



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Relación de la Gestión del Talento Humano con la Gestión Pública en
una entidad Administradora de Educación

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Rojas Saavedra, Juan Anthony (ORCID: [0000-0002-3873-9957](https://orcid.org/0000-0002-3873-9957))

ASESOR:

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: [0000-0001-6629-7802](https://orcid.org/0000-0001-6629-7802))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria.

Dedico este Trabajo a mis Padres, porque gracias a ellos son quien soy ahora, a mis profesores por enseñarme a poder desenvolverme en mis estudios y en mis prácticas profesionales, también doy gracias a mis hermanas y a Dios por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento.

En el presente trabajo de mi proyecto de investigación, primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que les encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Contenido	Página
Tabla 1	Operacionalización de la Gestión del Talento Humano	12
Tabla 2	Operacionalización de la Gestión Pública	12
Tabla 3	Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano	15
Tabla 4	Resultado de la Dimensión: Reclutamiento	16
Tabla 5	Resultado de la Dimensión: Selección	17
Tabla 6	Resultado de la Dimensión: Capacitación	18
Tabla 7	Resultados de la variable: Gestión Pública	19
Tabla 8	Resultados de la dimensión: Planificación	20
Tabla 9	Resultados de la dimensión: Organización	21
Tabla 10	Resultados de la dimensión: Control	22
Tabla 11	Tablas Cruzadas de las variables del estudio: TABLA 11	23
Tabla 12	Tabla Cruzada entre el reclutamiento Y la Gestión Pública	24
Tabla 13	Tabla Cruzada entre la selección Y la Gestión Pública	25
Tabla 14	Tabla Cruzada entre la capacitación Y la Gestión Pública	26
Tabla 15	Prueba de Normalidad	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	Contenido	Página
Gráfico 1	Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano	15
Gráfico 2	Resultados de la dimensión: Reclutamiento	16
Gráfico 3	Resultados de la dimensión: Selección	17
Gráfico 4	Resultados de la dimensión: Capacitación	18
Gráfico 5	Resultados de la variable: Gestión Pública	19
Gráfico 6	Resultados de la dimensión: Planificación	20
Gráfico 7	Resultados de la dimensión: Organización	21
Gráfico 8	Resultados de la dimensión: Control	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título “Relación de la Gestión del Talento Humano y la Gestión Pública en una Entidad Administradora de Educación. Asimismo en la presente tesis de maestría ha tenido como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Gestión Pública en una Entidad Administradora de Educación. El tipo de investigación del presente trabajo es básica, bajo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, de corte transversal, el diseño es correlacional porque se buscará la relación existente entre ambas variables del estudio.

La muestra de la investigación fue de 50 docentes que laboran en la Ugel 04, el tipo de muestra es No probabilístico censal ya que se trabajara con toda la población, a quienes se le encuestó utilizando un cuestionario virtual a fin de medir las variables en cuanto a la gestión del talento humano y la gestión pública. Por otro lado se realizaron los análisis estadísticos correspondientes, cuyos resultados reflejaron que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,051, demostrando que no existe una correlación entre ambas variables, Asimismo, el valor de significancia obtenido de 0,727 lo cual evidencia que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión pública en una entidad administradora de educación.

Palabras claves: Gestión, Talento Humano, Gestión Publica, Educación

ABSTRACT

The present master's thesis has had the general objective of determining the relationship between Human Talent Management and Public Management in an Educational Administration Entity. The type of research in this work is basic, under a non-experimental, cross-sectional quantitative approach, the design is correlational because the relationship between both study variables will be sought.

The research sample was of 50 teachers who work at Ugel 04, the type of sample is Non-probabilistic census since it will work with the entire population, who were surveyed using a virtual questionnaire in order to measure the variables in terms of to the management of human talent and public management. On the other hand, the corresponding statistical analyzes were carried out, the results of which reflected that the Spearman correlation coefficient is 0.051, showing that there is no correlation between both variables, Likewise, the obtained significance value of 0.727 which shows that there is no significant relationship between the management of human talent and public management in an educational administration entity.

Keywords: Management, Human Talent, Public Management, Education

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, vivimos en un mundo muy globalizado, ya que hemos sido golpeados por una enfermedad llamada COVID-19, el cual optamos por entrar a una cuarentena obligatoria un 16 de marzo; en esos tiempos de cuarentena, el impacto fue negativo en cuanto a la educación de 9.9 millones de peruanos, ya que se postergo el inicio de clases y se suspendió las clases presenciales; a pesar de ello no fue un obstáculo para que el país no avance en la educación, ya que se dieron clases virtuales por medio del programa zoom para que los docentes puedan tener comunicación con sus alumnos y puedan aplicar sus enseñanzas; por ende decimos que, la educación es un elemento fundamental ya que influye en el avance y el progreso de las personas, ya que se enriquecen de cultura, de espíritu y de valores.

Uno de los problemas principales que hay dentro de la UGEL 04 es la falta de capacitación a los docentes, ya que no cuenta con personas idóneas, capacitadas, preparadas para asumir el rol de maestro, la falta de compromiso, también es otra inconveniente ya que muchos no emplean todo su tiempo disponible, y la falta de comunicación el cual genera distintos problemas en el alumno, porque no se llega el aprendizaje deseado o los temas que son tratados en clases no son comprendidos al máximo. Acá es donde interviene la UGEL 04, que es la encargada de la contratación de los docentes, para que ayuden y guíen a los educandos en el proceso de aprendizaje. En el Perú, la unión entre la calidad y la educación es fundamental para el desarrollo de nuestro país, porque tendrá un impacto positivo en los estudiantes.

Según Chiavenato (2009), analiza que las personas implican una preocupación por educar, motivar, formar, liderar a las personas que laboran dentro de la organización, para que de esta forma inculquen el emprendimiento y ofrecer oportunidades, ya que una organización con buen éxito se da por tener un buen clima laboral, donde los trabajadores puedan desempeñar su rol de trabajo.

Es por ello que cada entidad pública cuenta con sus propias dificultades y muchas de ellas están vinculadas en la gestión pública. Por ello la Ugel04 como una

entidad del estado también cuenta con problemas, y una de ellas reside dentro de la GTH, porque no se está contratando debidamente al personal altamente capacitado, que cumpla su rol de docente y esto crea un déficit en el estudio.

Bravo (2019) indica que el estado no resolverá ningún problema que tenga que ver con la educación, pero si fomentara el ingreso de Asociaciones peruanas, para poder desarrollar las infraestructuras y los esquemas de calidad en el sector estudiantil (ESAN, 2019). Lo que quiso interpretar el docente, es que el estado podrá ocuparse en la mejora de la infraestructura de los colegios tanto inicial, secundaria, como superior, mas no en la educación, porque eso ya va de las manos de la UGEL a que docente contrata para que pueda reforzar el nivel educativo en los colegios, y si estos están capacitados. Por ello, deducimos que el Perú, si necesita la construcción de más colegios para lograr avanzar en el nivel educativo, pero ¿Se cuenta con el docente idóneo para poder mejorar en la educación?

En el presente proyecto de investigación avocaremos en mejorar la GTH en cuanto a las contrataciones, en mejorar la calidad en cuando a la selección de docentes, y que estos tengan grados académicos, que cuenten con una buena malla curricular, experiencia mínima 5 años, que estén capacitados, que apliquen nuevas tecnologías educativas, tengan un buen manejo de comunicación, ya que con estos requisitos se podrá medir su grado de conocimiento profesional, aparte se podrá impartir una educación de primera calidad a todos los estudiantes de la Ugel 04.

Por consiguiente, el objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión pública en la entidad administradora de educación. Asimismo, se obtuvieron tres problemas específicos: Determinar la relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la Ugel 04 de Comas; luego, determinar si existe relación entre la selección y la gestión pública en la Ugel 04 – Comas; por último, fue determinar si se relaciona la capacitación y la gestión pública en la Ugel 04, Comas – 2021.

La hipótesis principal fue si existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Gestión Pública dentro de la Ugel N°4. Aparte, se adquirieron tres hipótesis específicas: comenzando, si existe una relación adecuada entre el reclutamiento y la gestión pública en la Ugel N°4, Comas-2021; luego, existe una relación continua entre la selección y la gestión pública en la Ugel 04, Comas-2021; y por finalizar, fue determinar si se relaciona la capacitación y la gestión pública en la Ugel 4, Comas-2021.

Para su Justificación teórica, la investigación identificará la relación entre la GTH y la gestión pública, en el cual daremos a conocer mediante fuentes bibliográficas las teorías que nos permitirán conocer el argumento de los docentes de la UGEL, creando ideas nuevas en la exploración. La justificación en el presente proyecto será práctica, porque nos permitirá poder resolver el tema de la indagación de la relación de ambas variables. Se justifica metodológicamente, porque la exploración pasara por un correcto proceso metodológico, y los instrumentos serán incluidos gracias a la validación de expertos en cuanto al argumento trabajado. La justificación en lo social es importante ya que el propósito de esta investigación no solo es que salga beneficiada la UGEL y las instituciones si no también beneficiar en la mejora de la población. Para Saavedra (2017) asegura que esta justificación permite resolver los problemas tanto presentes o en un futuro analizando si el proyecto afectara o beneficiara a la sociedad.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sustentó con los diversos antecedentes tanto nacionales como internacionales. De los cuales, en el ámbito nacional se contó con Miraya (2021) quien analizó la relación existente entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales en los profesores; asimismo concluyó que dichas variables guardan relación directa, moderada y significativa con las habilidades sociales en los docentes de la IE N° 7079 de San Juan de Miraflores; sin embargo se determinó que tanto las habilidades básicas, como las avanzadas guardan una relación baja con la gestión del talento humano.

De igual manera, Girón (2021) plasmó el estudio con el objetivo de comprobar la correlación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la Ugel 02; de tal manera que se llegó a la conclusión de que ambas variables si tienen una relación media moderada; aparte se determinó que tanto la atracción el desarrollo y la retención de los recursos humanos guardan una correlación media baja en los docentes de la IE. 3045 UGEL 02.

También Montes (2020) quien ocupó el estudio con el fin de relacionar la gestión del talento humano con el estrés laboral en los profesores de Santa María; asimismo consumó el estudio de que las variables señaladas si tienen una correlación negativa considerable; se trabajó con 30 docentes y también se dedujo que cuando el agotamiento y la despersonalización son altas, la GTH es de categoría baja.

Por otro lado, Rojas (2020) quien examinó la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la ugel 03; la investigación fue básica con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 70 docentes que trabajan en la institución y concluyó en que ambas variables tienen relación directa en la sede la ugel 03. Aparte las dimensiones de dichas variables también tienen una relación con la dimensión GTH.

Por último, Solórzano (2021) realizó el estudio con el objetivo de comprobar la correlación entre las redes sociales y la gestión pública en la Ugel 06. Con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 217 profesores y se aplicó cuestionarios,

aparte se concluyó en que las dos variables si guardan relación significativa en la ugel 06; asimismo se determinaron que la compulsión y la prioridad guardan una relación positiva moderada en la gestión pública de la ugel 06.

En el ámbito internacional se contó con Guijarro (2015) consumo el estudio con el propósito de comparar la gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del trabajador del hospital IESS; el estudio realizado es descriptiva, se aplicó la encuesta y se llegó a la conclusión: que existe relación altamente satisfactoria de manera parcial en ambas variables.

Por otro lado, Bravo (2017) presentó como objetivo general identificar la labor y gestión del talento humano en el clima laboral de las organizaciones, analizando sus diferentes ámbitos para ver como esta incide dentro de las entidades; el enfoque es cualitativo y concluyo: que el clima laboral incide en el rendimiento y la productividad de los trabajadores y como contribuyen en la parte de la gestión del talento humano y en el logro de los objetivos.

Barba (2015) realizó el estudio con el objetivo de que se determine la gestión del talento humano en los centros educativos y como esta impide en el desempeño laboral; la investigación es descriptiva y concluyó: que si hay una buena gestión dentro de las instituciones educativas y que influye de manera moderada en el desempeño del trabajador.

Asimismo, Salvatierra (2016) desarrolló la investigación cuyo objetivo fue investigar el impacto generado en la motivación laboral de los contribuyentes de las compañías privadas de telefonía móvil; la investigación fue descriptiva con un enfoque cuantitativo y llego a la conclusión: que contar con una mala motivación laboral dentro de la empresa, influye para que los mismos empleados de telefonía móvil renuncien y busquen ofertas laborales fuera del país.

En la investigación de Cruz (2017) efectuó el estudio con el objetivo de estudiar como un Plan Motivacional, puede desenvolver el desempeño laboral del Talento Humano en la empresa Klinnas. Esta investigación permitió identificar los problemas de la desmotivación y como estas influyen en el desempeño laboral y concluyo: En que los planes motivacionales son muy importantes en cualquier

entidad, ya que genera un plan de propuesta que fortalezca el desarrollo de la empresa.

Las teorías que aplique en esta investigación, son definiciones claras y precisas que dan a conocer estos autores, el cual están plasmadas en dicho trabajo, y como estas variables aportaran en la investigación.

La primera Variable es **Gestión del Talento Humano**, el cual

Keith (1996), alega que la GTH es un proceso en el cual se acoplan nuevos personales de trabajo, se busca destacar al que rinde mejor su labor y que estén comprometidas; las organizaciones de hoy en día, que cuentan con una gestión del talento humano buscan detener, instruir, seleccionar, promover, activar y motivar a los trabajadores de la empresa. Gracias a esta gestión es que muchas empresas están descubriendo talentos nuevos, personas dedicadas 100% a su labor y la grata satisfacción del consumidor.

Para Beer (1998), profundiza que el talento humano es la piedra angular de una organización, ya que permite profundizar conocimientos, habilidades, proponer ideas nuevas, tener habilidades y experiencias con el fin de establecer estrategias que mejoren el desempeño de los servidores públicos; la gestión define al profesional como una persona comprometida, el cual pone en práctica sus destrezas y se obtienen resultados positivos, en otras palabras la GTH es la materia prima que compone el talento organizativo.

Según Chiavenato (2009), precisa que el equipo de GTH se encarga de proporcionar una asesoría interna, para que la misma área suma sus propias estrategias, para que estas puedan ponerse en práctica y obtener resultados superiores en un futuro. En si lo que trato de reflejar el autor es que básicamente se brinden asesorías de capacitación a los personales de trabajo, retener, atraer a personas con talento que estén dispuesto a dar los mejor de sí y destacar al mejor trabajador y premiarlo. Para ello deducimos que la GTH está vinculado en las políticas en el cual se dirige cargos de gerencia y como esta tiene relación con los recursos y las personas; para ello el autor nos facilita 3 dimensiones como la de reclutamiento, selección y capacitación, el cual serán claves para poder

profundizar y destacar una buena GTH en la organización. Identificó 3 dimensiones:

Reclutamiento

Es un proceso por el cual se informa y se da a conocer oportunidades de trabajo, también atrae a muchos postulantes para que estos pasen por una rigurosa prueba de selección; se dice que la misma organización es la que dispone y la encargada de reclutar a los candidatos para que ellos mismos escojan quien asume el rol de su trabajo. Las mismas organizaciones son las que escogen con que trabajador contar, y ellos mismo escogen a que entidad desean pertenecer y aplicar sus conocimientos. Por último, el inicio del reclutamiento se da cuando el aspirante escogido llene su solicitud de empleo o presente su CV a la organización. (Chiavenato, 2009, p. 106).

Selección

La selección del personal permite el ingreso a la empresa, solo a los que cumplan con el perfil indicado para el cupo de trabajo; también busca a elegir al mejor postulante para el puesto, al que cumple con los criterios de selección, el que mejor se desenvuelva, con el fin de desarrollar su desempeño y eficiencia en la organización. Actualmente el proceso de selección es un mecanismo de ayuda para mejorar y aumentar los ingresos de las organizaciones. En si el órgano puede recomendar y considerar quien puede ocupar el puesto mas no escoger, ya que este proceso de selección le correspondería a la gerencia, que se en encarga de contratar al personal idóneo. Aparte esta dimensión produce resultados positivos para la organización como mejor rendimiento, rapidez adaptación y el acoplamiento de los trabajadores a su labor. (Chiavenato, 2009, p. 139).

Capacitación

Es un proceso por el cual se busca desarrollar cualidades en el RH, fortaleciéndolos y que estos sean más productivos y aporten en el logro de los objetivos de dicha organización; se le conoce como un proceso de enseñar a los empleados nuevos, a fortalecer sus habilidades, a que sean más productivas, que desarrollen sus mismas competencias, ya que la capacitación enlaza un cambio que permite que el empleador pueda aprender conocimientos nuevos y tener un

comportamiento adecuado, el cual se verán reflejadas cuando se alcancen las metas propuestas; si bien se sabe que la persona por medio de la capacitación, aprende habilidades, se vuelven innovadoras , se desenvuelven mejor, tiene clara la misión de la empresa y desarrolla actitudes positivas, todo esto nos lleva al fin de que se cumplan los objetivos deseados por la organización. En fin esta dimensión permite que los empleados agreguen valor a la organización, a las personas y a los consumidores. (Chiavenato, 2009, p. 371).

La segunda variable es **Gestión Pública**, al cual se le conoce como un conjunto de decisiones o acciones que permitirán lograr los objetivos preestablecidos, es decir es de carácter teleológica para que estos puedan lograr el cumplimiento de los fines. En la década de los 70 se empezó a emplear el término public management (gestión pública), para referirse al manejo de los problemas gubernamentales y al buen manejo del gobierno. (Cabrerero, 1998)

Para Heredia (1985), deduce que la gestión es la acción y el resultado de las labores que se dan con el objetivo de que estos conduzcan hacia un fin, que son los resultados de la organización. Reside en el manejo conveniente de la institución, alcanzando las actividades y que éstas estén enfocados en el buen uso de los recursos para lograr una gestión fuerte y eficaz.

Según Uvalle (2004), afirma que la gestión pública tiene como sostén su relación efectiva con las capacidades de las Instituciones gubernamentales, que son seguros para la democracia política, la calidad de vida, entre otros. También aclara que, al no obtener resultados positivos, afectara en la desconfianza de los ciudadanos, es por ello que la gestión pública hace partícipe porque es el eje de las políticas públicas.

Según los autores, Osborne y Gaebler (1992), dedujeron que, para construir una nueva gestión pública, es necesario remodelar el gobierno.

Para Tello (2009), es una organización política de una sociedad que está establecida en un determinado espacio, bajo un régimen jurídico, el cual rebuscan determinados fines mediante las acciones específicas. También afirma que la nueva gestión pública busca cumplir con las necesidades de la población,

utilizando el menor uso de recursos, cabe mencionar que las necesidades son diferentes de acuerdo a la zona. Asimismo, esta gestión abarcó tres dimensiones, como la planificación, la organización y el control, que fueron de gran ayuda para poder lograr la integración y el acoplamiento dentro de cada institución.

DETERMINÓ 3 DIMENSIONES

Planificación

Según Tello (2009), es el primer paso dentro de la investigación, ya que consiste en conocer los objetivos de la institución y saber detalladamente que plan se va aplicar para cumplir dichos objetivos; se dice que una planeación de negocio es igual a un plan de gestión ya que se toman en cuenta las estrategias a corto o largo plazo para poder al cumplimiento de las metas. Cabe resaltar que la planificación no está hecha para resolver algunos inconvenientes, como la de asumir riesgos, si no permitir ejecutar los planes que se proyectan en un futuro, y que estos sean ejecutados y examinados en función con el planeamiento. (Álvarez, 2011)

Organización

Para Tello (2009), afirma que la organización es la segunda ficha del rompecabezas; es un todo dentro de la entidad, ya que en el reflejamos los proveedores, los usuarios y también las amenazas y oportunidades que se den. Se le conoce como reglas y normas que son respetados por cada miembro de la organización, ya que el rol principal es acomodar y regularizar todos los recursos tanto humanos, financieros y materiales. Por otro lado, Méndez (1998), explico que la organización se divide en dos estructuras: como la informal y la formal, el cual uno explica que son un grupo de personas que se reúnen para asistir a un dicho evento, mientras que el otro son organizaciones donde tienen claro sus objetivos, sus reglas y normas, pero están bajo un poderío competente.

Control

Para Tello (2009), menciona que es la ficha del cierre, la encomendada de evaluar el desarrollo general de la organización. El control es una etapa primordial en la administración, ya que se aplica para asegurarse que todas las áreas de la empresa estén encaminadas a alcanzar el logro de los objetivos. Para Dromi (2004), asegura que el objeto del control es la fiscalización de los fines señalados, es decir que por motivo de ello se lograra la que se cumplan las reglas y principios que estén orientadas al bien común.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El estudio fue básico, porque no se va alterar el comportamiento de ambas variables. Como dicen el autor Saavedra (2017) esta investigación inquiera ampliar la teoría; toma relación de los conocimientos nuevos, el cual no ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias a los análisis. El diseño es no experimental, porque se basó en la observación y la recolección de los datos. Para Hernández (2014) menciona que el diseño no experimental solo observa al fenómeno para poder analizarlo después sin manipular ninguna variable. Y de corte transversal ya que se recolectarán los datos en el momento indicado y el tiempo justo, para que después describir ambas variables y analizarlas en el momento oportuno.

3.2 Variables y Operacionalización.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), afirma que es la encargada de proporcionar asesorías internas, para poder mejorar las estrategias y que estas puedan ponerse en práctica y así lograr resultados en un futuro.

Variable 2: Gestión Pública

Tello (2009), atestigua que es la acción y el resultado de las labores que se dan con el fin de obtenerse resultados positivos en la organización.

TABLA 1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Proceso de selección</i> ▪ <i>Grado atractivo de las competencias</i> ▪ <i>Propuestas</i> 	1,2,3	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES CASI NUNCA NUNCA	BAJO [20 – 46] REGULAR [47 – 73] ALTO [74 – 100]
		4,5,6		
Selección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Súper competencias individuales</i> ▪ <i>Incremento del capital humano en la organización</i> ▪ <i>Habilidades nuevas</i> 	7,		
		8,9,10		
		11,12		
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Creación de nuevas competencias</i> ▪ <i>Personas competentes</i> ▪ <i>Compromiso</i> 	13		
		14,15,16		
		17,18		
		19,20		

TABLA 2

GESTIÓN PÚBLICA				
DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Decisión sobre objetivos</i> ▪ <i>Definición de planes</i> ▪ OBJETIVOS, ESTRATEGIAS 	1,2,3	SIEMPRE A VECES NUNCA	BAJO [20 – 46] REGULAR [47 – 73] ALTO [74 – 100]
		4,5,6		
		7		
Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Responsabilidades</i> ▪ <i>Organización</i> ▪ <i>Atribuciones</i> 	8,9,10		
		11,12		
		13		
Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Desempeño</i> ▪ <i>Autoevaluaciones</i> ▪ <i>Metas por cumplir</i> 	14,15,16		
		17,18		
		19,20		

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo conformada por 50 docentes de la Ugel 04, Comas- 2021

Muestra

Es de tipo Censal, asimismo Ramírez (1997) difiere que la muestra censal es considerada como una muestra en cada unidad de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Saavedra (2017), menciona que son hechos o acontecimientos que ocurrieron en el pasado y que están poseen diferentes referencias valiosas que podrían servir para un trabajo de investigación. La técnica a emplear en este proyecto de investigación se utilizará la encuesta y la ficha de observación.

3.5 Procedimientos

Al inicio de esta investigación, se identificó la realidad problemática que se presenta en la Ugel 04, Comas – 2021; posterior a ello, asimismo se conoció a las 2 variables del estudio: gestión del talento humano y la gestión pública; de ahí se escogió a la UCV como objeto de estudio y la comparación con los antecedentes seleccionados el cual serán sustentadas en la investigación. Luego se recolecto la información a través de las encuestas realizadas a los docentes de la entidad administradora de educación.

3.6 Método de análisis de datos

Para esta presente investigación se aplicará la estadística inferencial, ya que sacaremos conclusiones analizando y estudiando los

datos obtenidos por nuestra población, también se realizará la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual se hará un análisis general; y por último se utilizará el SPSS para obtener los resultados de las tablas.

3.7 Aspectos Éticos

Se realizó con autorización de la Ugel 04, para poder realizar dicha encuesta con el consentimiento informado y se mantuvo en reserva la identidad de los encuestados.

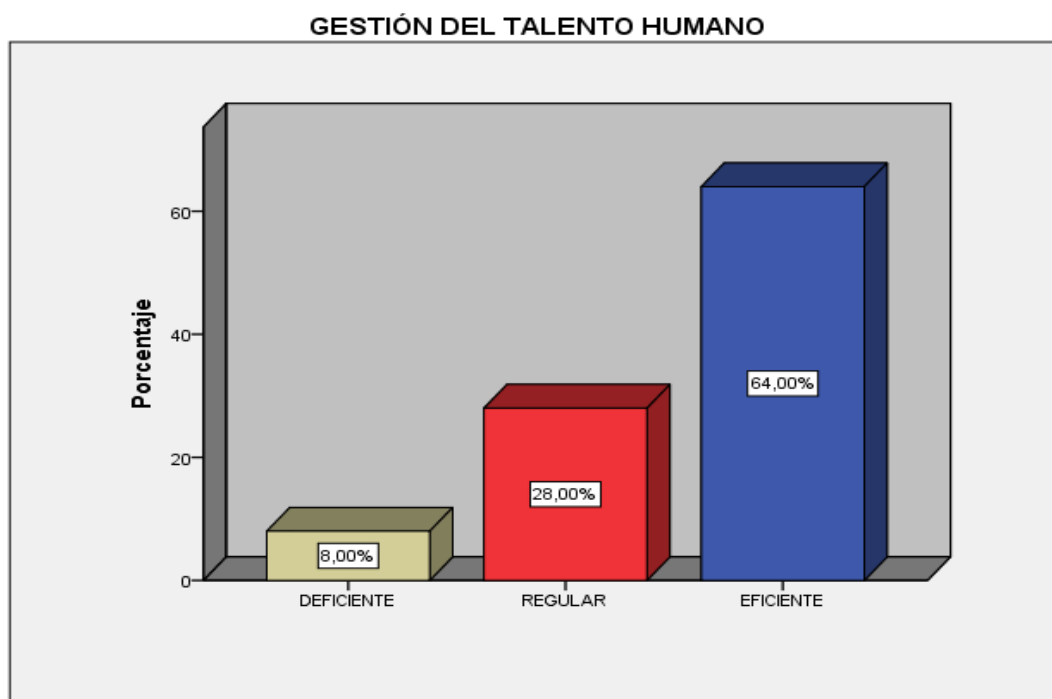
IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

TABLA 3

Resultados de la variable: Gestión del Talento Humano

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	4	8,0	8,0	8,0
REGULAR	14	28,0	28,0	36,0
EFICIENTE	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



INTERPRETACIÓN:

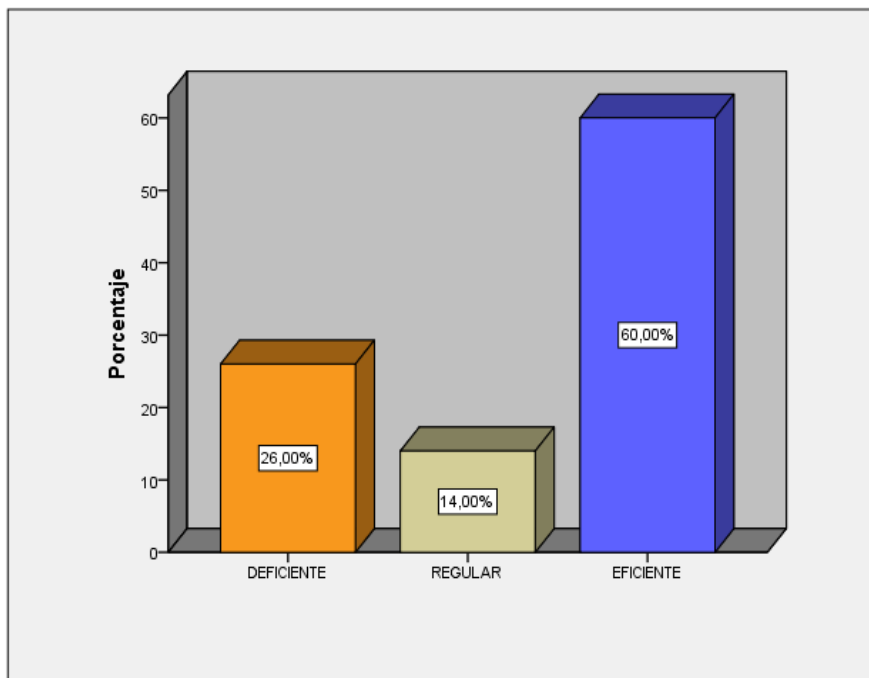
En la 1° figura, tenemos el resultado descriptivo de la variable gestión del talento humano, que, en mención a la encuesta realizada a los docentes de la entidad administradora de educación, catalogan a la gestión del talento humano como Eficiente en 64.0%, mientras que un 28.0% es regular y el 8.0% la considera deficiente.

4.1.2. Resultado de la Dimensión: Reclutamiento

TABLA 4

		RECLUTAMIENTO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	13	26,0	26,0	26,0
	REGULAR	7	14,0	14,0	40,0
	EFICIENTE	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

RECLUTAMIENTO



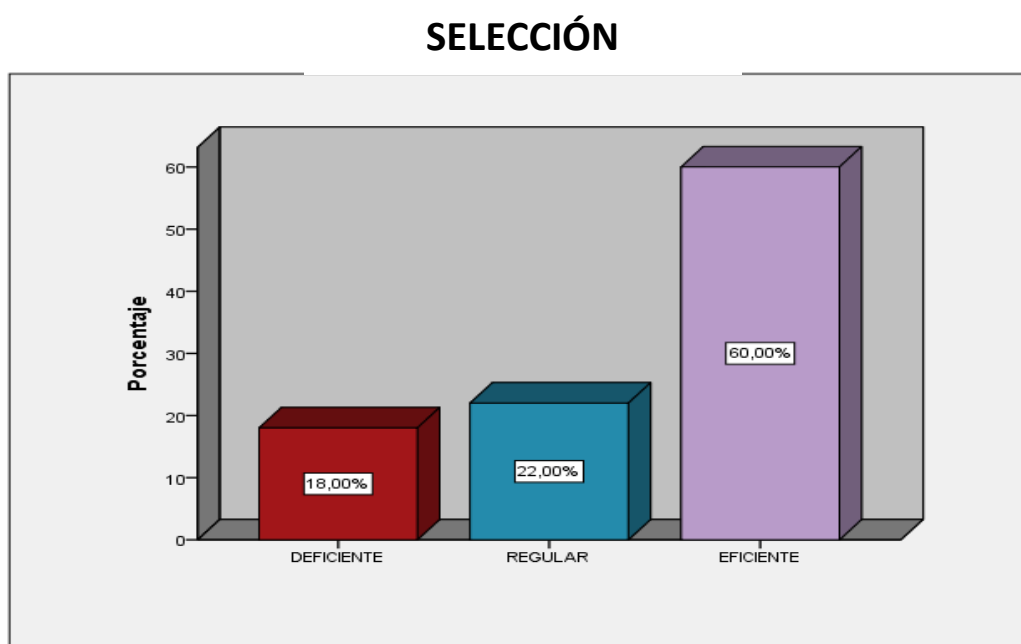
INTERPRETACIÓN:

En la 2ª figura, se muestra que un 60,0% de los docentes encuestados de una entidad administradora, consideran que el reclutamiento fue eficiente, mientras que el 26,0% y el 6,7% regular. Por lo tanto, para los docentes el reclutamiento es elegido bueno, siendo positivo el resultado dentro de esta entidad.

4.1.3. Resultado de la Dimensión: Selección

TABLA 5

		SELECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	9	18,0	18,0	18,0
	REGULAR	11	22,0	22,0	40,0
	EFICIENTE	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



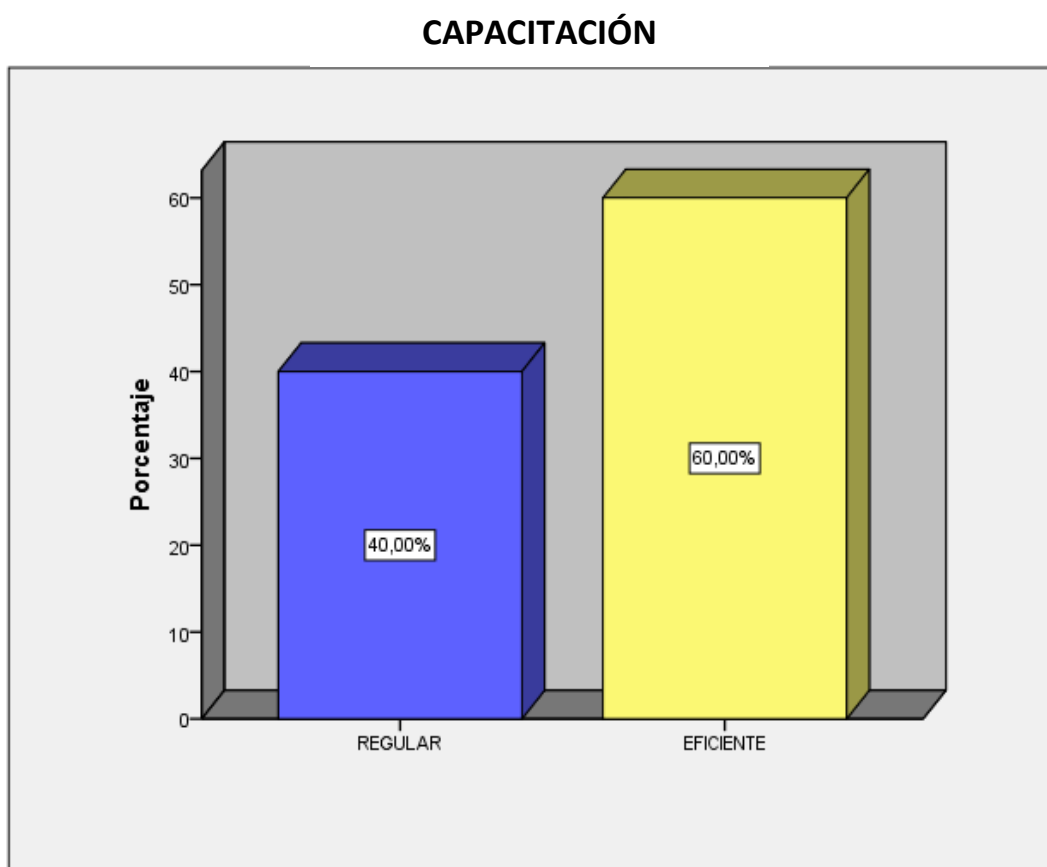
INTERPRETACIÓN:

En la 3ª figura, se muestra que un 60,0% de los docentes encuestados consideran que el reclutamiento fue eficiente, mientras que el 22,0% fue regular y el 18,0% deficiente. Por lo tanto, para los docentes el reclutamiento es elegido como eficiente, siendo positivo el resultado dentro de esta entidad.

4.1.4. Resultado de la Dimensión: Capacitación

TABLA 6

		CAPACITACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	REGULAR	20	40,0	40,0	40,0
	EFICIENTE	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



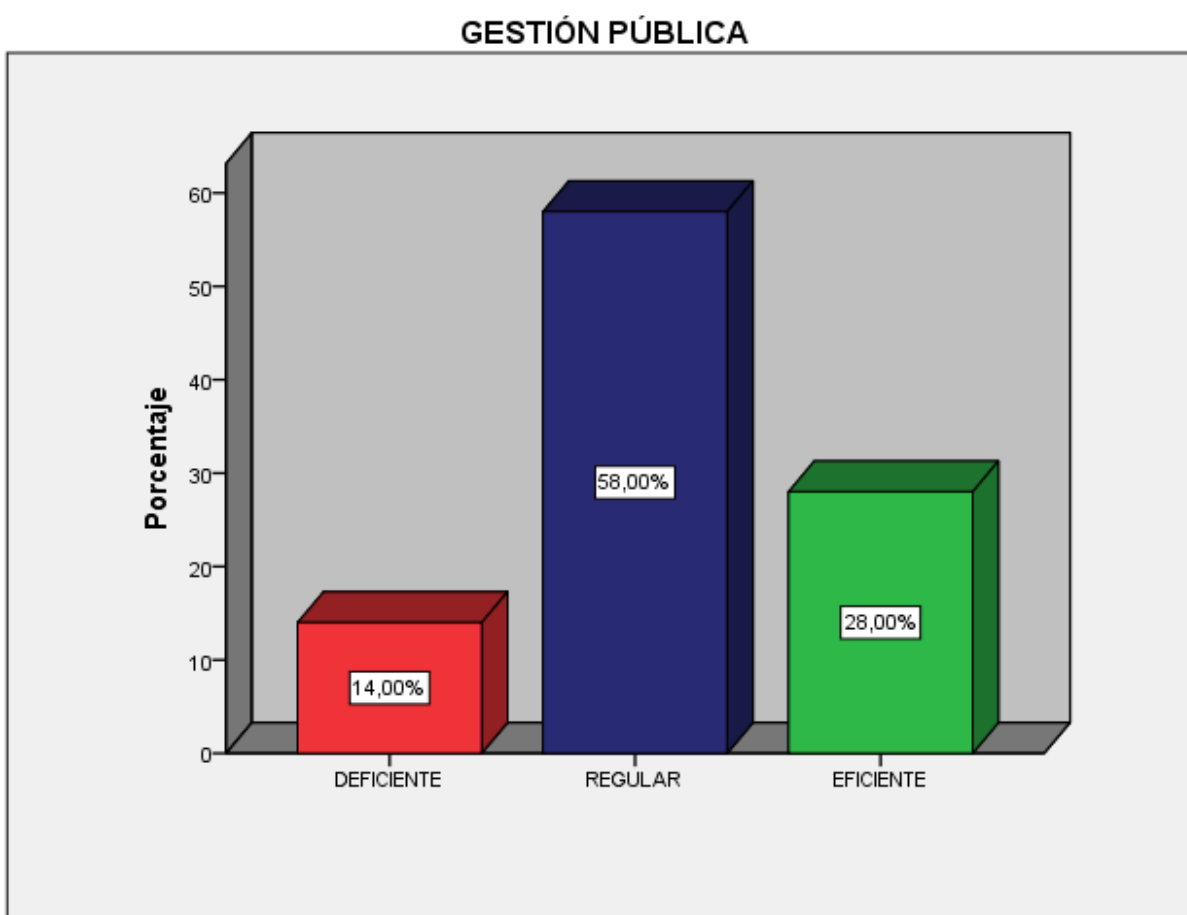
INTERPRETACIÓN:

En la 4° figura, se muestra que un 60,0% de los docentes encuestados consideran que la capacitación fue eficiente, mientras que el 40,0% fue regular. Por lo tanto para los docentes la capacitación es un punto principal dentro de cualquier entidad educativa.

4.1.5. Resultados de la variable: Gestión Pública

TABLA 7

GESTIÓN PÚBLICA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	7	14,0	14,0
	REGULAR	29	58,0	72,0
	EFICIENTE	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	



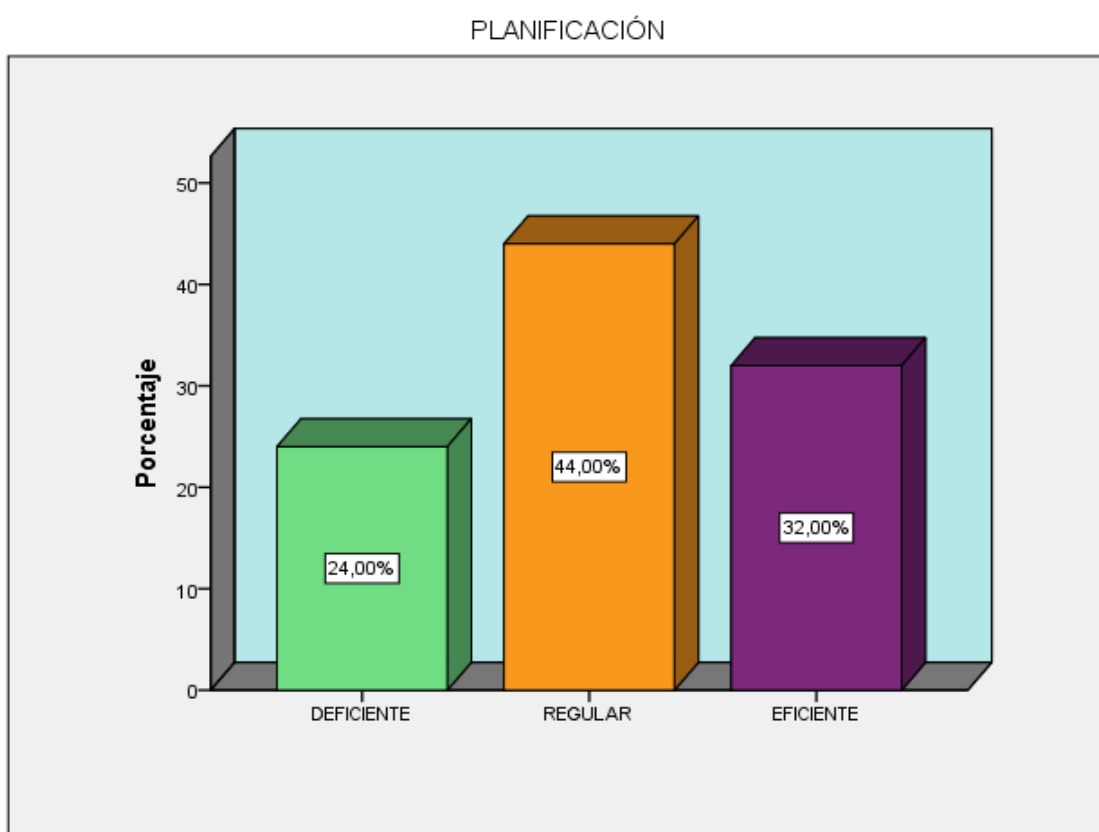
INTERPRETACIÓN:

En la 5° figura, tenemos el resultado descriptivo de la variable gestión pública, que, en mención a la encuesta realizada a los docentes de la entidad administradora de educación, catalogan a la gestión del talento humano como Regular en un 58.0%, mientras que un 28.0% es eficiente y el 14.0% la considera deficiente.

4.1.6. Resultados de la dimensión: Planificación

TABLA 8

		PLANIFICACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	12	24,0	24,0	24,0
	REGULAR	22	44,0	44,0	68,0
	EFICIENTE	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



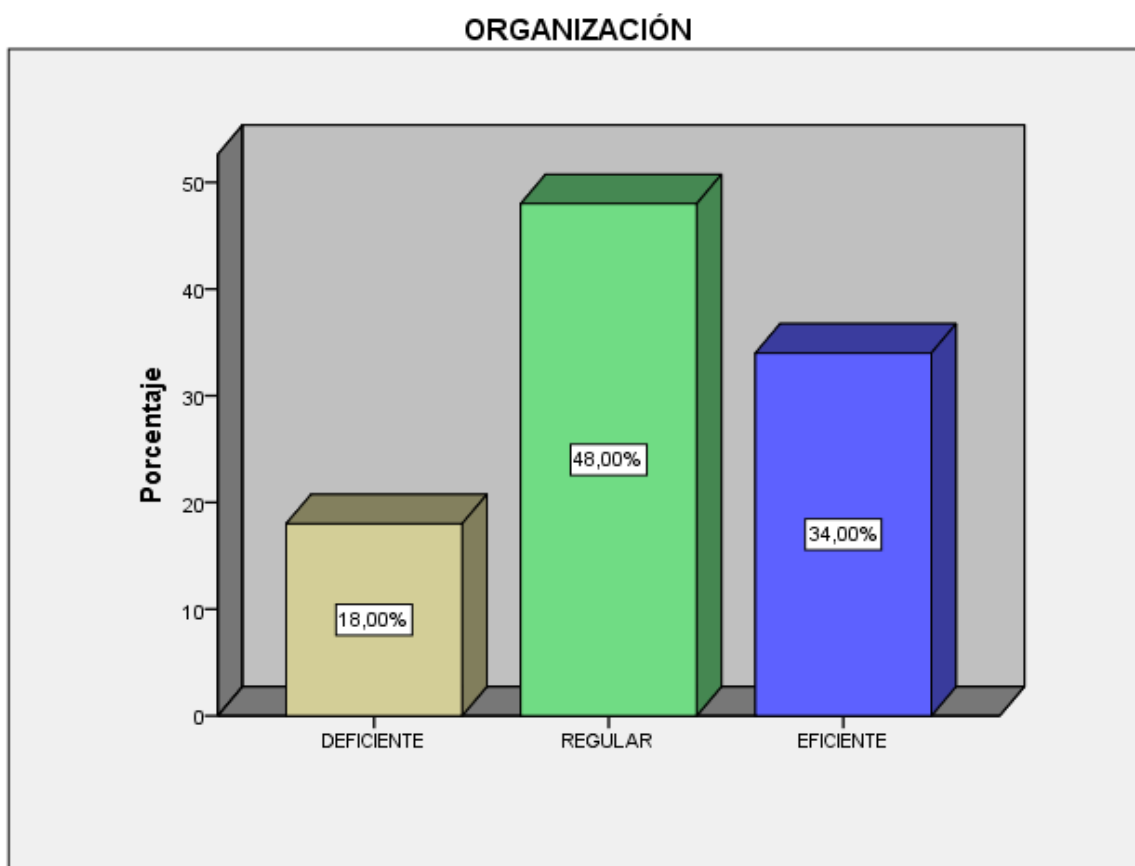
INTERPRETACIÓN:

En la 6ª figura, se muestra que un 44,0% de los docentes encuestados consideran que la planificación fue de manera regular, mientras que el 32,0% fue eficiente y el 24,0% lo considera deficiente. De los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el nivel que más prevalece en esta dimensión es de nivel regular.

4.1.7. Resultados de la dimensión: Organización

TABLA 9

		ORGANIZACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	9	18,0	18,0	18,0
	REGULAR	24	48,0	48,0	66,0
	EFICIENTE	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



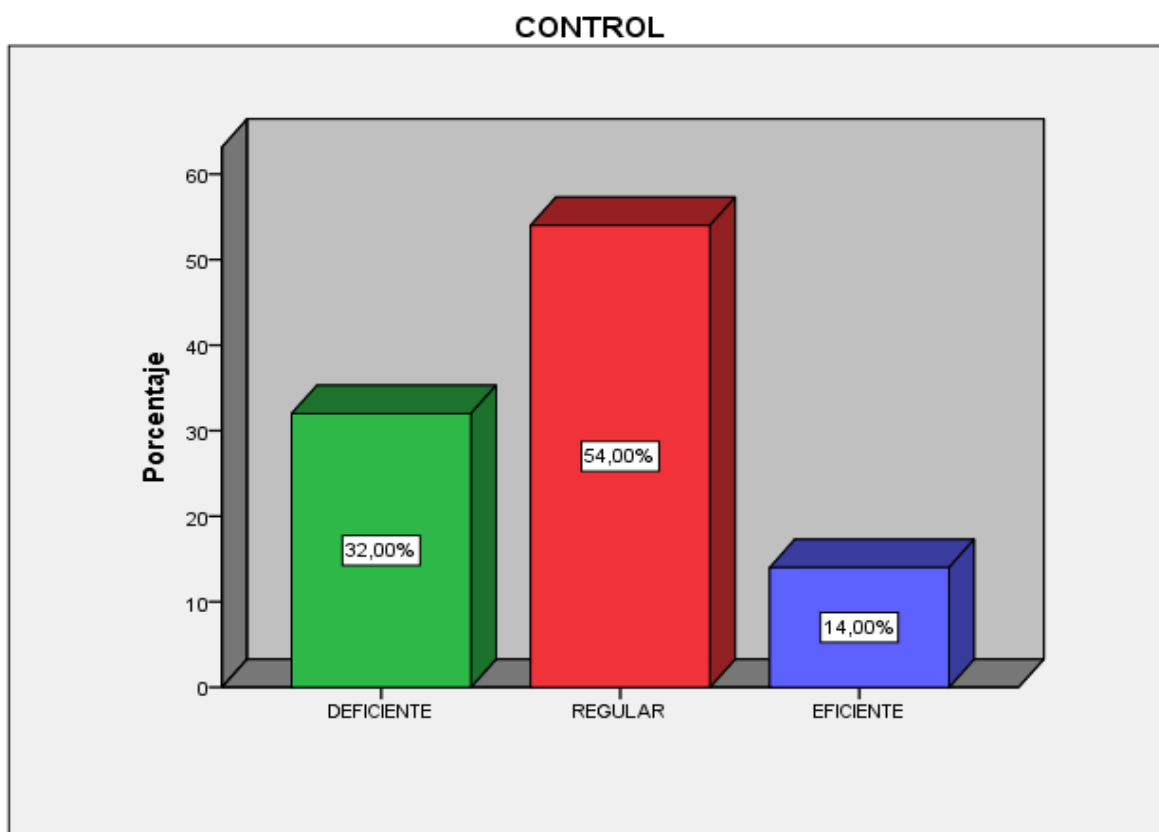
INTERPRETACIÓN:

En la 7° figura, se visualiza que un 48,0% de los docentes encuestados consideran que la organización fue de manera regular, mientras que el 34,0% fue eficiente y el 18,0% lo considera deficiente. De los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el nivel que más sobresale en esta dimensión es de nivel regular.

4.1.8. Resultados de la dimensión: Control

TABLA 10

CONTROL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	DEFICIENTE	16	32,0	32,0
	REGULAR	27	54,0	86,0
	EFICIENTE	7	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0



INTERPRETACIÓN:

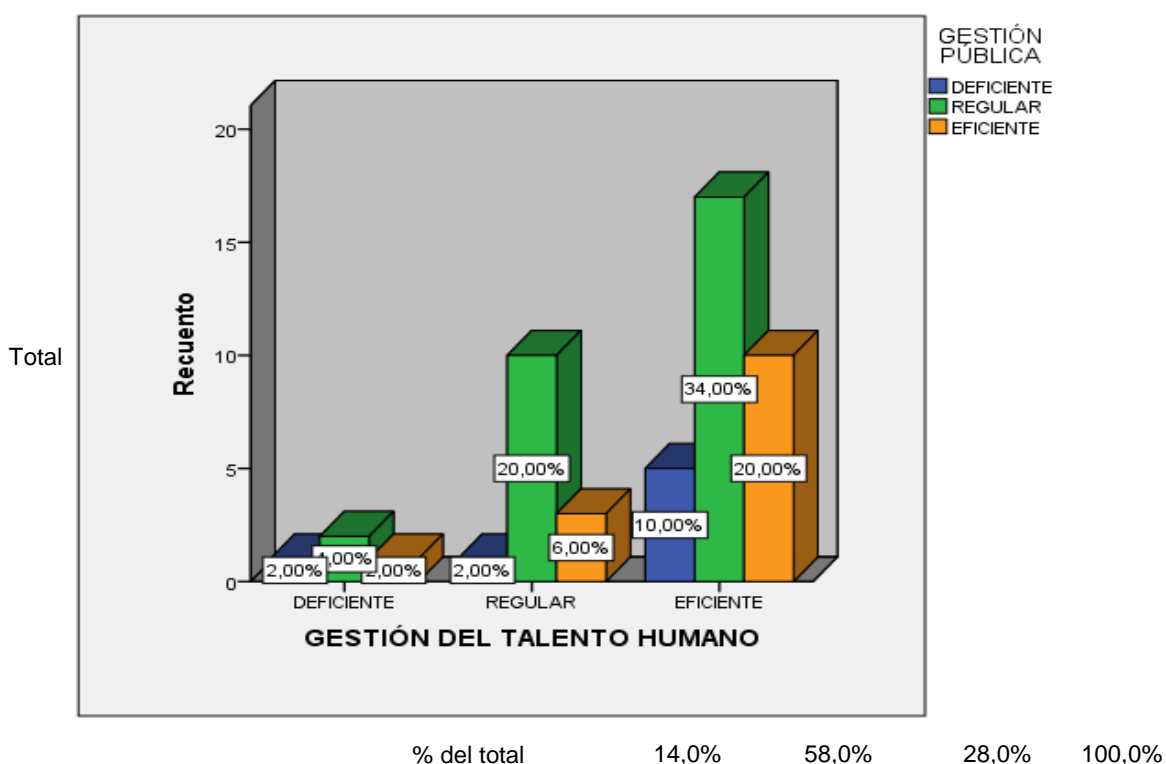
En la 8° figura, se muestra que un 54,0% de los docentes encuestados consideran que el control fue de manera regular, mientras que el 32,0% fue deficiente y el 14,0% lo considera eficiente. De los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el nivel que más influye en esta dimensión es el nivel regular.

4.2. Tablas Cruzadas de las variables del estudio:

TABLA 11

Tablas cruzadas para la Gestión del Talento Humano y la Gestión Pública

		GESTION PUBLICA			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DEFICIENTE	Recuento	1	2	1	4
		% del total	2,0%	4,0%	2,0%	8,0%
	REGULAR	Recuento	1	10	3	14
		% del total	2,0%	20,0%	6,0%	28,0%
	EFICIENTE	Recuento	5	17	10	32
		% del total	10,0%	34,0%	20,0%	64,0%
	Recuento		7	29	14	50

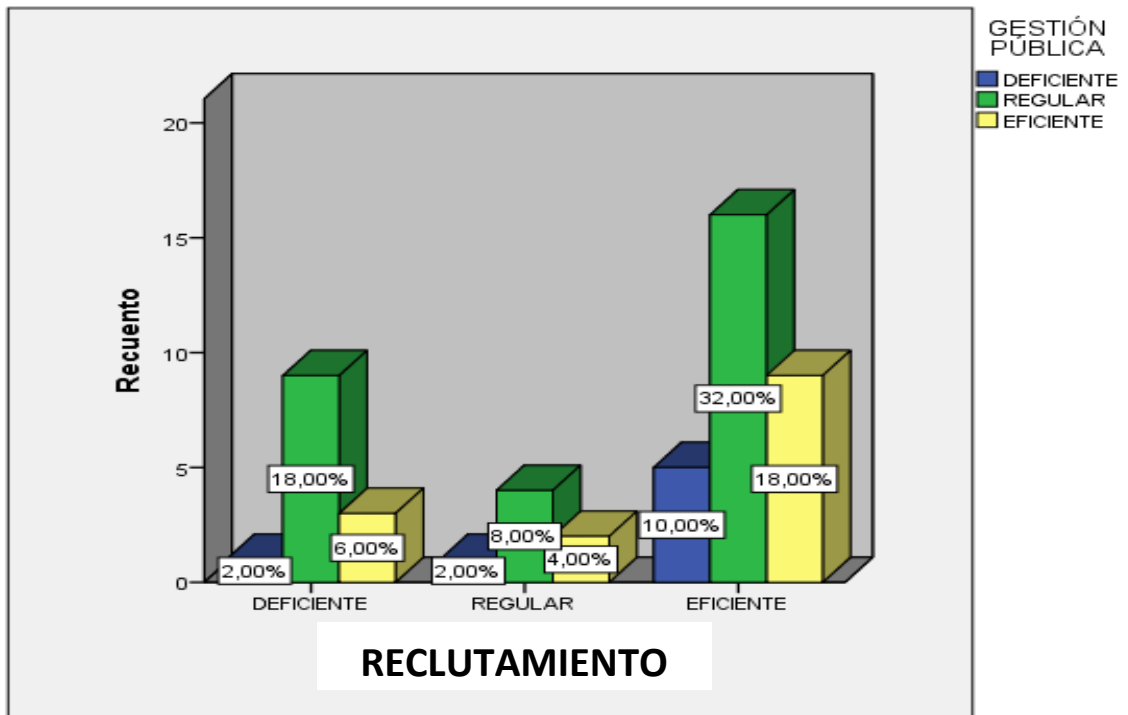


En la figura 9, se muestra la tabla cruzada de ambas variables, se tiene los resultados de manera total, donde los docentes analizan que la UGEL se encuentra en un nivel de 34.0% eficiente, así mismo el nivel regular es de 20.0% y por último el nivel deficiente es de 4.0%, todos estos datos están reflejados en el cruce que se dio entre las variables gestión del talento humano y la gestión pública.

TABLA 12

Tabla cruzada de Reclutamiento y Gestión Pública

		GESTION PUBLICA			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
RECLUTAMIENTO	DEFICIENTE	Recuento	1	9	3	13
		% del total	2,0%	18,0%	6,0%	26,0%
	REGULAR	Recuento	1	4	2	7
		% del total	2,0%	8,0%	4,0%	14,0%
	EFICIENTE	Recuento	5	16	9	30
		% del total	10,0%	32,0%	18,0%	60,0%
Total	Recuento	7	29	14	50	
	% del total	14,0%	58,0%	28,0%	100,0%	

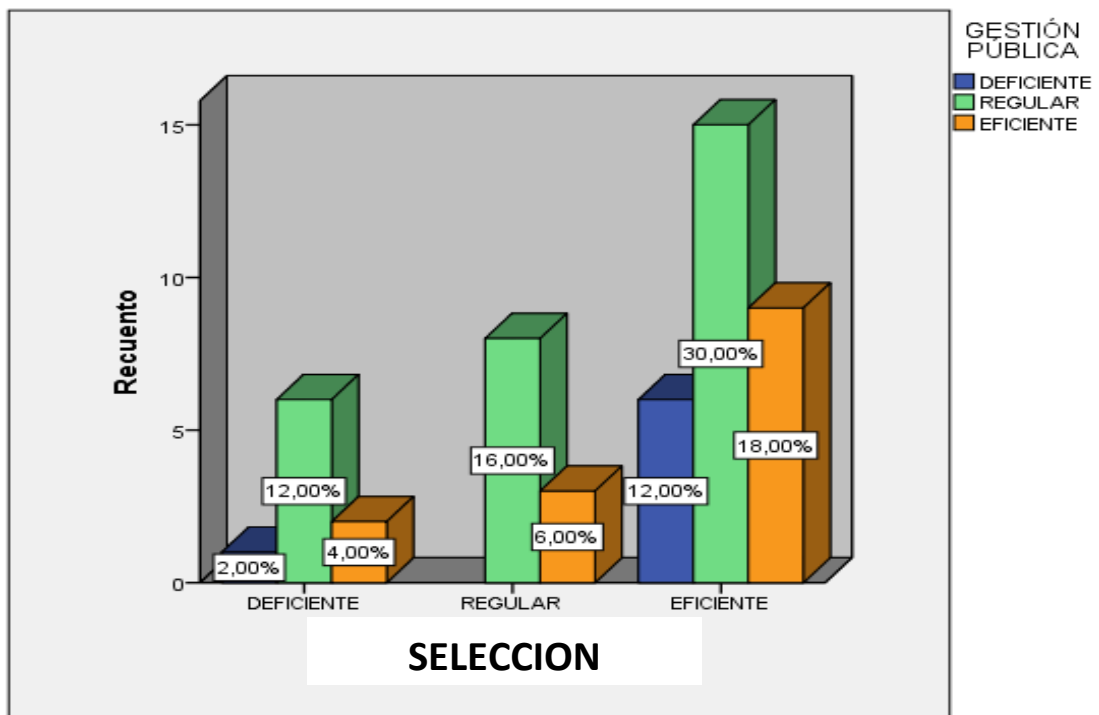


En la figura 10, se refleja la tabla cruzada de la 1 dimensión del GTH con la variable Gestión Pública, donde se considera un nivel un nivel eficiente de 32.0% en el reclutamiento, mientras que un 18.0% la considera deficiente y por ultimo un 8.0% es de nivel regular.

TABLA 13

Tabla cruzada de Selección y Gestión Publica

		GESTION PUBLICA			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
SELECCION	DEFICIENTE	Recuento	1	6	2	9
		% del total	2,0%	12,0%	4,0%	18,0%
	REGULAR	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0,0%	16,0%	6,0%	22,0%
	EFICIENTE	Recuento	6	15	9	30
		% del total	12,0%	30,0%	18,0%	60,0%
Total		Recuento	7	29	14	50
		% del total	14,0%	58,0%	28,0%	100,0%

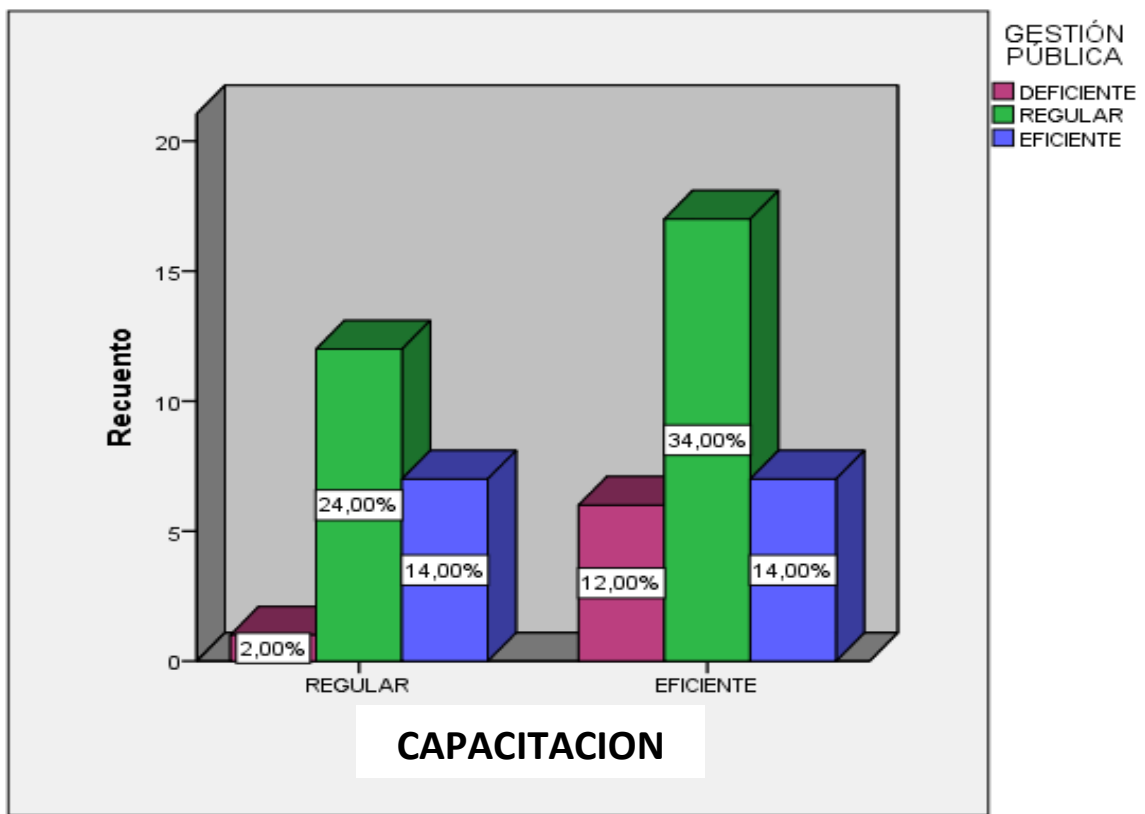


En la figura 11, se observa la tabla cruzada de la segunda dimensión llamada selección, el cual se aplica el procedimiento con la segunda variable; el cual se obtiene el resultado que un 30.0% considera un nivel eficiente en cuanto a la selección, mientras que el 16.0% lo da por regular y un 12.0% la considera deficiente.

TABLA 14

Tabla cruzada de Capacitación y Gestión Pública

		TGP (agrupado)			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE		
T3DGTH (agrupado)	REGULAR	Recuento	1	12	7	20
		% del total	2,0%	24,0%	14,0%	40,0%
	EFICIENTE	Recuento	6	17	7	30
		% del total	12,0%	34,0%	14,0%	60,0%
Total		Recuento	7	29	14	50
		% del total	14,0%	58,0%	28,0%	100,0%



En la figura 12, se visualiza que a través del resultado de la tabla cruzada de la dimensión capacitación con la variable gestión pública, considera a la dimensión en un 34.0% eficiente, mientras que un 24.0% la considera en un nivel regular.

4.3. Prueba de Normalidad

Se realizó el estudio de normalidad aplicando el uso estadístico de Shapiro-Wilk, evidenciando el uso de coeficiente Pearson, para correlaciones.

TABLA 15

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TGTH (agrupado)	,393	50	,000	,674	50	,000
TGP (agrupado)	,307	50	,000	,782	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al análisis de prueba de normalidad por ser una muestra menor o igual a 50, siendo la población de 50, es por ello que se procederá a la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, el valor de Significancia es $<$ al 0.05 es por ello que la muestra son no normales. Se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis planteadas en este proyecto de investigación.

4.4. Resultados Correlacionales

4.4.1. Contrastación de hipótesis general

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe una relación directa entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de una entidad administradora de educación.

Ha: Existe una relación directa entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de una entidad administradora de educación.

TABLA 16

		Correlaciones		
		GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION PUBLICA	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,051
	TGTH (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,727
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	,051	1,000
	TGP (agrupado)	Sig. (bilateral)	,727	.
		N	50	50

INTERPRETACIÓN:

En esta tabla deducimos que se tuvo como objetivo general de la investigación: Decretar la relación entre ambas variables dentro de la entidad administradora de educación. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,051* por ello se concluye que no existe una correspondencia valida moderada entre las variables Gestión del Talento Humano y Gestión Pública, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,727) es > que 0.05, se rechaza Ha y se acepta la presunción H0: No existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de la entidad administradora de educación.

4.4.2. Contrastación de hipótesis específica 1

HO: No existe una relación adecuada entre el reclutamiento y la gestión pública en una entidad administradora de educación.

Ha: Existe una relación adecuada entre el reclutamiento y la gestión pública en una entidad administradora de educación.

TABLA 17

		Correlaciones		
		T1DGTH (agrupado)	TGP (agrupado)	
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	-,005
		Sig. (bilateral)	.	,974
		N	50	50
	GESTION PUBLICA	Coefficiente de correlación	-,005	1,000
		Sig. (bilateral)	,974	.
		N	50	50

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 17 se tuvo como primer objetivo específico de la investigación: Establecer la relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la entidad administradora de educación. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,005*, por ello se finiquita que no existe una relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la entidad administradora de educación, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,974) es > que 0.05, se rechaza Ha y se acepta la presunción H0: No existe una relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la entidad administradora de educación.

4.4.3. Contrastación de hipótesis específica 2

HO: No existe una relación continua entre la selección y la gestión pública en una entidad administradora de educación

Ha: Existe una relación continua entre la selección y la gestión pública en una entidad administradora de educación

TABLA 18

		Correlaciones		
		T2DGTH (agrupado)	TGP (agrupado)	
Rho de Spearman	SELECCION	Coeficiente de correlación	1,000	-,042
		Sig. (bilateral)	.	,775
		N	50	50
	GESTION PUBLICA	Coeficiente de correlación	-,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,775	.
		N	50	50

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 18 se tuvo como segundo objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se relaciona la selección y la gestión pública en la entidad administradora de educación. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a, 042, por ello se concluye que no existe una relación entre la selección y la gestión pública en la entidad administradora de educación, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,775) es > que 0.05, se rechaza Ha y se acepta la presunción H0: no existe una relación entre la selección y la gestión pública en la entidad administradora de educación.

4.4.4. Contrastación de hipótesis específica 3

HO: Existe una relación directa entre la capacitación y la gestión pública en una entidad administradora de educación

Ha: Existe una relación directa entre la capacitación y la gestión pública en una entidad administradora de educación

TABLA 19

		Correlaciones		
		T3DGTH (agrupado)	TGP (agrupado)	
Rho de Spearman	CAPACITACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	-,200
		Sig. (bilateral)	.	,163
		N	50	50
Rho de Spearman	GESTION PUBLICA	Coeficiente de correlación	-,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,163	.
		N	50	50

INTERPRETACIÓN:

Se tuvo como tercero y último objetivo específico de la investigación: Determinar cómo se relaciona la capacitación y la gestión pública en la entidad administradora de educación. Se aplicó para hallar la correlación en la investigación el estadístico del Rho de Spearman, donde el resultado del Rho es igual a ,200*, por ello se concluye que no existe una relación entre la capacitación y la gestión pública en la entidad administradora de educación, y según los resultados del Rho de Spearman donde el p valor (sig. = ,163) es > que 0.05, se rechaza Ha y se acepta la presunción H0: No existe una relación entre la capacitación y la gestión pública en la entidad administradora de educación.

V. DISCUSIÓN

Analizando la relación que tienen ambas variables, se observa que el mayor porcentaje de datos se concentran en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los docentes consideran que la Gestión del Talento Humano es Eficiente, la Gestión Pública también lo es, ambas con un 20.0%; en el otro extremo tenemos que cuando la Gestión del Talento Humano es Regular la Gestión Pública también lo es con un 20.0%. Este resultado nos permite afirmar que no existe relación entre ambas variables, resultado que es corroborado por la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $Rho=,051$, sig. (Bilateral)=0.727; que nos permite afirmar de que no hay relación directa de las 2 variables. Este resultado es diferente a los resultados obtenidos por Miraya (2021) ($Rho=,603$, sig. (Bilateral)=0.000; que demuestra que la Gestión del Talento Humano tiene una relación directa con las Habilidades Sociales en estudiantes de las instituciones educativas. El resultado de Girón (2021) ($Rho=,556$, sig. (Bilateral)=0.00<0.05; demostrando que existe una relación media moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en las I.E; Por otro lado, Rojas (2020) ($Rho=0.758$, sig. (Bilateral)=0.000< 0.05; atestiguo que la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la sede de la Ugel 03. Según los resultados de Montes (2021) ($Rho=0.737$, sig. (Bilateral)=0.000< 0.05; concluyendo que existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el estrés laboral de la I.E de Santa María. Por último, el resultado de Solórzano (2021) ($Rho=0451$, sig. (Bilateral)=0.000< 0.05; de acuerdo a las evidencias señalan que hay correspondencia significativa entre las redes sociales y la Gestión Pública en la Ugel 06. A manera de conclusión, deducimos que los trabajos previos mencionados no tienen relación según las variables estudiadas por cada Magister, al igual que este proyecto de investigación, cabe resaltar que se debe ver qué puntos hay que mejorar dentro de la entidad educativa.

Por otro lado, analizando las dimensiones de la Gestión del Talento Humano con la variable Gestión Pública, se observa que la primera dimensión reclutamiento recibe la calificación de un 60.0% de Eficiente, mientras que, en la segunda dimensión, la selección obtuvo el puntaje igual que la dimensión anterior con un

60.0% como Eficiente, y por último la Capacitación con un 60.0%. En conclusión, la Ugel 04, debería mejorar en estos 3 aspectos, en saber reclutar, saber seleccionar y saber cómo capacitar, para poder así escoger al personal idóneo, al más proactivo y comprometido con su puesto de trabajo.

En la hipótesis específica 1, se evidencio que no existe una relación adecuada entre el reclutamiento y la Gestión Pública en la entidad administradora de educación. Además, el reclutamiento en la gestión pública predominó el nivel alto en un 60.0%, mientras que el 26.0% fue deficiente y un nivel regular de 14.0%. Se establece coincidencias con el resultado de Rojas (2021), los resultados indicaron que esta dimensión en la gestión pública en un nivel alto es de 54.3% y un nivel deficiente de 20.0%. De acuerdo a lo que sostiene Montes (2020), indica que se pretende alcanzar los objetivos, reclutando al personal idóneo, con el fin de mejorar las condiciones salariales y mejorando su calidad laboral. También el aporte de Miraya (2021), ya que manifiesta que se necesita identificar e insertar a personas con talentos a la institución.

En la hipótesis específica 2, se evidencio que no existe relación significativa entre la dimensión selección y la gestión pública en una entidad administradora de educación. Aparte, la selección en la gestión pública prevaleció un nivel alto de 60.0% y un nivel regular de 22,0%. Casi por ahí se iguala al resultado de Rojas (2021), donde los resultados indican que la selección de personas es eficiente en un 52,9% y un 18,6% fue deficiente. Guarda relación con lo que sostiene Girón (2020), que alega que es fundamental que las entidades escojan a las personas que cumplan las condiciones que las instituciones anhelan alcanzar, atraer y retener el talento necesario para cumplir la misión de la organización. Considerando el aporte de Miraya (2021), atestigua que esta dimensión permite seleccionar a las personas, que manejan un buen uso de comunicación, hasta el manejo del software, que logre la inclusión de datos y los rasgos de cada trabajador en el puesto que requiera según su labor.

En la hipótesis específica 3, se demostró que no existe una relación directa entre la capacitación y la gestión pública en la Entidad Administradora de educación. Aparte, la capacitación en la gestión pública destacó el nivel de 60,0% y un nivel regular de 40,0%. De caso contrario, se vio el resultado de Rojas

(2021), donde los resultados reflejan que el 52.9% lo considera eficiente, mientras que el 18.6% fue deficiente. De otra forma se observa el análisis de Girón (2020), alega sobre esta dimensión, que el talento solo lo poseen algunas personas especiales que tienen cualidades que las hace diferentes a los demás, y sean más competentes a la hora de ser valorados. De acuerdo al porte de Miraya (2021), afirma, que esta dimensión es una estrategia para cualquier organización, ya que tiene como finalidad potencializar el conocimiento de cada empleador, a través de ciertas actividades que fortalezcan el nivel de conocimiento, su capacidad y las habilidades.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se llegan a través de la finalización del trabajo de investigación fueron las siguientes:

Conclusión General

El objetivo principal fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública en una entidad Administradora de Educación, según los resultados que se muestran en la tabla 16, señalan que la gestión del talento humano no tiene una relación directa moderada ante la gestión pública en una entidad administradora, ya que el $Rho = 0,051$ y el nivel de significancia es igual a $0.727 > 0.05$. De manera que se acepta la Hipótesis Nula y se rechaza la alterna.

Conclusiones Específicas:

En referencia al primer objetivo específico que es establecer la relación entre el reclutamiento y la gestión pública en una entidad administradora de educación, según el cuadro de resultados evidenciamos que el $Rho = 0,005$ y la Sig. (Bilateral) = $0.974 < 0.05$, donde se demostró que no existe una relación media baja entre la dimensión Reclutamiento y la Gestión Pública desde el punto de vista de los docentes.

En referencia al segundo objetivo específico el cual es determinar cómo se relaciona la selección y la gestión pública en una entidad administradora de educación, y a través del cuadro de resultados afirmamos que el $Rho = 0,042$ y la Sig. (Bilateral) = $0.775 > 0.05$, donde se manifestó que no existe una relación entre la Selección y la Gestión Pública, por lo que se rechazó la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la nula (H_0).

En referencia al tercer y último objetivo específico que es determinar cómo se relaciona la capacitación y la gestión pública en una entidad administradora de educación, donde el cuadro de resultados alegamos que el $Rho = 0,200$ y la Sig. (Bilateral) = $0,163 < 0,05$, donde se determinó que no existe relación entre la Capacitación y la Gestión Pública.

VII. RECOMENDACIONES

Dado a los resultados de la presente investigación, el cual se adquirió a través de las encuestas, se obtienen las siguientes recomendaciones:

Recomendación General

Se recomienda a la Ugel 04, a mejorar la gestión del talento humano, a fin de lograr una mejor toma de decisión en las contrataciones, saber escoger al personal idóneo, que tenga metas, compromiso e iniciativa; ya que el propósito es impulsar el logro, los alcances y las metas trazadas de la institución educativa.

Recomendaciones Específicas

A la institución educativa, a promover un buen clima laboral y reclutar de manera directa al personal comprometido con su labor y que estos sepan manejar dificultades que puedan darse a futuro, que tenga estímulo, tenga participación recíproca, aparte otorgarle incentivos por desempeñarse en su labor, ya que para el reclutamiento de un personal, se necesita que estos estén comprometidos en mejorar en su trabajo 100% y en mejorar la educación en el país.

Al área Administrativa, a mejorar el proceso de selección del personal nuevo que se contratara, se tiene que evaluar internamente el área de recursos humanos, para que estos puedan escoger de manera correcta al personal idóneo, que evalúen su CV, ver si tienen experiencia, que tenga un nivel alto de conocimiento, que sepa manejar programas de computación y que también proporcionen herramientas tecnológicas relacionados con la educación.

A la directora de la Ugel 04, que tenga el compromiso de aplicar capacitaciones mensualmente a los docentes contratados, para que estos puedan afrontar cualquier tipo de problema, y que sirva de preparación, para que realicen sus labores de manera correcta y eficiente, ya que a través de esta herramienta se podrá medir su nivel de aprendizaje y también proporcionar capacitaciones en temas tecnológicos a través de talleres, para que puedan fortalecer y superar sus debilidades a la hora de desempeñar su labor.

REFERENCIAS

- Alvarez Collazos, A. y Chica Velez, S. (2008). *Gestión de las Organización Públicas*. Escuela superior de administración pública.
- Amortegui Rodriguez, L. (2017). *Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano en una empresa del sector público*. Universidad de América de Bogotá.
- Barba Miranda, L. C. (2015) *Gestión del talento humano en instituciones educativas publicas mayores del Sistema Nacional de Educación y su repercusión en el desempeño laboral en todas las áreas de personal. Estudio de caso: Unidad Educativa de Milenio Replica “Juan Pio Montufa”* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador]. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17514/1/63553_1.pdf
- Bernal, C. (2006). *“METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN para la administración. Economía, humanidades y ciencias sociales”*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Borja Garcia, L. (2017). *Cultura Organizacional y Gestión Pública de los servicios de salud en Colombia*. Universidad del Valle.
- Borsic Laborde, Z. D. ., Taco Pizarro, . R. A. ., Tamayo Herrera, A. del P. ., & Haz Cadena, Y. P. . (2020). *Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance*. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(37), 61–75.
- Bravo Aspiazu, N. E. (2017) *La gestión del área de Talento Humano en el clima laboral de las organizaciones* [Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo de Ecuador]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23470/Naccha_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabezas Mejía, E. y Andrade Naranjo, D. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Cejas Martinez M. and others (2021). *Pedagogical Leadership within the Framework of Human Talnt Management: A Comprehensive Approach from the Perspective of Higher Education in Ecuador*. Ecuador. Creative Commons Attribution 4.0 License.
- Chiavenato Idalberto. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Ed.) México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Mexicana. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chica Velez, S. y Alvarez Collazos, A. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Escuela superior de Administración Publica.
- Corbin Julieta y Strauss Anselm (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Cruz Cruz, P. S. (2017) *Plan Motivacional y su Incidencia en el desempeño laboral del Talento Humano de la empresa KLINNAS S.A. distribuidora de claro, Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4308/UPSE-TAE-2018-0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deshano da Silva, C. (2012). *Reclutamiento de docentes: Orientaciones para el diseño de las políticas en América Latina*. Programa de promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Ellen Behrstock, Ph. D. (2010) *Talent Management in the Private and Education Sectors: A Literature Review*. Learning Point Associates.

- Espin Oleas, M. y otros (2015). *Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos*. Escuela superior de Politécnica de Chimborazo.
- Evans, J. & Lindsay, W. (2015). *“Administración y Control de la Calidad”*. (9va. Ed.). México: Editorial: CENGAGE Learning.
- Eyssautier, M. (2002). *Metodología de la investigación: Desarrollo de la investigación*. España: EDICIONES PARANINFO.
- Flick Uwe (2007). *El diseño de Investigación Cualitativa*. Universidad Estatal de San Jose, Oakland, EEUU.
- Franco Lopez, J. y Bedoya Zapata, J. (2018). *Análisis de Modelos del Talento Humano aplicados en Organizaciones PYMES*. Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Fuentes Perez, P. (1986). *Hacia un concepto de planificación de la educación*. Anales de Pedagogía.
- Graham Gibbs, R. (2007). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Universidad de Huddersfield, Reino Unido.
- Giron Bedon, S. C. (2021) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima-2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67772/Giron_BSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S. (2010). *“Metodología de la Investigación”* (6ta ed.). México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hidalgo Cedeño, M. y otros (2020). *Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas*. Universidad Nacional Experimental Francisco Miranda.

- Idalberto C. (2009). "Gestión del Talento Humano". (3ra. Ed.). México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.
- Keith Davis, D. y William Werther, B. (2008). 6° edición: *Administración de recursos humanos*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Kvale Steinar (2008). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Ediciones MORATA, S.L. Madrid.
- Lance Fusarelli D. and Bonnie Johnson (2004). *Educational Governance and the New Public Management*. North Carolina State University. Public Administration and Management: An Interactive Journal, pp. 118-127.
- Lozano L. (2019). *Human talent, a successful strategy in cultural companies*. Revista Escuela de Administración de Negocios, num. 60, mayo-agosto, pp. 147-164.
- Martines Jara y otros (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Miraya Navarrete, O. J. (2021) *Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 7079 San Juan de Miraflores, 2021*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64427/Miraya_NOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montes Huerta, J. C. (2021) *Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55358/Montes_HJC%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morga Rodríguez, L. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. Red Tercer Milenio.

- Okuda Benavides, M. y Gómez Restrepo, C. (2005). *Metodología de investigación y lectura crítica de estudios*. Revista Colombiana de Psiquiatría.
- Petra Horváthová (2011). *The application of Talent Management at Human Resource Management in Organization*. Czech Republic: LACSIT Press, Singapore.
- Pilar, T. (2009). Estado y Gestión Pública. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)
- Rojas Santos, R. N. (2020) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en la Sede de la UGEL N°03, La Victoria* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65219/Rojas_SR_N-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz Olabuenaga, J. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Saavedra Villar, P. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Perú: Editorial: Soluciones Graficas.
- Salgado Levano, A. (2007). *Investigación Cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Universidad San Martín de Porres.
- Salvatierra Mite, W. D. (2016) *Motivación del Talento Humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo de Ecuador]. <http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1618/1/Paper%20Motivaci%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20en%20empresas%20de%20Telefon%C3%ADA%20M%C3%B3vil%20del%20Ecuador.pdf>
- Sean Nicholson C. and Laurence O'ttole J. (2004). *Public Management and Organizational Performance: The case of Law Enforcement Agencies*.

University of Georgia, Journal of public administration Research and theory, pp.1-18.

Shweta T. (2017). *TALENT MANAGEMNT IN EDUCATION SECTOR*. International Journal on Cybernetics & Informatics.

Solórzano Villegas, M. I. (2021) *Las redes sociales y la gestion publica en la Ugel 06 Red 10, Ate Vitarte-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69146/Solorzano_VMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stoner R. (2002). *Human resource management*. Australia: Wiley Australia.

Tony B. and Elke L. (2016). *Third Edition. PUBLIC MANAGEMENT AND GOVERNANCE*. Third avenue New York.

Universidad ESAM. (7 de diciembre de 2013). La educación que queremos. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/12/07/educacion-queremos/>

Vargas Cordero, Z. (2009). *La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Universidad de Costa Rica.

Vásquez Espinoza, G. (2015) *La Gestión del Talento Humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del guayas* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1127/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación de la Gestión del Talento Humano con la Gestión Pública en una entidad Administradora de Educación

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de la UGEL N° 4, Comas – 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Existe relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p> <p>PE2: ¿Existe relación entre la selección y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p> <p>PE3: ¿Existe relación entre la capacitación y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de la UGEL N° 4, Comas – 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Establecer la relación entre el reclutamiento y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas – 2021</p> <p>OE2: Determinar cómo se relaciona la selección y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p> <p>OE3: Determinar cómo se relaciona la capacitación y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación directa entre la Gestión del Talento Humano y su mejoramiento en la Gestión Pública dentro de la UGEL N° 4, Comas – 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</p> <p>HE1: Existe una relación adecuada entre el reclutamiento y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p> <p>HE2: Existe una relación continua entre la selección y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p> <p>HE3: Existe una relación directa entre la capacitación y la gestión pública en la UGEL N° 4, Comas - 2021</p>	RECLUTAMIENTO	- Proceso de selección - Grado atractivo de las competencias - Propuestas	1-7	SIEMPRE	BAJO
			SELECCIÓN	- Sumar competencias individuales - Incrementar el capital humano de la organización - Habilidades Nuevas	8-13	CASI SIEMPRE A VECES	[20 – 47] REGULAR
			CAPACITACION	- Creación de nuevas competencias - Personas competentes - Compromiso	14-20	CASI NUNCA NUNCA	[48 – 73] ALTO
			VARIABLE 2: GESTION PUBLICA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			PLANIFICACION	- Decisión sobre objetivos - Definición de planes - OBJETIVOS, ESTRATEGIAS	1-7	SIEMPRE	BAJO
			ORGANIZACIÓN	- Responsabilidades - Organización - Atribuciones	8-13	A VECES	REGULAR
			CONTROL	- Desempeño - Autoevaluaciones - Metas por cumplir	14-20	NUNCA	ALTO

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a) docente, en la presente encuesta de proyecto de investigación, se le hará una serie de preguntas las cuales usted marca con un X la respuesta que usted piensa que es correcta; de manera que servirá para medir la Gestión del Talento Humano en una entidad administradora de educación. Sera de manera anónima la encuesta y por favor responda con sinceridad.

Instrucciones: En la encuesta, se le presentaran 5 alternativas acerca de la Gestión del Talento Humano, la cual usted marcará con una X en el casillero que usted cree debe responder, considerando las siguientes preguntas planteadas que van de acuerdo al proyecto de investigación realizado.

Escala de Valoración				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5	
RECLUTAMIENTO	1	¿Cree usted que posee los conocimientos y habilidades que exige el puesto de trabajo?					
	2	¿Realiza las labores aplicando su razonamiento deductivo?					
	3	¿Considera usted que hay que tener en claro cuál es la misión y el objetivo del docente?					
	4	¿Cree usted que contar con experiencia implica en obtener el puesto de trabajo?					
	5	¿Las competencias deberían ser evaluadas de acuerdo al requerimiento del puesto de trabajo?					
	6	¿Considera que la UGEL debería promover su desarrollo y su mejora continua?					
	7	¿Considera usted que se deberían realizar entrevistas para evaluar el comportamiento y la reacción del docente?					
SELECCIÓN	8	¿Cumple con el requisito que desempeñara en la institución antes de ser seleccionado?					
	9	¿Tiene iniciativa propia y destreza para resolver problemas dentro de la institución?					
	10	¿Tiene una facilidad de comunicación clara y precisa con los estudiantes y los docentes?					
	11	¿Realiza su labor con cordialidad y con deseo de agradar a las personas?					
	12	¿Considera que el proceso de selección garantiza un desempeño eficaz?					
	13	¿Se deberían realizar pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional?					
CAPACITACIÓN	14	¿Las capacitaciones son hechas por la misma institución?					
	15	¿Se debería realizar anualmente la capacitación a los docentes?					
	16	¿Para mejorar su desempeño laboral recibe ayuda de la institución?					
	17	¿Los docentes son evaluados después de la capacitación?					
	18	¿La UGEL invierte económicamente en las capacitaciones?					
	19	¿Se le capacita de acuerdo a los avances tecnológicos que requiere el estudiante?					
	20	¿Cree usted que su desempeño mejorara después de una capacitación?					

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a) docente, en la presente encuesta de proyecto de investigación, se le hará una serie de preguntas las cuales usted marca con un X la respuesta que usted piensa que es correcta; de manera que servirá para medir la Gestión Pública en una entidad administradora de educación. Sera de manera anónima la encuesta y por favor responda con sinceridad.

Instrucciones: En la encuesta, se le presentaran 5 alternativas acerca de la Gestión Pública, la cual usted marcara con una X en el casillero que usted cree debe responder, considerando las siguiente preguntas planteadas que van de acorde al proyecto de investigación realizado.

Escala de Valoración		
Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

VARIABLE: GESTIÓN PÚBLICA					
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3
PLANIFICACIÓN	1	¿Considera usted que los trabajadores deberían conocer la labor que desempeñaran dentro de la institución?			
	2	¿Considera usted que la institución debería diseñar estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del docente?			
	3	¿Cree usted que la UGEL cumple con los objetivos propuestos?			
	4	¿Cree usted que el manejo de la planificación en la UGEL ha traído buenos resultados?			
	5	¿Considera que la UGEL propone objetivos difíciles de alcanzar?			
	6	¿Considera que la condición laboral donde realiza sus actividades son las adecuadas?			
	7	¿Cree usted que cada docente deba cumplir su labor con responsabilidad?			
ORGANIZACIÓN	8	¿Considera usted que deberían existir adecuadas relaciones sociales dentro de la institución?			
	9	¿La UGEL supervisa y evalúa el avance de los directores de las instituciones?			
	10	¿Considera usted que los docentes deberían recibir monitoreo por parte de la UGEL?			
	11	¿Cree usted que la UGEL debería aplicar los medios de comunicación para la atención y el dialogo con los padres de familia?			
	12	¿La UGEL les presta atención a sus necesidades de desarrollo?			
	13	¿La comunicación entre la UGEL y los docentes es la adecuada?			
CONTROL	14	¿Se da buen uso de los materiales educativos designados a cada institución educativa?			
	15	¿Se promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes por medio de los talleres?			
	16	¿La UGEL ha desarrollado alguna acción complementaria a la propuesta del MINEDU para ampliar la cobertura de estudiantes?			
	17	¿La UGEL ha cumplido con realizar fumigaciones en las instituciones educativas?			
	18	¿La UGEL coordina con las instituciones educativas para la evaluación de su presupuesto de acuerdo a sus necesidades?			
	19	¿La UGEL dentro de su presupuesto ha brindado soporte técnico en materia de tecnologías a las instituciones educativas?			
	20	¿Cree usted que los objetivos alcanzados han generado mejoras significativas en la UGEL?			

ANEXO 4: CERTIFICADO DE VALIDES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Certificado de validez de contenido del instrumento – Variable Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO														
1	Cree usted que posee los conocimientos y habilidades que exige el puesto de trabajo				X				X				X	
2	Realiza las labores aplicando su razonamiento deductivo				X				X				X	
3	Considera usted que hay que tener en claro cuál es la misión y el objetivo de un docente				X				X				X	
4	Cree usted que contar con experiencia implica en obtener el puesto de trabajo				X				X				X	
5	Las competencias deberían ser evaluadas de acuerdo al requerimiento del puesto de trabajo				X				X				X	
6	Considera que la UGEL debería promover su desarrollo y su mejora continua				X				X				X	
7	Considera usted que se deberían realizar entrevistas para evaluar el comportamiento y la reacción del docente				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: SELECCION														
8	Cumple con el requisito que desempeñara en la institución antes de ser seleccionado				X				X				X	
9	Tiene iniciativa propia y destreza para resolver problemas dentro de la institución				X				X				X	
10	Tiene una facilidad de comunicación clara y precisa con los estudiantes y los docentes				X				X				X	
11	Realiza su labor con cordialidad y con deseo de agradar a las personas				X				X				X	
12	Considera que el proceso de selección garantiza un desempeño eficaz				X				X				X	
13	Se deberían realizar pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: CAPACITACION														
14	Las capacitaciones son hechas por la misma institución				X				X				X	
15	Se debería realizar anualmente la capacitación a los docentes				X				X				X	
16	Para mejorar su desempeño laboral recibe ayuda de la institución				X				X				X	
17	Los docentes son evaluados después de la capacitación				X				X				X	
18	La UGEL invierte económicamente en las capacitaciones				X				X				X	
19	Se le capacita de acuerdo a los avances tecnológicos que requiere el estudiante				X				X				X	
20	Cree usted que su desempeño mejorara después de una capacitación				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

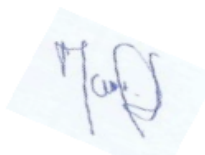
20 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento – Variable Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO											
1	Cree usted que posee los conocimientos y habilidades que exige el puesto de trabajo		X			X			X		
2	Realiza las labores aplicando su razonamiento deductivo		X			X			X		
3	Considera usted que hay que tener en claro cuál es la misión y el objetivo de un docente		X			X			X		
4	Cree usted que contar con experiencia implica en obtener el puesto de trabajo		X			X			X		
5	Las competencias deberían ser evaluadas de acuerdo al requerimiento del puesto de trabajo		X			X			X		
6	Considera que la UGEL debería promover su desarrollo y su mejora continua		X			X			X		
7	Considera usted que se deberían realizar entrevistas para evaluar el comportamiento y la reacción del docente		X			X			X		
DIMENSIÓN 2: SELECCION											
8	Cumple con el requisito que desempeñara en la institución antes seleccionado		X			X			X		
9	Tiene iniciativa propia y destreza para resolver problemas dentro de la institución		X			X			X		
10	Tiene una facilidad de comunicación clara y precisa con los estudiantes y los docentes		X			X			X		
11	Realiza su labor con cordialidad y con deseo de agradar a las personas		X			X			X		
12	Considera que el proceso de selección garantiza un desempeño eficaz		X			X			X		
13	Se deberían realizar pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesional		X			X			X		
DIMENSIÓN 3: CAPACITACION											
14	Las capacitaciones son hechas por la misma institución		X			X			X		
15	Se debería realizar anualmente la capacitación a los docentes		X			X			X		
16	Para mejorar su desempeño laboral recibe ayuda de la institución		X			X			X		
17	Los docentes son evaluados después de la capacitación		X			X			X		
18	La UGEL invierte económicamente en las capacitaciones		X			X			X		
19	Se le capacita de acuerdo a los avances tecnológicos que requiere el estudiante		X			X			X		
20	Cree usted que su desempeño mejorara después de una capacitación		X			X			X		

Observaciones: _____

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

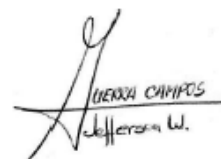
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mtro. Jefferson Williams Guerra Campos DNI: 71012547

Especialidad del validador: Maestría en gestión pública

22 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 JEFFERSON GUERRA CAMPOS
 Jefferson W.

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE GESTIÓN PÚBLICA

Certificado de validez de contenido del instrumento – Variable Gestión Pública

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION											
1	Considera usted que los trabajadores deberían conocer la labor que desempeñarían dentro de la institución			X			X			X	
2	Considera usted que la institución debería diseñar estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del docente			X			X			X	
3	Cree usted que la UGEL cumple con los objetivos propuestos			X			X			X	
4	Cree usted que el manejo de la planificación en la UGEL ha traído buenos resultados			X			X			X	
5	Considera que la UGEL propone objetivos difíciles de alcanzar			X			X			X	
6	Considera que la condición laboral donde realiza sus actividades son las adecuadas			X			X			X	
7	Cree usted que cada docente deba cumplir su labor con responsabilidad			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION											
8	Considera usted que deberían existir adecuadas relaciones dentro de la institución			X			X			X	
9	La UGEL supervisa y evalúa el avance de los directores de las instituciones			X			X			X	
10	Considera usted que los docentes deberían recibir monitoreo por parte de la UGEL			X			X			X	
11	Cree usted que la UGEL debería aplicar los medios de comunicación para la atención y el dialogo con los padres de familia			X			X			X	
12	La UGEL les presta atención a sus necesidades de desarrollo			X			X			X	
13	La comunicación entre la UGEL y los docentes es la adecuada			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: CONTROL											
14	Se da buen uso de los materiales educativos designados a cada institución educativa			X			X			X	
15	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes por medio de los talleres			X			X			X	
16	La UGEL ha desarrollado alguna acción complementaria a la propuesta del MINEDU para ampliar la cobertura de estudiantes			X			X			X	
17	La UGEL ha cumplido con realizar fumigaciones en las instituciones educativas			X			X			X	
18	La UGEL coordina con las instituciones educativas para la evaluación de su presupuesto de acuerdo a sus necesidades			X			X			X	
19	La UGEL dentro de su presupuesto ha brindado soporte técnico en materia de tecnologías a las instituciones educativas			X			X			X	
20	Cree usted que los objetivos alcanzados han generado mejoras significativas en la UGEL			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

20 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento – Variable Gestión Pública

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION											
1	Considera usted que los trabajadores deberían conocer la labor que desempeñarían dentro de la institución			X			X			X	
2	Considera usted que la institución debería diseñar estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del docente			X			X			X	
3	Cree usted que la UGEL cumple con los objetivos propuestos			X			X			X	
4	Cree usted que el manejo de la planificación en la UGEL ha traído buenos resultados			X			X			X	
5	Considera que la UGEL propone objetivos difíciles de alcanzar			X			X			X	
6	Considera que la condición laboral donde realiza sus actividades son las adecuadas			X			X			X	
7	Cree usted que cada docente deba cumplir su labor con responsabilidad			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION											
8	Considera usted que deberían existir adecuadas relaciones dentro de la institución			X			X			X	
9	La UGEL supervisa y evalúa el avance de los directores de las instituciones			X			X			X	
10	Considera usted que los docentes deberían recibir monitoreo por parte de la UGEL			X			X			X	
11	Cree usted que la UGEL debería aplicar los medios de comunicación para la atención y el dialogo con los padres de familia			X			X			X	
12	La UGEL les presta atención a sus necesidades de desarrollo			X			X			X	
13	La comunicación entre la UGEL y los docentes es la adecuada			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: CONTROL											
14	Se da buen uso de los materiales educativos designados a cada institución educativa			X			X			X	
15	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes por medio de los talleres			X			X			X	
16	La UGEL ha desarrollado alguna acción complementaria a la propuesta del MINEDU para ampliar la cobertura de estudiantes			X			X			X	
17	La UGEL ha cumplido con realizar fumigaciones en las instituciones educativas			X			X			X	
18	La UGEL coordina con las instituciones educativas para la evaluación de su presupuesto de acuerdo a sus necesidades			X			X			X	
19	La UGEL dentro de su presupuesto ha brindado soporte técnico en materia de tecnologías a las instituciones educativas			X			X			X	
20	Cree usted que los objetivos alcanzados han generado mejoras significativas en la UGEL			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mtro. Jefferson Williams Guerra Campos DNI: 71012547

Especialidad del validador: Maestría en gestión pública

22 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento – Variable Gestión Pública

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION													
1	Considera usted que los trabajadores deberían conocer la labor que desempeñarían dentro de la institución			X				X					X	
2	Considera usted que la institución debería diseñar estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del docente			X				X					X	
3	Cree usted que la UGEL cumple con los objetivos propuestos			X				X					X	
4	Cree usted que el manejo de la planificación en la UGEL ha traído buenos resultados			X				X					X	
5	Considera que la UGEL propone objetivos difíciles de alcanzar			X				X					X	
6	Considera que la condición laboral donde realiza sus actividades son las adecuadas			X				X					X	
7	Cree usted que cada docente deba cumplir su labor con responsabilidad			X				X					X	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION													
8	Considera usted que deberían existir adecuadas relaciones dentro de la institución			X				X					X	
9	La UGEL supervisa y evalúa el avance de los directores de las instituciones			X				X					X	
10	Considera usted que los docentes deberían recibir monitoreo por parte de la UGEL			X				X					X	
11	Cree usted que la UGEL debería aplicar los medios de comunicación para la atención y el dialogo con los padres de familia			X				X					X	
12	La UGEL les presta atención a sus necesidades de desarrollo			X				X					X	
13	La comunicación entre la UGEL y los docentes es la adecuada			X				X					X	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL													
14	Se da buen uso de los materiales educativos designados a cada institución educativa			X				X					X	
15	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes por medio de los talleres			X				X					X	
16	La UGEL ha desarrollado alguna acción complementaria a la propuesta del MINEDU para ampliar la cobertura de estudiantes			X				X					X	
17	La UGEL ha cumplido con realizar fumigaciones en las instituciones educativas			X				X					X	
18	La UGEL coordina con las instituciones educativas para la			X				X					X	
	evaluación de su presupuesto de acuerdo a sus necesidades													
19	La UGEL dentro de su presupuesto ha brindado soporte técnico en materia de tecnologías a las instituciones educativas			X				X					X	
20	Cree usted que los objetivos alcanzados han generado mejoras significativas en la UGEL			X				X					X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Pablo Saavedra Villar** **DNI: 19824835**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

19 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.
Especialidad