para administrar el talento del personal cuyo objetivo sea generar la competitividad en dicha institución.

VII. Referencias

- Arias. (2000) *Administración de recursos humanos*. Editorial Trillas, S.A. México.
- Barrientos,C.Silva,P. Serafín,M. (2016) *Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas*. Educación vol.25 no.49 Lima set. 2016
Recuperado: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032016000200003
- Bernal, J. y Teixidó, J. (2012) *Las competencias docentes en la formación del profesorado*. España. Síntesis S.A.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14ª. Ed.). México D.F: S.A. Cengage Learning.
- Calderón, G. y Naranjo,J. C. (2010). *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. Innovar, 23, 80-97.
- Carrillo, J., Iranzo, C., (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México. Fondo de cultura económica. Primera edición.
- Castro E., Peley R. y Morillo R. (2006) *La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista*. Revista de ciencias sociales.
- Chacón,H. (2016) *Gestión estratégica del talento humano en las pymes*. (Tesis de maestría) Universidad de La Costa. Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiriboga, P. (2016) *Competencias laborales en una organización que aprende: Review de investigaciones del 2005 al 2015*, Escuela Politécnica Nacional de Ecuador.

- Coquel O. y Villanueva C. (2014) *La demanda del mercado laboral y las competencias laborales de los estudiantes del 5° año, en el área de educación para el trabajo en la I.E 7035 Lima Perú*. Universidad Cesar Vallejo.
- Córdova, E. (2017) *Gestión del talento humano y competencias laborales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- De Cenzo, D. y Robbins, S (2008). *Administración de recursos humanos*, México, Edit. Limusa.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Enfoque latinoamericano. Tercera Edición.
- Díaz, A. (2014) *Competencia laboral y Educación basada en normas de competencias*. México: Limusa.
- Dongil, E. y Cano, A. (2014) *Desarrollo personal y bienestar*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)
- Domingo R. (2013). *Practica reflexiva para docentes: de la reflexión ocasional a la reflexión metodológica*. Alemania.
- Fuentes, L. (2007) *Gestión del Talento Humano en sistemas bibliotecarios de Instituciones de Educación Superior*. Universidad de Zulia
- García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: Importancia y necesidad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 11 (3), 1-24. Recuperado de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/modeleducativo-basado-competencias-garcia.pdf

- García, J. (2017) *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García G. (2012) *Competencias laborales: métodos para evaluarlos*. México. Trillas.
- Gimeno, J., Pérez, A., Martínez, J., Torres, J., Angulo, F., Álvarez, J. (2011) *Educación por competencias ¿Qué hay de nuevo?* (3° Ed). Madrid. Morata.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*.
Recuperado: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>. México
- Hernández, C. (2017) *Sistema de gestión del talento humano por competencias laborales, para una empresa de instalaciones eléctricas industriales* (Tesis de maestría) Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Intriago, D. (2018) *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación – Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- León, A. (2014). *Docencia, interculturalidad y educación inicial*. Lima. ISBN
- Lorente, R. (2012) *La formación profesional según el enfoque de las competencias*. Barcelona. España.
- McClelland, D. (1961) *The achieving society*. Oxford, England: Van Nostrand.
- Medina, M. (2010), *El talento es el mayor patrimonio de las organizaciones*. 8va edición. México: Prentice Hall.
- Medina, G. y Barquero, J. (2012). *Competencias profesionales para la práctica docente*. México. Trillas.
- Ministerio de Educación (2017) *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima. Perú.

Mondy y Noe. V (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México. Prentice Hall.

Mora, R. (2012). *Estudios de actitudes emprendedoras con profesionales que crearon empresas*. Universidad de los Andes. Colombia

Núñez , N.y Díaz, D. (2017) *Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas*. Estud. pedagóg. vol.43 no.2 Valdivia 2017
Recuperado:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013

OIT (2016). *La formación por competencias como iniciativa pública: el ámbito de los ministerios de trabajo y ministerios de educación*. CINTERFOR. Ginebra 1993.
Recuperado:http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_com/iii_a.htm

Polo, H. (2017) *Gestión del talento humano y percepción de la competencia laboral del personal administrativo de una entidad hospitalaria de la Región Lima Provincias*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Puchol, L. (2012): *Dirección y gestión de recursos humanos*, Díaz de Santos, Madrid, 3^{ra} Ed.

Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. (7^a. Ed.). México y América Central: Tomson Learning.

Sanz de Acedo Lizárraga (2010). *Competencias cognitivas en educación superior*. España. Editorial Narcea.

Sarramona, Jaume. (2004) *las competencias básicas en la educación obligatoria*. España. Ediciones Ceac.

- Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal*. (4ª. Ed.). México: Limusa Noriega.
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Lima: UNMSM.
- Tobón, S (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. (4º. Ed) Bogotá. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Toledo,H. (2018) *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochirí*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima-Perú.
- Vásquez, P. y Ortega, O. (2012) *Competencias básicas, desarrollo y evaluación en educación primaria*. Madrid. Collado Mediano.
- Vera,E. (2016) *La gestión por competencias y el talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Manabí.
- Villa Stein, J. (2013) *Selección de Personal*. Lima. Mimeógrafo UNMSM.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Zabalza M. (2007) *Competencias docentes del profesorado universitario*. Madrid. Narcea S.A.
- Zambrano A. (2014) *Didáctica pedagógica y saber* (2da Edic.). Bogotá, D.C. Colombia. Carrera 21.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019

Problema	objetivos	hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las competencias laborales y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias básicas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias específicas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las competencias laborales se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las competencias básicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p> <p>Las competencias específicas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p> <p>Las competencias genéricas se relacionan con la gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019</p>	Variable 1: Competencias laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Competencias básicas	Dominio profesional Planificación curricular Capacitación	1 al 9	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Competencia laborales Bueno (99 -135) Regular (63 -98) Malo (27 - 62)
			Competencias específicas	Herramientas Pedagógicas Diversificación curricular Materiales educativos	10 al 18		
Competencias genéricas	Participación Activa Comunicación Eficaz Toma de decisiones	18 al 27					

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Gestión del talento humano				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Selección de personal	Puesto de trabajo Aptitud laboral Capacidades pedagógicas	1 al 10	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2)	Gestión del talento humano Bueno (110 -150) Regular (70 - 109) Malo (30 - 69)
Capacitación de personal	Competencias laboral Desempeño docente Actualización docente	11 al 20	Nunca (1)	
Desarrollo del personal	Potencialidad personal Crecimiento profesional Eficacia personal	21 al 30		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>PARADIGMA: Positivismo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población:</p> <p>Estará conformada por 78 docentes de la Institución educativa particular Santa Anita</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios sobre las competencias laborales y la gestión del talento humano.</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

ANEXO 2

Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de la variable competencias laborales*

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

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

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

ANEXO 3

Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica 1 Cuestionario de competencias laborales

Autor : Pérez (2018).
Adaptado : Regalado (2019).
Administración : Grupal.
Tiempo : 40 minutos.
Escala de medición : Escala politómica.

Ficha técnica 2 Cuestionario de gestión del talento humano

Autor : García (2012)
Adaptado : Regalado (2019)
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Escala de medición : Escala politómica

ANEXO 4
Instrumentos

Cuestionario de competencias laborales

Estimados docentes, solicitamos tu colaboración en el llenado del cuestionario que tiene la finalidad de recoger información de las competencias laborales.

Valoración de cada ítem.

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

VARIABLE: Competencias laborales de los docentes									
Competencias básicas					1	2	3	4	5
1	Tiene dominio del área curricular a su cargo.								
2	Domina la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.								
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en las sesiones de aprendizaje.								
4	Desarrolla actividades en clases, que se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana.								
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área.								
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones.								
7	Monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.								
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.								
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria.								
Competencias específicas					1	2	3	4	5
10	Usa las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.								
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones válidas y/o veraces que se adquiere de las Tics.								

12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar					
13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas					
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.					
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.					
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.					
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.					
Competencias genéricas		1	2	3	4	5
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.					
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la institución educativa.					
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la institución educativa.					
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)					
23	Práctica la empatía en la comunidad educativa					
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.					
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.					
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,					
27	Asume las consecuencias de sus decisiones					

Cuestionario de gestión del talento humano

Estimados docentes, solicitamos tu colaboración en el llenado del cuestionario que tiene la finalidad de recoger información de la gestión del talento humano.

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

VARIABLE: Gestión del talento humano									
Selección de personal					1	2	3	4	5
1	Elegir bien a las personas es un requisito esencial para un puesto de trabajo en una institución educativa.								
2	El trabajador seleccionado debe contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa.								
3	El puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.								
4	El éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.								
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución educativa.								
6	En una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.								
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.								
8	La institución educativa debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para al cargo al cual postula.								
9	Las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.								
10	Las instituciones educativas deben contar con personal altamente calificado.								
Capacitación al personal					1	2	3	4	5
11	Se realizan capacitaciones de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente en la institución educativa.								
12	Se especializa en las competencias que se requiere para su cargo.								
13	La especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.								

14	Considera Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales.					
15	Considera Ud. que los docentes deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.					
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución educativa incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.					
17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los docentes conllevan a generar cambios e innovación en una institución.					
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.					
19	Considera Ud. que los docentes deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.					
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.					
Desarrollo del personal		1	2	3	4	5
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los docentes.					
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los docentes.					
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los docentes es posible alcanzar las metas propuestas por la institución educativa.					
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución educativa.					
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los docentes.					
26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los docentes.					
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.					
28	Cree Ud. que los docentes de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.					
29	Considera Ud. que con la eficacia de los docentes se logra brindar una calidad de atención a estudiantes y miembros de la comunidad educativa.					
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus docentes.					

Anexo 5
Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias básicas								
1	Tiene dominio del área curricular a su cargo.	✓		✓		✓		
2	Domina la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla actividades en clases, que se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	✓		✓		✓		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria.	✓		✓		✓		

<i>Competencias específicas</i>		Si	No	Si	No	Si	No
10	Usa las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones válidas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	✓		✓		✓	
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	✓		✓		✓	
13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	✓		✓		✓	
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	✓		✓		✓	
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	✓		✓		✓	
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	✓		✓		✓	

	<i>Competencias genéricas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	✓		✓		✓		
23	Práctica la empatía en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,	✓		✓		✓		
27	Asume las consecuencias de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

.....de.....del 20.....19

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibañez Quevedo Francis
DNI: 05637865

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Tiene dominio del área curricular a su cargo.	✓		✓		✓		
2	Domina la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla actividades en clases, que se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	✓		✓		✓		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria.	✓		✓		✓		

<i>Competencias específicas</i>		Si	No	Si	No	Si	No
10	Usa las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones válidas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	✓		✓		✓	
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	✓		✓		✓	
13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	✓		✓		✓	
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	✓		✓		✓	
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	✓		✓		✓	
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	✓		✓		✓	

<i>Competencias genéricas</i>		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	✓		✓		✓		
23	Práctica la empatía en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,	✓		✓		✓		
27	Asume las consecuencias de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

.....de 16 del 20 19

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO
DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TEMATICAS - Mg EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBN y GESTIÓN PÚBLICA

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias básicas							
1	Tiene dominio del área curricular a su cargo.	✓		✓		✓		
2	Domina la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
3	Tiene dominio del tema que desarrolla en las sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla actividades en clases, que se pueden aplicar en la solución de problemas de la vida cotidiana.	✓		✓		✓		
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con estrategias de dominio de aula frente a diversas situaciones.	✓		✓		✓		
7	Monitorea para que una situación complicada solucionada no se vuelva a repetir o agravar.	✓		✓		✓		
8	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	Siente la importancia de la actualización en su labor pedagógica diaria.	✓		✓		✓		

<i>Competencias específicas</i>		Si	No	Si	No	Si	No
10	Usa las Tics y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de las situaciones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
11	Fomenta que el estudiante identifique y selecciona las informaciones válidas y/o veraces que se adquiere de las Tics.	✓		✓		✓	
12	Los materiales educativos elaborados tienen relación con el campo temático y desempeño a desarrollar	✓		✓		✓	
13	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
14	Es creativo e innovador en la presentación y desarrollo de las actividades pedagógicas	✓		✓		✓	
15	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.	✓		✓		✓	
16	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores pedagógicas.	✓		✓		✓	
17	Realiza proyectos y otras actividades dignos de imitar dentro de la I.E.	✓		✓		✓	
18	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de los proyectos y actividades que se plantea.	✓		✓		✓	

	<i>Competencias genéricas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa y da a conocer su punto de vista en un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
20	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)	✓		✓		✓		
23	Práctica la empatía en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.	✓		✓		✓		
25	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.	✓		✓		✓		
26	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,	✓		✓		✓		
27	Asume las consecuencias de sus decisiones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

...16...de...11...del 20...19

Apellidos y nombres del juez evaluador: RAMÍREZ CAJA Frida f. Ca. No
DNI: 08036563

Especialidad del evaluador: Dr. en Administración de la Educación

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

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección personal</i>							
1	Elegir bien a las personas es un requisito esencial para un puesto de trabajo en una institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El trabajador seleccionado debe contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	✓		✓		✓		
4	El éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución educativa.	✓		✓		✓		
6	En una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		

8	La institución educativa debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Las instituciones educativas deben contar con personal altamente calificado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Capacitación al personal		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se realizan capacitaciones de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente en la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Se especializa en las competencias que se requiere para su cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	La especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Considera Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Considera Ud. que los docentes deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución educativa incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los docentes conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	✓		✓		✓	
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que los docentes deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	✓		✓		✓	
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	✓		✓		✓	
	<i>Desarrollo del personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los docentes es posible alcanzar las metas propuestas por la institución educativa.	✓		✓		✓	
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución educativa.	✓		✓		✓	
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓	

26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	✓		✓		✓	
28	Cree Ud. que los docentes de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. que con la eficacia de los docentes se logra brindar una calidad de atención a estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Hay suficiencia
 Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

...16...de...11...del 20...19

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibañez Reyes Francis

DNI: 09637265

Especialidad del evaluador: Doc Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación

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

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



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

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección personal</i>							
1	Elegir bien a las personas es un requisito esencial para un puesto de trabajo en una institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El trabajador seleccionado debe contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	✓		✓		✓		
4	El éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución educativa.	✓		✓		✓		
6	En una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		

8	La institución educativa debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	✓		✓		✓		
9	Las personas con mayor experiencia laboral deben acceder a un puesto laboral en una organización.	✓		✓		✓		
10	Las instituciones educativas deben contar con personal altamente calificado.	✓		✓		✓		
	Capacitación al personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se realizan capacitaciones de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Se especializa en las competencias que se requiere para su cargo.	✓		✓		✓		
13	La especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales.	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que los docentes deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución educativa incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	✓		✓		✓		

17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los docentes conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	✓		✓		✓		
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	✓		✓		✓		
19	Considera Ud. que los docentes deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	✓		✓		✓		
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	✓		✓		✓		
<i>Desarrollo del personal</i>		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los docentes es posible alcanzar las metas propuestas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		

26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	✓		✓		✓	
28	Cree Ud. que los docentes de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. que con la eficacia de los docentes se logra brindar una calidad de atención a estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Si hay suficiencia

16 de 10 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador:

DNI:

09870134

ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

Especialidad del evaluador:

TEMÁTICO - Mg. EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBAs y GESTIÓN PÚBLICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



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

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección personal</i>							
1	Elegir bien a las personas es un requisito esencial para un puesto de trabajo en una institución educativa.	✓		✓		✓		
2	El trabajador seleccionado debe contribuir a alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El puesto de trabajo se debe cubrir con las personas idóneas para cumplir las funciones que le son asignadas.	✓		✓		✓		
4	El éxito de una institución radica en ubicar a personas proactivas en un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	El postulante a un puesto de trabajo debe tener las aptitudes personales para poder contribuir a un ambiente laboral favorable en una institución educativa.	✓		✓		✓		
6	En una institución, es importante describir las aptitudes requeridas para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Las capacidades con las que cuentan los postulantes a un puesto de trabajo deben de contribuir al logro de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		

8	La institución educativa debe identificar al candidato que cuente con las capacidades idóneas para el cargo al cual postula.	✓		✓		✓		
9	Las personas con mayor experiencia laboral deben de acceder a un puesto laboral en una organización.	✓		✓		✓		
10	Las instituciones educativas deben contar con personal altamente calificado.	✓		✓		✓		
	Capacitación al personal	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se realizan capacitaciones de acuerdo a la función que el trabajador realiza, para ser más competente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Se especializa en las competencias que se requiere para su cargo.	✓		✓		✓		
13	La especialización del personal eleva los niveles de competencia y mejora la calidad de atención en una institución.	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que la capacitación es un factor primordial en el desarrollo de las diferentes habilidades laborales.	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que los docentes deben ser capacitados en habilidades sociales para brindar un servicio de calidad a los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que las capacitaciones en su institución educativa incrementan sus habilidades para un desempeño eficiente.	✓		✓		✓		

17	Cree Ud. que las iniciativas y las actividades novedosas de los docentes conllevan a generar cambios e innovación en una institución.	✓		✓		✓		
18	La innovación se caracteriza por generar transformaciones en el modo de realizar una actividad laboral.	✓		✓		✓		
19	Considera Ud. que los docentes deben ser flexibles a los cambios con el propósito de innovar la institución y asumir nuevos retos.	✓		✓		✓		
20	Cree Ud. que la capacitación debe ser una actividad orientada a la permanente innovación de una organización.	✓		✓		✓		
	<i>Desarrollo del personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cree Ud. que el fortalecimiento de potencialidades contribuye a una mejora del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		
22	Considera Ud. que las potencialidades laborales influye en el desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		
23	Considera Ud. que con el incremento de las potencialidades de los docentes es posible alcanzar las metas propuestas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
24	Se valora el desarrollo personal y organizacional en su institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Cree Ud. que la participación activa, colaboración y el trabajo en equipo conllevan al crecimiento y desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		

26	Considera Ud. que el progreso laboral es parte del desarrollo personal de los docentes.	✓		✓		✓		
27	Considera Ud. que la eficacia se caracteriza por cumplir una determinada función con menos recursos y en menos tiempo.	✓		✓		✓		
28	Cree Ud. que los docentes de una organización necesitan contar con mayores recursos materiales para realizar su labor con eficacia.	✓		✓		✓		
29	Considera Ud. que con la eficacia de los docentes se logra brindar una calidad de atención a estudiantes y miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
30	Percibe Ud. que su institución asume una tendencia orientada a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia en sus docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

.....16 de Nov del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: RAMIRO CAJA Fride f. Ramirez
 DNI:..... 08036563

Especialidad del evaluador:..... Mag. en Administración de la Educación

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

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

Anexo 6
Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la variable: Competencias laborales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	4	1	1	1	3	2	2
2	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	3	1	1	1	4	3	1
3	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	1	1	1	2	1	4	1
4	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	3	2	1	2	2	3	2
5	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1
6	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	1	2	4	2
7	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	1	3	2	3	1	5	3
8	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4	3	3	4	3	1	3
9	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	2	4	4	1	2
10	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	1	1	5	3
11	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	2	5	3	3
12	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1	4	2	4	4	2	3
13	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	4	4	2	4	4	2	3
14	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	3	2	4
15	3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	5	3	3	3	5	4
16	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3	1	4	5	5
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5
18	2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	2	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	4	5	5	5
20	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	2	5	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,882	27

Confiabilidad de la variable: Gestión del talento humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	5	4
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	1	2
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	5	4
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	4
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	5	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	2	4
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	5	4
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	4	3
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	5
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	2
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	5	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	2	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	<u>Excluido^a</u>	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

del procedimiento.

Anexo 7

Base de datos a de las dos variables

Base de datos de la variable Competencias laborales

Competencias laborales																										
Competencias básicas									Competencias específicas									Competencias genéricas								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	4	1	1	1	3	2	2
1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	3	1	1	1	4	3	1
2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	1	1	1	2	1	4	1
2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	3	2	1	2	2	3	2
4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	4	2	2	1
1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	1	1	2	4	2
3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	1	3	2	3	1	5	3
4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	4	3	3	4	3	1	3
4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	2	4	4	1	2
1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	3	3	3	1	1	5	3
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	2	5	3	3
4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	1	4	2	4	4	2	3
4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	4	4	2	4	4	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	3	2	4
3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	5	3	3	3	5	4
1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	3	4	3	1	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5
2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4	2	4	4	4
4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	4	5	5	5
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	2	5	3	3
5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3	1	2	1	5	4	4	4	2	4	4	2	3
3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5	2	4	3	5	2	1	4	3	3	3	2	4
1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2	2	2	5	4	3	5	5	3	3	3	5	4
2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	2	3	2	3	4	3	1	4	5	5
3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	2	5	4	2	4	4	4
1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	5	5	3	5	4	5	5
3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	4	5	4	4	5	5	5
3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	4	5	5	2	5	3	4
5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5	5	4	1	5	1	4	5	5	2	5	3	4
4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	4	1	5	4	3	2	1	1	1	2	1	4	1
2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	3	5	4	1	1	1	3	2	2
1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4	5	1	4	4	4	3	2	1	2	2	3	2
1	1	2	5	1	5	2	2	5	5	5	4	5	2	4	3	1	1	5	1	3	1	1	1	4	3	1
1	2	4	3	4	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	4	4	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1
2	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	1	1	2	4	2
5	3	4	3	4	2	5	2	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1	5	4	1	3	2	3	1	5	3
3	1	1	1	2	1	3	3	4	4	5	4	2	2	3	1	4	2	3	5	4	3	3	4	3	1	3

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

Base de datos de la variable Gestión del talento humano

Gestión del talento humano																														
Selección de personal										Capacitación al personal										Desarrollo del personal										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	5	4	
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	2	1	5	1	1		
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	1	2	
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5	
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1	
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	5	4	
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	4	
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	5	3	
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	2	4	
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	5	4	
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5	
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	4	3	
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	5	
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	2	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	5	4	
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	2	4	
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1	4	5
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	2	5	
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2	3	2	
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2	2	3	
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4	5	4	
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1	1	1	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3	1	2	
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1	3	5	
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3	1	5	
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1	2	3	
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1	5	2	
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2	4	3	
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2	1	5	
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4	2	4	5	2	2	1	
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4	1	5	4	2	1	1	
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2	4	3	1	1	4	3	
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	3	2	3	1	4	5	2	5	5	4	5	5	4	

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

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

Anexo 8

Constancia de aplicación del instrumento



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 15 de noviembre de 2019

Carta P. 466-2019-EPG-UCV-LN

SOR MIRIAN QUINTANA
Directora
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA ANITA.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LOURDES ANGELA REGALADO ORIHUELA** identificado con DNI N.° 20741731 y código de matrícula N.° 7001255902; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA ANITA, 2019.

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



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

PCDA

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 9

Evidencias



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**, tomando como conocimiento de la tesis de la estudiante Lourdes Angela Regalado Orihuela, “**Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la Institución educativa particular Santa Anita, 2019**”, constato que la misma tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.


La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de enero del 2020



DNI: 09637865

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de la institución educativa particular Santa Anita, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación



AUTORA:
Dr. Lourdes Angélica Regalado Orihuela. (ORCID: 0000-0001-6020-8725)

ASESORA:
Dra. Francis Esmeralda Ibarra Cueta. (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Lima - Perú
2020

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 13 %
Tributo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 1 %
Fuente de internet
- 3 www.cinterfor.org.uy <1 %
Fuente de internet
- 4 luffaah.blogspot.com <1 %
Fuente de internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

REGALADO ORIHUELA, LOURDES ANGELA

D.N.I. : 20741731

Domicilio : Jr. Río Oxapampa 568. URB. VILLA DEL NORTE

Teléfono : Fijo : 5290187 Móvil: 986821688

E-mail : anghie-lov_@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAGISTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

REGALADO ORIHUELA, LOURDES ANGELA

Título de la tesis:

COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARTICULAR SANTA ANITA, 2019.

Año de publicación : 2020

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

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

Firma : 

Fecha : 1º de marzo del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

REGALADO ORINUELA, LOURDES ANGELA

INFORME TÍTULADO:

COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARTICULAR SANTA ANITA, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN