



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes de la Red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho - 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Julio Manuel Ulfe Vega

ASESORA:

Dr. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página de jurado



.....

Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz
Presidente



.....

Mg. Julca Vera, Noemí Teresa
Secretario



.....

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a Dios por el soporte espiritual que me da en todos mis proyectos, y a mis sobrinos Santiago Ulfe Santillán, Luciana Ulfe Cabral y Luis Gabriel Ulfe Cabral.

Agradecimiento

Agradezco al cuerpo de profesores de la maestría de Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo por su dedicación, esfuerzo y nivel profesional; supieron verter en nosotros sus conocimientos, experiencias y talentos, que aquilatamos para ejercer nuestra profesión de maestros.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Julio Manuel Ulfe Vega, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 06300559 respectivamente, con la tesis titulada “Talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Red 05, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de noviembre de 2017



Julio Manuel Ulfe Vega

DNI N.º 06300559

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes de la Red 05, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho - 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Anexos	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	188
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	277
1.3. Justificación	745
1.4. Formulación del problema	778
1.5. Hipótesis	7981
1.6. Objetivos de la investigación	8082
II. MARCO METODOLOGICO	8283
2.1. Variables	8384
2.2. Operacionalización de las variables	8384
2.3. Metodología	845
2.4. Tipo de Estudio.	856
2.5. Diseño	867
2.6. Población y muestra	878
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	889
2.8. Métodos de análisis de datos	945
2.9. Consideraciones éticas	945
III. RESULTADOS	956
IV. DISCUSION	1069
V. CONCLUSIONES	1114
VI. RECOMENDACIONES	1136
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	153

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Anexo 6. Carta de autorización de las instituciones educativas

Anexo 7. Artículo científico

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable talento directivo	85
Tabla 2 Operacionalización de la variable capacidades pedagógicas	85
Tabla 3 Población de estudio	89
Tabla 4 Relación de validadores	92
Tabla 5 Confiabilidad del talento directivo	93
Tabla 6 Confiabilidad de capacidades pedagógicas	94
Tabla 7 Resultado del talento directivo	97
Tabla 8 Resultado de capacidades pedagógicas	98
Tabla 9 Resultado del talento directivo y capacidades pedagógicas	98
Tabla 10 Resultado de habilidades personales y capacidades pedagógicas	99
Tabla 11 Resultado habilidades interpersonales capacidades pedagógicas	101
Tabla 12 Resultado habilidades de grupo y capacidades pedagógicas	102
Tabla 13 Correlación del talento directivo y capacidades pedagógicas	103
Tabla 14 Correlación habilidades personales y capacidades pedagógicas	104
Tabla 15 Correlación habilidades interpersonales y capacidades pedagógicas	105
Tabla 16 Correlación habilidades de grupo y capacidades pedagógicas	106
Tabla 17 Variable talento directivo y Cap. Pedagógicas e indicadores	121
Tabla 18 Cuestionario talento directivo	122
Tabla 19 Cuestionario capacidades pedagógicas	124

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diseño de la investigación	88
Figura 2	Diagrama de frecuencia del talento directivo	97
Figura 3	Diagrama de frecuencia de las capacidades pedagógicas	98
Figura 4	Diagrama de barras agrupadas del talento directivo y capacidades pedagógicas	99
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas de habilidades personales y capacidad pedagógica	100
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de habilidades interpersonales y capacidad pedagógica	101
Figura 7	Diagrama de barras agrupadas de habilidades de grupo y capacidad pedagógica	102

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre el talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario, en la organización institucional en la mejora del compromiso entre ellos y de sus competencias en la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho año 2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Talento directivo y capacidades pedagógicas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario del talento directivo y las capacidades pedagógicas del docente en la escala dicotómica (si) (no), que brindo información acerca del talento directivo y capacidades pedagógicas en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.833 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. El talento directivo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas de los docentes de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho año 2017.

Palabras clave: Talento directivo y capacidad pedagógica.

Abstract

The present study was designed to determine the overall differences between the talent directive and capacities pedagogics the red 05 and UGEL 05 of San Juan de Lurigancho 2017, the censal model considered all the population and is used the variables Tics and client satisfaction.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the experimental design no comparative level, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instrument: organizational commitment questionnaire scale Dichotomy (yes), (no) I provide information about Talent directive and capacities pedagogics in its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The result of the correlation coefficient Rho Spearman of 0.833 indicates that there is relationship positive between the variables in addition is at the level of correlation high and being the level of significant bilateral $p=0.000<0.01$ (highly significant), was Rejects the null hypothesis and the general hypothesis is accepted. It is concluded that: the management of the talent directive has significant relation with capacities pedagogics of the docents in the red 05 and UGEL 05 of San Juan de Lurigancho, 2017.

Keywords: Talent directive and capacities pedagogics.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la globalización del siglo XXI con nuevas tecnologías de información y la rapidez con que se adquieren los conocimientos a nivel mundial, ha promovido la competitividad a tal punto, que motiva reflexionar de manera prioritaria, la relevancia de mejorar la calidad de la educación en el Perú, fundamento vital para la mejora de la calidad de vida y de trascendencia en el pensamiento de las personas comprometidas en esta profesión. Citaré a manera de ilustración de la importancia de las actitudes y las capacidades pedagógicas, la demostración y eficacia de la puesta en prueba de principios y valores, cimientos de las profesiones a un nivel competitivo.

Cuando Albert Camus ganó el Premio Nobel de Literatura, se lo agradeció a su primer profesor con una carta. Escribió a su maestro Louis Germain: Sin usted, sin la mano cariñosa que tendió al chiquillo pobre que yo era, sin su enseñanza y su ejemplo, nada de esto habría ocurrido. No le doy mucha importancia a esta clase de honores, pero al menos me dan la oportunidad de decirle lo que usted ha sido, y todavía es, para mí, de asegurarle que sus esfuerzos, su trabajo y el corazón generoso que puso en él, todavía vive en uno de sus niños escolares que, a pesar de los años, nunca ha dejado de ser su alumno agradecido.

Si Albert Camus consiguió ser uno de los grandes autores del siglo xx y ganar el Premio Nobel de Literatura, fue en parte gracias a los esfuerzos de su profesor de primaria. Camus no olvidó los esfuerzos de su profesor y le dedicó el discurso de agradecimiento al recibir el Nobel. También le escribió una carta de su puño y letra para agradecerle en primera persona todas sus enseñanzas.

La respuesta de su profesor: Soy incapaz de expresar la alegría que me has dado con la gentileza de tu gesto y no sé cómo agradecértelo. Seguirás siendo para mí, mi pequeño Camus. Siempre has mostrado un pudor instintivo ante la idea de descubrir tu naturaleza, tus sentimientos. Cuando mejor lo consigues es cuando eres simple, directo. Esas impresiones me las dabas en clase. El pedagogo que quiere desempeñar concienzudamente su oficio no descuida ninguna ocasión para conocer a sus alumnos, sus hijos, y estas se presentan constantemente. Una respuesta, un gesto, una mirada, son ampliamente reveladoras. Creo conocer bien

al simpático hombrecito que eras y el niño muy a menudo, contiene en germen al hombre que llegará a ser. El placer de estar en clase resplandecía en toda tu persona. Tu cara expresaba optimismo.

La presente investigación tiene como objetivo mejorar la actividad administrativa y el nivel de la educación de nuestro país. La propuesta es analizar las insolvencias de componentes básicos que deben estar presentes en la formación de los directivos y docentes y demostrar como objetivo si existe relación del talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes. La globalización ha hecho posible que las comunicaciones, la información, los conocimientos y avances tecnológicos lleguen a todo el mundo con gran rapidez evidenciándose en la mayoría de los países de la región un gran desarrollo del sector educativo. La enseñanza ha cobrado excelentes niveles competitivos. No obstante en nuestro país no hay buenos resultados en la enseñanza. Las regiones: costa, sierra y selva presentan claras diferencias en el nivel educativo de los niños y adolescentes. Asimismo, la UNESCO en la prueba Pisa, calificó al Perú muy por debajo del nivel promedio del rendimiento de escolar en comparación con los demás países de la región.

Estudios pasados, exponen que nuestras escuelas y colegios en las diferentes regiones, presentan un modelo administrativo-educativo aferrado a formas tradicionales de gestión y de la enseñanza. No se observa una estandarización homogénea a este respecto en las diferentes regiones que conforman nuestro país. La administración institucional educativa aún entrapadas en modelos mentales con antiguos paradigmas, provocan muchas veces enfrentamientos de directivos y docentes o el poco interés y desidia por resolver problemas menoscabando la celeridad de la tramitación eficiente en cuanto a las metas y objetivos trazados. Las relaciones interpersonales no son del todo óptimas. El escaso trato amable, el autoritarismo, el desinterés por ejercer sus funciones de acuerdo a requerimientos específicos; evidencian una falencia flagrante de valores y principios en las actitudes de los agentes de la educación en general.

La percepción y el comentario general que tiene la sociedad desde décadas pasadas de la deficiencia de la educación y de la administración, obedece precisamente que la gente comprometida en la educación en sus diferentes cargos no logra sacudirse del todo de esta problemática. Los prejuicios, mitos, creencias religiosas, etnia, extracción social e incluso prácticas de brujerías aún prevalecen en la consciencias y pensamientos. Esta especie de ignorancia socaba el entendimiento y maneras formales y respetuosas en las relaciones personales, interpersonales y en la capacidad de trabajar en grupo. En consecuencia las metas y objetivos del plantel, son parcialmente o no cumplidas. Nuestra investigación presenta el enfoque pertinente y busca poner en práctica la correlación de las variables talento directivo y las capacidades pedagógicas.

La sinopsis del problema nos lleva a percibir la raíz del mismo, y acontece que la formación profesional de los agentes de la educación, no dan importancia a los principios, valores y normas, como eje fundamental en su comportamiento y actitudes en el ejercicio de sus saberes y responsabilidades. El atraso de la enseñanza de los niños y jóvenes muy por debajo del nivel medio alcanzado por los países de la región, está enmarcado por esta sinopsis. Meditamos y reflexionamos y nos preguntamos si tienen realmente consciencia de la importancia de concebir ideales, metas y objetivos con base de principios y valores que dan origen a talentos, actitudes, competencias y capacidades pedagógicas hoy considerados como el principal patrimonio en toda entidad y muy necesarios e importantes en el comportamiento organizacional que garantiza el éxito del proceso administrativo y educacional en todos sus grados.

Los talentos propios todavía están latentes en las consciencias, listos para ser descubiertos y desarrollarlos y el objetivo es que las relaciones laborales se den en este contexto que garantice eficiencia y eficacia y sobre todo en un clima de armonía y respeto.

Las estrategias pertinentes extraídas de los antecedentes internacionales y nacionales nos dan las pautas para desarrollar esta investigación que en nuestro caso consideramos de suma importancia la relación entre el talento directivo y las capacidades pedagógicas. Este planteamiento nos augura la mejora valiosa de las

capacidades pedagógicas y administrativas, en consecuencia el entendimiento y comportamiento en las relaciones laborales de los agentes educativos, se constatará en una mejor enseñanza, se visualizará nuevos modelos en la infraestructura de las organizaciones y también mejoras sustanciales de mejores formas actitudes con valores éticos y morales. La conducta y comportamiento con estos principios afianzados en el pensamiento de las personas, promoverá la disponibilidad para resolver problemas de conflictos o de comunicación.

La problemática educativa explicada es revelada en los distritos de Lima, centraliza los rasgos del mal procedimiento en las relaciones laborales de los directivos y docentes de la mayoría de las escuelas y colegios. El comportamiento organizacional en base a principios, actitudes y valores se constituyen como un baluarte y fortaleza para la disciplina y aplicación práctica de este nuevo enfoque en las instituciones educativas, pues desarrolla innovaciones en las competencias de los profesores y la mejora en los tratos del director con todo el personal. Las estrategias que enfatizan el fortalecimiento de los talentos, que se logran mediante la rectitud, que es la puesta a prueba de principios y valores morales. La rectitud promueve fortaleza, valor, sabiduría e integridad en la conducta humana en torno a normas preestablecidas en la institución.

Investigamos la importancia del talento directivo y su relación directa con las capacidades pedagógicas de los docentes en el ámbito educativo, específicamente de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

La expectativa es esperanzadora toda vez, que eleva la condición humana al nivel de respeto de la dignidad de todo hombre o mujer, punto de partida del afloramiento de los mejores recursos para el logro de los objetivos y metas. El comportamiento organizaciones y la capacidad pedagógica trascenderán hacia la receptividad de los estudiantes, promoviendo en ellos la motivación, estímulo, amor por el estudio.

Las instituciones educativas ensayan propuestas de gestión tanto institucionales como pedagógicas, demandando de quienes dirigen capacidades gerenciales y docente en mejorar las relaciones de trabajo. Como indicador básico pretende

determinar el grado de influencia del directivo y docentes, que los capacitan para emitir juicios justos y correctos en evaluación del directivo como condición básica de sus capacidades de entendimiento, útiles para la resolución de problemas.

El comportamiento organizacional, que tiene como base los principios de toda actividad humana orienta hacia el desarrollo del talento humano. Se podría decir que las personas que ostentan cargos directivos o de la enseñanza deben estar conscientes de las actitudes y talentos que poseen, los tienen los miembros que conforman la institución que dirigen, con mayor o menor grado de desarrollo, de allí la importancia de generar buenas actitudes con el trato afectivo y reconocer el talento a rescatar de los demás; cualidades que motivaran en ellos una mejor capacidad de competencias en los trabajos encomendados, sea administrativa o educacional.

Gento (2002) refiere: Líder es aquel que es capaz de inducir a la liberación de talentos propios y actitudes, de lo más profundo de la consciencia, la energía espiritual interior de los hombres, para que voluntariamente se esfuercen hasta lograr, del modo más eficaz y comfortable posible, las metas que las personas se han planteado, y alcancen para su propia dignificación y la de aquellos con quienes cohabitan. El objetivo es el cumplimiento de un trabajo ahora enfocado de un nuevo punto de vista, que está promoviendo de manera significativa valores éticos y morales, que parten de un principio moderador, que tiende al equilibrio del comportamiento humano.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

La introducción de nuevas concepciones que definen el profesionalismo directivo y docente hoy en día, se constituye como un tema de gran importancia nacional e internacional. La exigencia actual por capacitaciones del comportamiento organizacional, refiere a las habilidades personales e interpersonales, sin esquivar las innovaciones del conocimiento y tecnología de avanzada. Además se trata de conocer las concepciones que los maestros tienen sobre la educación atendiendo

principios y valores morales que promueven los talentos requeribles para alcanzar las metas y visión de las instituciones educativas.

Gómez (2015), en su tesis: "Comunicación en la resolución de conflictos entre los docentes y la gerencia escolar. Universidad de Carabobo".

El estudio tuvo como objetivo explorar el proceso de la comunicación en la resolución de conflictos entre docentes y la dirección educativa. Relaciona estilos de comunicación, resolución de conflictos. La investigación es de tipo descriptivo, con diseño de campo no experimental de cortes transaccional. Población por 14 individuos: docentes, coordinadores y directivos y con muestra tipo encuesta, a través de un cuestionario de 25 ítems, con uso de la escala tipo Likert con opciones de respuesta: siempre, algunas veces y nunca. Confiabilidad 0.952, alto confiable según Alfa de Cron Bach.

Concluye: Que el gerente usa una comunicación evasiva, con estilo a eludir resolver conflictos; predominando una comunicación medianamente asertiva en las expresiones verbales con rasgos de agresividad que estorba la toma de decisiones, en lugar de beneficiar las relaciones interpersonales.

Resultados: El 64.29% de educativos encuestados encuentra desmedro en la manera del directivo para resolver conflictos, ya que a veces utiliza dicciones descalificadoras, manipulaciones, amenazas. El 35.71% opinó que esto no ocurre.

Aporte: Sugiere que como conducto esencial para el desarrollo del talento directivo es mediante el proceso de comunicación, por ejemplo en la resolución de conflictos, evaden comunicarse con el responsable del mal entendido y no atacar el problema con el debido tacto. Debe promoverse los talentos que poseen cada uno de ellos y respetarse mutuamente. En consecuencia el directivo debe conducirse con ética y guiar haciendo uso de los talentos propios desarrollados con su experiencia con buena actitud, amabilidad y tino para saber afrontar los diversos problemas tanto personal como social.

Las instituciones educativas deben operacionalizar sus variables presentadas y contar con el recurso humano adecuado para ocupar cargos

directrices y docentes con excelente capacidad gerencial y pedagógica. La educación a nivel mundial, ha experimentado cambios progresivos importantes. En América Latina en general se ha evidenciado procesos amplios de reformas y cambios como efecto de un nuevo orden económico, social y político, motivando que nuestro país se interese en la mejora los procesos de desarrollo educacional.

Gradualmente se ha evidenciado a lo largo de la historia educacional, desde los últimos cincuenta años, los graves y agudos problemas de carácter económico social y la gran deficiencia educacional de los países latinos, principalmente en el nuestro. En este contexto, aparecen como respuestas, nuevos planteamientos para realzar el horizonte del aprendizaje y de la administración, alterándose de manera significativa las tasas de eficacia y eficiencia profesional en la administración educativa, orientados ahora a la parte mental del tratamiento gerencial y educativo, es decir, el estudio detenido y profundo de los talentos de las personas como innatos de su propia naturaleza humana.

Monroy (2013), en su tesis: "Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente". Caso de la Escuela Estadal "Rafael Saturno Guerra". Valencia. Venezuela, refirió: El propósito es examinar el talento directivo como estrategia en la certeza de la capacidad pedagógica. El éxito es improbable sin excelencia individual, y la solicitud es necesaria especialmente en puestos administrativos, que va más que aptitud técnica. Adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos sobre los talentos directivos y capacidad pedagógica, orientados hacia a una nueva plataforma funcional y formal.

La metodología es de tipo descriptiva. La población representada por 24 docentes y la muestra es intencionada censal. El instrumento una encuesta tipo cuestionario, compuesta por 25 ítems, tipo escala de estimación. Describieron el proceso administrativo, el desempeño del director educativo, así como el del profesor. Resultados: El 16% de encuestados a veces realizan supervisiones en aulas y el 84% nunca supervisan. En consideración al objetivo trazado será el progreso del procedimiento educativo en todas sus áreas. La inspección es útil para una buena revisión del servicio administrativo.

Concluye: La administración educativa actual y según hallazgos, está sumida en formas tradicionales, que no brindan tramitaciones a problemas que están dentro de las organizaciones y de no propiciar un progreso en las mismas, la situación administrativa de la institución educativa seguirá vulnerable al atraso, en los procesos administrativos por deficiencia del talento directivo influyendo negativamente en la capacidad pedagógica.

El desarrollo de la actividad administrativa y educativa en nuestro país en la actualidad, los avances tecnológicos y la rapidez que llegan los conocimientos; y los peligros detectados por estos canales de información, el caso del Internet, contaminados de programas de índole inmoral, que infectan la mentalidad de los jóvenes y aún adultos. Podemos reflexionar al respecto, que es de conformidad reconocida contar con los principios y valores morales que moldean el pensamiento de nuestros directivos y docentes, promoviendo los talentos directivos, que los capacitará más allá de la competencia técnica, promoviendo el respeto en las interrelaciones personales extendidos a los educandos basados en principios.

Asimismo, los responsables del sector educativo, se han visto forzados a implementar la supervisión y una serie de capacitaciones, en su intención de revolucionar la educación por una mejor calidad del trabajo directivo y de la enseñanza; desarrollando el talento directivo y las capacidades pedagógicas.

Aporte: La estrategia básica es examinar el grado de desarrollo del talento directivo de los directores y docentes, para evaluar el nivel profesional, ya que se entiende que el éxito de institucional depende de la excelencia individual. Por lo tanto el propósito reside en descubrir, examinar y desarrollar el talento propio de cada miembro del cuerpo directivo y docente.

Parra (2012), en su tesis: “Gestión del Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Experimental “Benigno Malo” de la ciudad de Cuenca – Ecuador” mencionó:

Objetivo: La exploración del talento directivo para generar cualidades y capacidades personales apropiadas para maximizar la eficacia del desarrollo

administrativo y pedagógico. La metodología de tipo descriptiva. Instrumento encuesta tipo cuestionario. La selección del personal administrativo, docente y de servicios, procede a rangos de menos de 30 años. De 26 a 30 años, de 31 a 40 años y más de 45 años. Personal docente por 82 hombres y 40 mujeres, distribuidos según los rangos de edad, sexo. Población: 120 docentes, la muestra: 25 docentes.

Concluye: Las personas ejercen una influencia decisiva en su actividad que le corresponda, es importante tener una dirección adecuada, para que en conjunto se alcance metas trazadas. Los resultados muestran las debilidades y fortalezas, que con el ejecutar de un nuevo valor fomentado por el talento directivo la institución busca emerger y afrontar el reto: la mejora actual que necesita la niñez y la adolescencia para llegar a conceder una educación y formación correcta y propicia a los cambios tecnológicos, sociales, económicos, políticos que reclaman nuestra época.

Para detectar, el bajo nivel de entendimiento entre directivos y docentes y en consecuencia el exiguo nivel de las capacidades pedagógicas en las instituciones educativas de nuestro país, es de necesidad, conocer las debilidades y fortalezas en las que se desarrolla la actividad administrativa-educacional; tener las herramientas justas y el saber utilizarlas, para afrontar las debilidades de los agentes de la administración educativa, avizorar en el ámbito las oportunidades con las que podemos contar, saber aprovecharlas y contrarrestar las amenazas.

Aporte: Esta investigación, pone de relieve la importancia de explorar profundamente el talento directivo, que aún no ha alcanzado un desarrollo óptimo. Manifiesta, que para lograr una administración de calidad en las instituciones educativas, se debe buscar generar, actitudes, talentos, cualidades y capacidades personales apropiadas, para superar debilidades del orden administrativo y encontrar fortalezas y satisfacer el carácter de unidad administrativa.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Roca (2015) en su tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación: “Liderazgo directivo y desempeño docente en la percepción de profesores de secundaria de tres II.EE. de la red 07 UGEL 05 de Juan de Lurigancho” refiere al citar a Choquehuanca (2013): En la administración de la educación se advierte una fuerte carga de improvisación y empirismo en todos los niveles; asimismo, las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con la finalidad de proponer las forma deseables.

Se observa, como evidencia de la existencia de instituciones desprovistas de un buen sistema directivo y del talento directivo, que a su vez se traduce en una escasa capacidad pedagógica y un bajo nivel de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una institución educativa. Esta situación demanda un directivo con las cualidades o talentos propios de su cargo, que motive y crea confianza por medio de otras personas.

El objetivo es que el rol de la dirección es clave en la calidad y mejora de la dirección y capacidades pedagógicas en todos sus aspectos (estructurales, culturales, educativos, políticos y simbólicos).

La metodología: la investigación es de tipo descriptivo correlacional, porque describe las características de las variables, es correlacional por esta interesado en determinar el grado de relación entre ambas variables.

Conclusiones: Existe una alta dirección de las variables entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Con una correlación Rho de Spearman de 0.956 existiendo una alta asociación de las variables.

Aporte: Observa que en las instituciones prevalece aún la improvisación, que revela la ausencia de un trabajo sistemático y ordenado, evidenciándose un pobre nivel directivo. No solo basta contar con conocimiento técnicos, sino que el mismo debe ser revestido de formas más humanas en el trato con los demás y por ello es imprescindible la puesta en actividad los talentos no solo de parte del directivo sino, también reconocerlos en los docentes.

Rosario (2015) en su tesis: Supervisión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas Pamer Lima Metropolitana”, citando a Gámez (2005) menciona: “La competencia docente puede ser considerada como un conjunto de atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, aptitudes, actitudes y valores, características de la personalidad y recursos individuales.

Basado en el monitoreo y acompañamiento, la supervisión pedagógica es fundamental para contribuir al mejoramiento de la calidad de las instituciones educativas, contribuir a la formación integral del estudiante, apoyar y estimular el trabajo del docente.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre supervisión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes en las instituciones educativas.

Es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño censal, conformada por 140 docentes.

Conclusiones: Existe una relación directa y significativa entre la Supervisión pedagógica y las competencias pedagógicas de los docentes, el nivel de significancia es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.421, por consiguiente la supervisión pedagógica se relaciona de manera directa y significativa con las competencias pedagógicas, moderada en la relación entre las variables.

Aporte: Que el logro de las competencias no solo se evidencian en los profesores sino, también en los directivos. Las mismas que cobran cuerpo y dinamismo como un conjunto de atributos personales, actitudes y valores éticos y morales, considerado en la actualidad como los recursos más importantes.

Huamán (2015) en su tesis: “Liderazgo primal directivo y desempeño docente en la Institución Educativa N° 159 “Glorioso 10 de octubre” de San Juan de Lurigancho, Lima”. Refirió: El contacto de un directivo demuestra competencia y resolución. Su conducta expresa un conjunto de principios, valores y creencias, que moldea, construyen y se mantienen las relaciones en la calidad de los actores de la educación.

Se espera que los talentos directivos, que da forma a un liderazgo, promuevan con actos las competencias docentes.

El desempeño (capacidades) docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, que unido al liderazgo (expresión del talento propio del directivo) es decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las organizaciones educativas; se ha convertido en clave primordial para alcanzar el desarrollo de la educación peruana, especialmente la educación básica.

El diseño de estudio que se aplicó fue no experimental – correlacional transeccional. Para la información se recogió muestra representativa a través de cuestionarios con escala de tipo Likert de cada variable. La población fue de 177 encuestados, 59 (79.7%) manifiestan estar totalmente de acuerdo y 15 (20.3%) afirman estar desacuerdo con las capacidades del docente.

Conclusiones: El coeficiente de correlación de Spearman es: 0.694 es decir, es positivo moderado fuerte entre las dos variables. En respuesta a los ya planteados problemas educativos del Perú, surgen nuevas expectativas de cómo solucionarlos. Ya se puso en el tapete de la discusión, la consideración de la base de los problemas: la poca importancia que se le dan a los valores en el comportamiento organizacional de los agentes de la educación en todas sus aristas y detalles. La presente investigación ambiciosa, que se despierte en la consciencia y pensamiento de los directivos y docentes un nuevo enfoque y orden de sus trabajos encauzados en la puesta a prueba de los principios y valores morales que moldean el comportamiento humano dentro y fuera de toda institución educativa.

Ver de esta manera el área en la que le toca experimentar sus capacidades administrativas y pedagógicas de la organización. Como un laboratorio de ensayo del ejercicio del talento directivo con los principios que atañe, y el mejoramiento sustancial de las capacidades pedagógicas. La perspectiva es sumamente alentadora; en otros países surtió un efecto progresivo y en nuestro territorio no sería la excepción.

Aporte: Rescatamos que el concurso del directivo en su actividad o relación con los docentes y demás miembros administrativos, demuestra competencia y

resolución. La conducta de cada uno de los agentes enuncia un conjunto de principios, valores y creencias, que moldean un buen trabajo organizativo.

Vargas (2013) en su tesis: “Gestión Pedagógica de Trabajo docente a través de grupos corporativos”. El objetivo de su investigación es representar la gestión pedagógica y la capacidad del docente: Diagnosticar logros y dificultades de la gestión pedagógica del trabajo de los grupos docentes en la institución educativa.

La investigación es descriptivo y combina técnicas de análisis cuantitativas y cualitativas. La muestra: 70 docentes, 66 docentes y 4 directivos: Los directivos tienen en poco las sugerencias y opiniones sobre el trabajo ejecutado para mejorarlo, el 30% de docentes están en desacuerdo, mientras que el 21% está ligeramente de acuerdo y el 17% está ligeramente en divergencia.

Concluye: La gestión pedagógica estratégica debe contribuir a los objetivos, la cohesión grupal basada en principios, valores, reglas, talento directivo, el sentido de pertenencia, el ser mejores personas. La solución de conflictos pasa por el respeto, la comprensión, el diálogo y la comunicación intercultural.

Este trabajo de investigación, corrobora con el logro de los objetivos de la implementación en los trabajos educativos, que nuestra investigación expone la conexión grupal con los valores y reglas, el talento directivo, el de pertenencia y el esfuerzo de ser mejores personas; que destacan en la solución de conflictos emergiendo notoriamente el respeto, la comprensión, el diálogo y la información.

Aporte: Como finalidad última, la tesis llega a considerar que el principio de los talentos propios de los individuos tienden a la coherencia de los trabajos grupales, el talento directivo entra a tallar como un nuevo valor en la formación de cada miembro de las instituciones educativas.

1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Bases teóricas de la variable talento directivo

Teoría de Administración de los recursos humanos

Mayo (1933) refirió en su libro: “Teoría de las relaciones humanas”:

Los estudios y la puesta en ejercicio de los valores éticos y morales, favorecen el perfeccionamiento de la teoría de las relaciones humanas. El propósito primordial es resaltar la importancia que tienen las personas como seres completos con principios y dignidad, reconocer que el trabajador no solo le interesa la economía, sino también las necesidades psicológicas y sociales, la parte humana.

Sobre esta base, reflexionamos que cuando se dan a conocer los objetivos de la organización la senda es más allanada al trabajador; éste evalúa cómo su trabajo ayuda a conseguir los objetivos y entonces cambia su actitud hacia el trabajo y gana satisfacción laboral. En el proceso integral se da importancia a la comunicación organizacional entre el trabajador y la administración, retroalimentado las relaciones de manera integral.

El espíritu del principio que rigen las actividades humanas de forma justa, permite descubrir a tiempo los orígenes de la desidia en el trabajo en sus diversas plazas y corregir el error, en base a actitudes correctas, teniendo en cuenta el respeto a la dignidad del trabajador. Asimismo, los trabajadores conocen su capacidad y se sienten útiles y seguros para ser considerados a la hora de evaluar sus competencias.

Teoría de la administración

Parker (1918) en su libro, “The new State”, señaló:

La ética en la dirección empresarial, está por debajo de nuestro pensamiento donde subyacen determinados principios que han de ser aplicados a nuestros problemas, busca el ordenamiento social de toda empresa en base de la ética en

el compartimiento de estándares establecidos por las asociaciones institucionales. Asimismo, contribuye conscientemente el desarrollo individual y el bienestar social.

Los trabajadores y los jefes comparten una misión y visión como integrantes de la misma organización, no debería existir una diferencia entre administradores (que daban órdenes) y los empleados (aceptan órdenes) porque ensombrece la asociación natural.

Es promisorio el mejoramiento de las relaciones sobre esta base, algunas dentro de la organización y otras más allá de sus fronteras. Y es vigente para la actualidad el nacimiento a la consideración seria del trabajador como un ser social, que posee naturalmente talentos propios por descubrir y desarrollar en un ambiente social sano, de respeto a su dignidad en su condición de ser humano.

Es interesante notar, como la construcción de teorías de diferentes autores sobre el tema, conducen hacia mejoras en cualquier actividad del hombre, al origen de las ideas, lo sustancial de su principio, que da lugar a las mejores formas de pensamiento, ideas, creatividad, talentos y aptitudes de vida y de integridad moral.

Teoría del comportamiento organizacional

Robbins (2013) en su libro: Comportamiento organizacional, mencionó: Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. La actitud no lo es todo, pero está cerca de serlo. En la actualidad se da mucha importancia a las actitudes de los trabajadores, que identifica al talento humano natural en vía de desarrollo, y del talento directivo, ajustándose a la eficiencia y eficacia del desempeño del talento directivo y de las capacidades y aptitudes. Se enfocan en tres componentes principales: cognición, afecto y comportamiento.

El talento parten de un principio que promueve actitudes y habilidades aún desconocidas por las personas, que al descubrirlas gustosamente las pondrían al servicio siempre y cuando tengan un reconocimiento, respeto y pecuniario. Realza la estabilidad emocional del trabajador y comparte sus mejores sapiencias con sus jefes que pusieron a prueba su talento directivo de avivar talentos y actitudes propias o particulares de las personas en tareas especiales. La finalidad a nivel

institucional como un todo o unidad es el nivel de respeto y comprensión que se demuestra a través de las tareas propias de cada persona, que es responsable.

Chiavenato (2009) En su libro *Gestión del Talento Humano*, mencionó: En dictamen de Levering y Moroskowitz, las dos tipologías importantes de una asociación buena para trabajar son:

Cuando en una institución usted se siente respetado, en la que una persona cree en sí misma y se desarrolla como persona y trabajador demostrando progreso en sus actitudes y competencias. Significa que la empresa muestra respeto y consideración por sus habilidades personales e interpersonales y que usted puede progresar en ella. En el comportamiento más sutil, la confianza entre personas es amigable, se atienden unas a otras y se tratan con respeto. El error está en que se obliga al trabajador a despojarse de su verdadera personalidad.

La mejor empresa propicia un ambiente afable en el cual los trabajadores se sienten libres para hacer preguntas y están preparados a aceptar una respuesta franca y sincera. El trabajador debe confiar en sus interlocutores y puede confiar en lo que manifiestan.

Los más avanzados estándares de producción de bienes y servicios, o culturales se encuentran en el respeto a la dignidad del hombre, que se evidencian en un gesto cordial, ameno; la aprobación calurosa cuando alguien hizo más de lo encomendado, que aviva el entusiasmo e inspiración a trabajar más en cooperación que resulta ennobecedor que se trabaja más allá del sueldo o ganancia material. La inteligencia se inspira, supera los límites impuestos por las tradiciones o supersticiones del pasado tan compenetrados en la consciencia de los peruanos de las regiones principalmente de la sierra y selva peruanos desde la colonia.

El talento humano se convierte cada día en algo infalible, como un mandato obligado para el éxito organizacional. Contar con personas no quiere decir que poseen talentos desarrollados.

La Teoría X y la Teoría Y

McGregor (1960), afirmó:

El talento directivo y las capacidades pedagógicas juegan un papel integrador en toda institución en las que se conjugan una serie de talentos, actitudes características según la individualidad o personalidad de los agentes directivos, docentes o miembros de cualquier institución educacional o empresarial.

Estas ideas tienen hoy una aplicación pragmática en las formas direccionales en las que se trata de descubrir y desarrollar las capacidades propias. Por ejemplo, define dos géneros de dirección en función del cual sea la concepción que se tenga del hombre. A partir de su teoría X y de su teoría Y en el que se evidencia un estilo autoritario y un estilo participativo.

Por naturaleza se percibe que un hombre estándar y común tiene una aborrecimiento natural al trabajo y lo impedirá siempre que sea posible; las personas requieren ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas con puniciones para hacer bien su trabajo. Que la persona promedio opta que lo dirijan y no le gusta tomar responsabilidades. Conjunto de ideas que llamó Teoría X.

Cree que las personas pueden aplicarse en el trabajo con tanta naturalidad como el jugar o descansar; las personas pueden autocontrolar su trabajo, procura asumir responsabilidades. La creatividad, el ingenio, la imaginación y las actitudes son algo que las personas tienen y pueden desarrollar y no son pocos, la denomina la Teoría Y.

Las dos teorías definen estas dos formas totalmente apartadas.

La teoría Y pueden ser utilizada precisamente en la dirección y capacidades pedagógicas en el campo de la administración y profesionales docentes. Ejercitar autoridad para alcanzar resultados deseados y objetivos es ver el modo en que los profesionales docentes ejerzan las competencias pedagógicas asuman el propósito de una acción efectuando la misma por competencias propias de iniciativa, creatividad, ingenio que forman parte del talento y capacidades

pedagógicas, ante que obedecer meramente ordenes por temor al castigo o porque solamente recibirá al final de la jornada un sueldo.

Manifiesta cambiar la forma en que se administra a las personas. Empieza una tendencia a reconocer en el practicante su valía de ser humano completo. El profesional moderno ya no es motivado por imposición, o el temor, como ocurría en las primeras sociedades industriales. El empleado moderno halla sus estimulaciones en la parte superior de la famosa pirámide de Maslow: el reconocimiento, la autoestima, la capacidad de realización.

Un modelo de gestión de recursos humanos: “Integración y autocontrol” en la que conocidos las metas, el profesional delimita sus responsabilidades, objetivos y su propio proceso de desarrollo y autoevaluación. Acontece probablemente como un medio de crear “compromiso”.

El ejercicio de estos modelos excluirá defectos tradicionales de subjetividad, escasez de equidad y el retraimiento de la capacidad creativa, propician la iniciativa y el compromiso del empleado se alentará.

La teoría Y en que la administración genera la participación activa de los profesionales en programas de reducción de costos, compartiendo los beneficios del esfuerzo conjunto. Los profesionales de la educación consiguen su progreso personal empleando al tope sus capacidades pedagógicas en un ambiente de cooperación y equidad que recompensa su participación. Es muy significativo la cordialidad motivada por el director o administrador, que más allá de su personalidad o estilo de liderazgo transmita integridad, afabilidad y coherencia con un conjunto de principios en los que la consideración especial al ser humano, como un asunto prioritario ya que inspira el destaque del talento directivo y las capacidades pedagógicas. Estas variables descubiertas en la consciencia del hombre deben ser desarrolladas y al unísono forman la entidad completa.

Es sorprendente advertir como la mentalidad humana en todos los niveles de gestión organizativa en el mundo de hoy, con todos los avances materiales y de ganancias económicas; ha direccionado su interés al reconocimiento de las cualidades de orden en estricto de la formación del pensamiento en sus cualidades

propias e innatas de los profesiones que les toco representar y laborar para ganarse la vida. El importante resaltar y valorizar los principios y valores que dan paso al desarrollo y encumbramiento del talento humano, como pieza fundamental en el engranaje de las interrelaciones de las personas.

Schlemenson (2002), mencionó:

El desarrollo de sistemas para la administración del talento, dada la escasez de este recurso, requiere ser cuidadoso; detectarlo, evaluarlo y desarrollarlo. La evaluación del potencial, basada en conceptos extraídos de investigaciones y trabajo de campo. Teoría de la conducción direccional que implica los atributos que debe tener hoy, más que nunca el líder y la solidez ética. Talento directivo y liderazgo son dos columnas que marcan la diferencia entre las organizaciones y constituye la llave para afrontar los variados desafíos que depara los tiempos actuales.

El talento directivo de las personas que integran una organización, deben ser percibidos, desarrollados y aplicados en sus diferentes tareas específicas donde demostraran las capacidades y habilidades idóneas por las que se les escogió. Los responsables de la dirección administrativa y mejoramiento de las capacidades pedagógicas de toda institución educativa deben estar conscientes de la importancia de los talentos individuales que poseen y las del personal. El trabajo conjunto se hará más valioso en valores y las propuestas serán oportunas y para cumplir con las tareas a futuro y la aplicación de estrategias pertinentes.

Consideramos valioso el diagnóstico global de los profesionales, que reconoce en los diversos avances del progreso humano los talentos de la gente. Instala el talento como el mayor dominio que las organizaciones están dispuestos a redescubrir y explotar. Con la reflexión que es escaso y todo lo que es escaso es altamente cotizado en cualquier mercado que se lo solicite. El sector educativo no ignora la reflexión de Medina, y la agudeza de su percepción de que el talento individual crea cultura, escuela y equipo, promocionan estabilidad mental y emocional, tienen visión, aprovechan bien las fortalezas y encaminan las

debilidades, se ha propuesto potenciarlo al nivel de excelencia del directivo y docentes.

Jericó (2001) refirió:

Las claves del éxito de las organizaciones dependen del talento personal de los profesionales; que no es un inmenso acerbo de conocimiento, sino por ser capaces de asimilar y unir la tecnología para modernizar. Tendrán que adaptarse a sus metamorfosis. El talento ha alejado al capital y se ha convertido en un recurso escaso. La tecnología ha potencializado al talento para innovar. El talento es la materia gris de la innovación. El profesional con talento comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

La mentalidad organizacional ha dado un giro espectacular. Para ilustrar como es que el talento ha desplazado el capital, y ha conseguido imponerse no solo en los ámbitos educativos sino también en organizaciones de producción de bienes y servicios en la que prevalecía el capital. Esto quiere decir, que las maquinarias, equipos y edificios que en pocas decenas de años atrás era lo básico para la productividad (crecimiento del PBI), por que representaba el mayor porcentaje del capital financiero (dinero) en la contabilidad. Hoy en día, la mentalidad organizativa ha dirigido su atención al talento, ha reconocido su importancia trascendental, lo ha considerado como el patrimonio más valioso y el recurso vital en sus miembros, por ello, por las exigencias de las demandas en todos sus rangos se ha visto obligado a promocionarlo mediante estudios e investigaciones.

Podemos advertir, en reflexión profunda del ser humano, su mayor adquisición consiste en reconocer que la espiritualización del pensamiento por principios y talentos es el recurso más valioso que tiene.

Chiavenato (2002) en su libro, *Gestión del talento humano*, afirmó:

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas necesarias para administrar los aspectos administrativos conexos con la "personas" o recursos humanos; incluidas reclutamientos, clasificación, adestramiento, distinciones y

evaluación del trabajo. Las personas con talento innato son imprescindibles en las organizaciones y no se debe desaprovechar el talento humano de nadie en la obtención de un valioso desempeño. Las personas es el activo más importante.

El cambio de época, en la que se evidencian nuevos procesos educativos a tono con la velocidad de la tecnología y los conocimientos, generan en perspectivas nuevas demandas para adaptarse a las exigencias del contexto social. El talento directivo se hace fundamental en toda organización educativa lleva en si el germen de las mejores políticas que engendrarán el desarrollo continuo del talento de las personas en el cargo que más capacidad y disposición tengan.

Ante esta nueva luz la educación cobra un valor inmenso por que los directivos y docentes se tornaran más conscientes de su rol en la organización, para la mejora sustancial de la administración y capacidad pedagógica. Ya en las organizaciones escolares se han cuestionado los paradigmas tradicionales y las teorías pedagógicas. Los docentes están interpretando sus prácticas pedagógicas y los gobiernos tratan de cambiar o fortalecer sus sistemas educativos nuevos y más eficientes como eficaces.

El talento directivo comprendido como actitudes o una predisposición mental para responder coherentemente de manera favorable o desfavorable ante un problema, objeto, ser vivo, actividad, concepto o símbolos.

Facultades del ser humano

Facultad

La Real Academia Española (2000), definió:

El término *facultad*: aptitud, potencia física o moral; poder, derecho para hacer alguna cosa, licencia o permiso.

El desarrollo del talento directivo y las capacidades pedagógicas, como experiencia integradora, comprobada en las organizaciones empresariales y

educacionales en los grupos de trabajo: ejecutivos, secretarias, profesores, estudiantes y empleados en casi todas las ocasiones ha existido una concordancia casi perfecta en los resultados. Por ello, es preciso mencionar que dichos talentos o facultades, constituyen un modelo del ser humano del cual partir para las actividades en general.

Definición de talento

Davies (2011), refirió:

“El talento es el sistema de atracción, identificación, desarrollo, compromiso/retención y despliegue de los talentos propios los individuos con alto potencial quienes en particular son valiosos para una organización”. (p. 4)

El talento directivo se puede concebir como un proceso sistemático y dinámico de descubrir, desarrollar y sostener talentos individuales. Los procesos del talento directivo dependen del contexto y dirección de la organización y prácticas implementadas. El talento directivo puede ser organizacional específico y ser definido como el origen de toda actividad humana debe identificar el talento directivo en todo miembro de toda institución educativa, desarrollando la práctica del talento directivo en base a principios, que garantizará un ambiente cordial y ameno en las acciones educativas y administrativas, crearse un ambiente placentero de trabajo, que anularán desavenencias o actitudes muchas veces agresivas y el ambiente se tornará satisfactorio.

El talento directivo es desarrollar las capacidades propias para forjar valor en la institución y en las personas que la constituyen y poder orientarse hacia el liderazgo. El concepto de *competencia*, junto a un conjunto variado de peculiaridades personales que diferencian a los mejores del resto y se presenta como la *manera* de poder operativizar el talento. El talento es poseer ciertas aptitudes y capacidades. Se puede concebir al talento en su mejor desarrollo y desenvolvimiento, como la disciplina importante y urgente que debe poseer y disponer todo gerente o administrativo a fin de buscar las potencialidades que

requiere de su personal. Hoy por hoy se presenta en el razonamiento de los directores de toda empresa como el mejor activo en el que deben invertir.

Actitudes y valores del talento

Gardner (1997) mencionó:

El fruto concluyente del método de definición y caracterización de las personas que constituyen un conjunto, conserva algunas actitudes y valores, que se traducen en conductas apropiadas y valoradas. La responsabilidad específica del dirigente es auxiliar a otros individuos a determinar sus coincidencias personales, sociales y morales; lo más frecuente es que los líderes provoquen debido, en parte, a la manera en que han resuelto sus propios problemas de identidad.

La exigencia actual es que los directivos y plana docente y las escuelas desarrollen los talentos pertinentes en sus respectivas áreas, que involucran habilidades y competencias propias y las de todo el personal a su cargo incluyendo el estudiantado en general. A su vez estarán capacitados para instruir en propiciación del talento directivo ya reconocido y desarrollado a nuevas generaciones para actuar de modo competente en sus vidas, trabajo; añadiendo valor agregado a su producto-administración-enseñanza en calidad, equidad y competitividad. Esta no es una tarea fría o meramente mental o abstracta, por el contrario evoca en las personas sentimientos altruistas, filantrópicas, y compasivas.

Se encara el problema influenciando positivamente a los responsables del problema, haciéndoles saber, que los problemas institucionales poco o nada son de carácter personal.

Senge (2005) afirmó:

“...tenemos que revisar permanentemente nuestros modelos mentales y concepción de las cosas, porque muchas veces desvirtúan la realidad o impiden verla”. (p. 2)

Los modelos mentales son creencias o ilusiones arraigados, generalizaciones e imágenes que intervienen nuestra comprensión del quehacer

cotidiano y actuar. Los modelos mentales del comportamiento de los directivos y docentes están profundamente arraigados a creencias, costumbres propias de su región.

En nuestra investigación, indagamos lo que requieren las personas y organizaciones, además de objetivos y estrategias, procedimientos y cálculos. Lo básico para la mejora de las relaciones personales e institucionales, es que de manera introspectiva, analicemos nuestras capacidades personales y después las profesionales para enfrentar y resolver problemas de desarmonía entre los miembros que conforman la una unidad de las relaciones humanas y la educación. Sería la situación final que garantice el éxito al alcanzar metas y objetivos mediante la armonización de las relaciones humanas.

Picazo (2012), Que es el talento, comentó:

El talento son las dotes o atributos intelectuales que resplandecen en una persona, como ingenio, capacidad, prudencia, actitud, empatía, etc. Es poseer ciertas aptitudes y competencias. Talento no es meramente tener conocimientos, que puede ser obsoleto. Se puede adicionar que el talento es una capacidad de aprender y desaprender lo conocido.

Comprende tres elementos: Capacidades o competencias, formada por conocimientos, habilidades y actitudes, compromiso y acción.

La Real Academia Española de la Lengua (2000) Definió:

El talento en el hombre: Como la persona inteligente o idónea para determinada labor; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de solucionar problemas dado que tiene habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede aplicar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad, competencia y disposición para el buen desempeño del trabajo

Talento son las dotes intelectuales que irradian en una persona, como ingenio, capacidad, prudencia, etc. Talento es diferente a poseer conocimiento. Un

conocimiento puede ser antiguo en un período dado, en cambio un talento bien aprovechado y beneficiado con la interacción de otros tiende a ser siempre vigente. El objetivo es propiciar que la dirección, salga del concepto tradicional del desarrollo de la gestión administrativa de ideas básicas y tradicionales, hacia un enfoque a partir del desarrollo del talento directivo.

Es el momento del descubrimiento y desarrollo del talento, se infiere de los últimos estudios que el talento se ha convertido en el más grande patrimonio de las empresas. El adelanto tecnológico, la globalización y el desarrollo de los mercados de capital han facilitado el camino a la financiación. El talento que está ya en el cerebro de los directivos, es considerado en el recurso más importante e inestimable e insuficiente. El talento directivo, innovador, se manifiesta en tres hallazgos: El talento individual crea cultura, escuela y equipo, crecen en poder y responsabilidad, son estables, proyecta visión, los empleados se autoconocen, plantan y desarrollan sus puntos fuertes, no postergan los débiles, no se dejan subyugar por los impulsos. Podemos observar que en la actualidad el talento directivo se impone en el campo educativo, que es lugar donde se empieza a gestar este patrimonio natural de las personas.

Variable 1: Talento directivo

Toda persona lleva en sí misma en su consciencia y pensamientos, dotes o atributos, talentos y actitudes, que les son propias y latentes, que lo capacita para desempeñarse eficientemente en trabajos o tareas que se le asigne, donde puede poner a prueba sus aptitudes especiales producto de sus talentos naturales.

El directivo sabe que ante la responsabilidad del cargo y siendo su finalidad garantizar orden y eficiencia administrativa-educacional, al generar valor adicional en su relación con los docentes y personal administrativo; poner de manifiesto cualidades, actitudes, talentos que motiven e inspiren a las demás personas a dar lo mejor de sí misma, se consigue con el buen trato, que es un talento que identifica a la persona y que promueve respeto y armonía.

Definición de talento directivo

Fernández (2002), definió:

El talento directivo es desplegar todas las capacidades propias para generar valor en la organización y en las personas que la conforman y poder orientarse más hacia el liderazgo. Desde el punto de vista administrativo, el talento directivo recae en una persona con condiciones y atributos para planear, coordinar, supervisar y evaluar. Las personas responsables en su cargo direccional, requiere de algo más esencial en su accionar, que es el talento que lo motiva a inspirar e impulsar.

El directivo de una institución educativa, debe estar consciente que el recurso humano es el activo más importante, reconocido en la actualidad por los más grandes teóricos, ya que el ejercicio del mismo, genera no solo ganancias monetarias sino también calidad de trabajo en las capacidades profesionales. Los docentes pueden desarrollar sus competencias con mayor libertad en un ambiente de cordialidad y armonía. El capital humano es considerado en la actualidad como el recurso más importante, se refleja en los talentos personales desde los directivo, docentes y cuerpo administrativo, que poseen y desarrollan en las prácticas profesionales, como el ser proactivo, flexible, comprensivos, cambiantes, individuos poseedores de inteligencia y habilidades naturales para llegar a los demás y conducir a la excelencia.

El directivo es racional ante un hecho y dispuesto al control, busca que el personal sea eficaz en su nivel de posesión y responsabilidad. Adquiere posturas de un líder, que ante un hecho no reaccionan, actúan antes de que se produzca, dan forma a las ideas, en vez de responder a ellas. Se comportan con una actitud más personal. Se evidencia en la mejora de estados de ánimo. El resultado es que se consigue cambiar la manera de pensar de la gente sobre lo que es deseable, posible y necesario.

Se destacan cualidades espontaneas al ser más proactivos, solidarios, colaborativos, comunicativos, de pensamiento abierto ante las nuevas tecnologías y avances de procedimientos de desarrollo profesional. Tanto el directivo, docentes y personal administrativo deben reunir los talentos necesarios y necesarios.

Fernández (2002) señaló:

El talento directivo son las competencias, el compromiso y la acción para llevar una organización a enfrentar retos actuales y proyectarse al futuro, así como lograr, que las personas que conforman su institución den lo mejor de sí mismas, crezcan y se desarrollen a través del trabajo.

El talento directivo proyecta a la organización como un sistema de funcionamiento administrativo de desarrollo de las competencias propias del ejercicio pedagógico, en base a las buenas relaciones humana que integre y contribuya al desarrollo profesional con los últimos avances del comportamiento humano, organizacional, teniendo como célula del engranaje institucional a la persona como fin primero y último en todos sus niveles de posición: cargos con responsabilidad, así como de aquellos de menor jerarquía. El objetivo es enriquecer su entorno y transformarlo con mejoras continuas.

Del Piélagó (2016) comentó:

El talento directivo son las competencias estratégicas, ejecutivas y de liderazgo, que el directivo debe tener incorporada en su consciencia y pensamiento comprendidas como competencias personales, que lo distinguen de otros profesionales, que al dimensionarse no solo garantice un buen trabajo organizativo, sino al mismo tiempo implica formar personas desarrollando sus potencialidades.

El grado de desarrollo del talento directivo, precisan de estas competencias, que sirven de fundamento para desarrollar proyectos, nuevas tareas que surgen conforme la globalización actual lo demande. El avance y desarrollo de la civilización es completar la verdadera identidad del hombre, con nuevos talentos, que promuevan mejores criterios, disponibilidad y el ser colaborativo, fraternal, desinteresado, afectivo.

El directivo, que dirige una organización, dirige su talento en saber direccionar los motivos prioritarios de actuación integral.

Cole (2013) manifestó:

El talento directivo, es la actitud mental expuesta en los individuos como competencias y actitudes en su relación con los demás empleados de toda organización. El talento en sí, ya está en las personas de manera innata solo es preciso rescatarla del subconsciente y aflorarla en su diario convivir. Se destacan como las competencias y actitudes desarrolladas y son necesarias para el trabajo mancomunado de la administración.

Esta concepción del talento, implica evaluar de forma estratégica, e identificarlo del talento que se necesita, refuerza la capacidad de cumplir con los objetivos educacionales. De esta manera con el talento adecuado, se puede decir, que se cuenta por así decirlo como como una marca de mayor eficacia y alcanzar las metas de forma sistemática y proporcionar mayor valor al producto educativo. Es importante subrayar, que la evaluación del talento directivo actual con el fin de recopilar percepciones y comportamientos individuales, dirigiendo y construir el puente entre su estrategia de talento y la estrategia de procesos propios de la institución educacional.

Competencias para el talento directivo

Fernández (2002) refirió:

El talento directivo es tener la capacidad de relacionarse con otras personas con igualdad y tacto, reconocer en ellas sus propias capacidades, contribuir a su desarrollo y estimular el trabajo de cada persona, que se puede convertir en la capacidad de trabajar en equipo con diferentes áreas y estimular la formación de equipos a partir de la exploración de las capacidades del empleado.

Se evidencia la capacidad de comunicación de manera correcta, honesta, oportuna y efectiva por medios verbales, no verbales y tecnológicos e influir satisfactoriamente en bien de la organización.

Generar la capacidad de propiciar sentimientos de optimismo e innovación, así como desarrollar la capacidad de dirigir una visión definida y clara para el futuro.

En toda institución educativa para ocupar y ejercer con eficacia un cargo directivo no es tarea fácil, requiere y supone que la persona tenga incorporada y desarrollada competencias personales y profesionales que lo distinguen. La dirección de una organización, empresa o de educación. No basta el simple uso del criterio, título profesional, experiencia de vida y el sentido común para ser un buen directivo. Un directivo no debe improvisar, haría mucho daño a la institución, por el contrario un buen directivo debe tener competencias estratégicas y de liderazgo, es decir debe ser capaz de producir resultados económicos positivos y rentables en la unidad educacional que le corresponde dirigir. Asimismo, saber negociar y optimizar costos o reducirlos al mínimo.

Por competencias ejecutivas podemos señalar, que el directivo ejerce el interés del desarrollo profesional de las personas que están a su cargo, en la satisfacción de la motivación de ellas, atendiendo principalmente por el aprendizaje, con acciones concretas y no solo con buenos deseos, es decir, pasar de la intención a la acción.

Picazo (2012), cómo desarrollar el talento directivo, manifestó: Las acciones para desarrollar el talento directivo, se podría comenzar por el querer dirigir, estar consciente en la capacidad propia de dirigir, tener iniciativa, enfocar el talento a las tareas que debes enfrentar, estar al tanto con las últimas informaciones, otras experiencias y puntos de vistas, disponibilidad para asumir riesgos. Al asumir la responsabilidad fortalece el talento, ser empático, disfrutar conocer otras gentes.

Introduce de manera práctica al personal a la toma de consciencia de esta nueva mentalidad y el desarrollo personal en su cotidiana relación con los demás compañeros de trabajo. El logro es alentador ya que establece los paradigmas urgentes para el comportamiento humano y organizacional.

El directivo sabe enseñar, comparte experiencias, sabe formar cuadros grupales, sabe descubrir talentos y habilidades de todos y sabe ubicar a su personal en el puesto donde éste puede desarrollar al máximo sus potencialidades; en resumen un directivo con talento promueve la atractividad de la institución educativa.

Dimensiones de la variable talento directivo

Para la presente variable se tomaron las siguientes dimensiones

Dimensión 1: Habilidades personales

Maxwell (2007), refirió:

Desplegar el talento humano será la plataforma para lograr el talento organizativo. Hoy en día las organizaciones necesitan la capacidad para revelar, esgrimir y desarrollar, motivar y vigorizar el talento directivo, es decir, la capacidad y voluntad de las personas para conseguir los objetivos. Desarrollar el talento directivo involucra, para una organización educativa ensanchar su capacidad de enseñar y aprender y alcanzará el cometido autoimpuesto, de logros y satisfacción personal. *"Las personas van a fracasar si visualizan lo que quieren hacer antes de saber qué clase de personas deben ser"*

Un cargo directivo requiere y supone, que la persona tenga incorporada y desarrollada ciertas competencias personales y profesionales que lo distinguen de otros profesionales, en el ámbito estrictamente de las competencias directivas, significa el tomar consciencia del desarrollo del talento directivo personal. Se cree comúnmente que los grados académicos, la experiencia y el sentido común son suficientes para un directivo, pero en la práctica son insuficientes, el valor agregado y como el activo más importante considerado hoy en día es el talento directivo. El talento directivo se traduce en competencias estratégicas capaz de producir resultados económicos positivos y rentables, que igualmente compete con cualquier institución educativa.

El nuevo entorno requiere de nuevas capacidades, talentos tanto individuales como organizativos, que deben transformarse en competencias de toda la institución, y cuya adquisición, desarrollo y transformación corresponde a los directivos con sus propios talentos transmisibles.

Prevalece la necesidad de plantear una estrategia que integre la gestión del talento directivo dentro de la institución educativa como una unidad armónica. Debe componer directivos que dediquen todo el tiempo necesario y comprometer con los demás al desarrollo de las personas con responsabilidades, que comprendan la globalidad y la diversidad, promoviendo la diferenciación. De esta manera se gestará la credibilidad del mensaje y evidenciándose la evolución natural de la cultura de la organización.

Robbins (2009) refirió:

Que las Habilidades personales son comprensión del comportamiento humano, que estudia las actitudes en la relación con el comportamiento y el modo en que en que la satisfacción o insatisfacción de los individuos afecta el entorno laboral. Las actitudes comprendidas como enunciados de evaluación –favorables o desfavorables- acerca de objetos, individuos o eventos. Involucran tres componentes principales: cognitivo, afectivo y comportamiento. Los tres componentes se relacionan estrechamente. El comportamiento siempre concuerda con las actitudes. Las habilidades personales conciben la puesta en práctica del talento directivo.

Estudios últimos sobre la aplicación de los talentos directivos, ha impuesto certeramente la integración de los saberes cognitivos en todas sus materias con las aptitudes, habilidades, competencias, respeto y buenas capacidades para el relacionamiento personal amable. Un directivo que muestra interés real por los problemas personales de sus subordinados, se le tipifica como un profesional completo y altamente calificado en la destreza del manejo de habilidades personales importantes para el buen éxito de todo proyecto organizacional.

Este dimensionamiento de la variable talento directivo, se constata en las relaciones personales, del buen trato personal, motivando por conseguir un “propósito” real y actitudes necesarias para el crecimiento personal entre el directivo y los docentes, fomentando confianza mutua con el buen ejemplo, de servir y ser útil, promueve virtudes humanas con un compromiso ético en su comportamiento, sabiendo tratar bien a las personas y de esta manera se gesta la unidad institucional.

Daft (2015) mencionó:

Las habilidades personales de los directores para usar recursos (personal) evaluando el valor intangible (conocimientos, cultura corporativa) en las actividades organizacionales diarias para lograr un mejor desempeño. El cuerpo directivo en su desempeño gerencial proyecta racionalidad y control, en el escoger del personal de una institución educativa sea eficiente en su profesionalización conforme al puesto y responsabilidad. El talento directivo no se caracteriza por la acumulación de conocimientos que ostenta, sino por el talento de adaptarse con nuevos aprendizajes y diluir de la consciencia conocimientos obsoletos. Asimismo, también forja la planificación como un régimen que apoya a extender su medio y transformarlo. Más allá de un mero proceso de administración básica o rutinaria.

El desarrollo de las habilidades personales es considerado como prioridad en la gestión del talento de las organizaciones, y vistas como el foco de las inversiones (equivalente al 46%) de las organizaciones a nivel mundial. Organizadamente las instituciones tienen planeado desarrollar las habilidades personales específicas e invertir en la evaluación de estas habilidades e impulsar las capacidades personales. Dar importancia a la formación educativa del personal en el sentido de desarrollar competencias propias al nivel cultural, psicología, conocimientos de estrategias del talento que tenga en cuenta las habilidades personales necesarias para el desarrollo institucional en su conjunto. Los directivos hoy por hoy están conscientes de que el talento en sus diferentes modalidades según la labor que se tenga es la principal fuente de aceleración del rendimiento institucional.

Robbins (2009), mencionó:

La importancia de las aptitudes interpersonales, conducen al entendimiento del comportamiento de la gente en la consecución de la eficacia de un director. Se impone la calidad e interés de la mejora sustancial de las aptitudes interpersonales de dirigentes vinculándose con la incorporación y mantenimiento de trabajadores de alto rendimiento. Es probable que tener administradores con buenas capacidades interpersonales haga de su trabajo mucho más placentero. Las aptitudes técnicas son importantes, pero no suficientes para el éxito completo.

La influencia de modelos mentales en las organizaciones educativas, corresponde de manera decisiva a la resolución de los problemas administrativos, al poner en práctica del talento directivo y capacidades pedagógicas de los profesores, que motiva el desarrollo integral para encontrar los mejores resultados en las relaciones interpersonales directivos-docentes-estudiantes. Estos modelos deben ser tratados desde la niñez y el enriquecimiento de ellos debe ser fomentado y revestido con el afecto de los padres, mediante el amor maternal y paternal, así como el fraternal en un ambiente estabilidad mental y emocional, con esta base los profesores deben continuar con las capacidades pedagógicas en un ambiente de sencillez y cordialidad.

Los talentos deben ser observados desde la niñez y adolescencia y los padres y profesores tienen la responsabilidad de afirmarlos y desarrollarlos.

Chiavenato (2009) refirió:

Completar o adicionar talentos al sistema de trabajo, colectivizar y ubicar los talentos en el real sitio que le corresponde de manera participativa, avizorar y trazar el trabajo individual y colectivo como un engranaje perfecto, condecorar los talentos por un ejercicio excelente y alcanzar los resultados, valorar el trabajo en sí del empleado y estimularlo a perfeccionarlo, anunciar y transmitir sapiencias y proporcionar retroalimentación, mantener excelentes relaciones.

Se abre un nuevo panorama para la organización educativa, teniendo en cuenta de manera preponderante, que los talentos se pueden organizar según las tareas específicas encomendadas a los agentes educativos (administrativo-docente) donde mejor se sientan y mejores resultados se obtienen. De esta manera los diseños y estructuras de trabajo se elaboran con la participación colectiva y que todos quedan satisfechos. Los resultados serán palpablemente óptimos, se mejora la calidad de la comunicación, se transmiten conocimientos oportunos y necesarios en el tiempo y espacio; asimismo, la calidad organizativa será mejor constituida en base a la retroalimentación continua de una mejor disposición de actitudes, valores y buena intención de todos en la consecución de metas y objetivos.

Dimensión 2: Habilidades interpersonales

Mosley (2005) apuntó:

Las habilidades de relaciones humanas residen en saber entender a las personas y para intercambiar ideas con ellas de una manera afectiva. Estas artes demandan especialmente el desempeño del directivo en el guiar, porque determina la comunicación oportuna directa y amable entre empleados, saber motivarlos, tutelarlos, capacitarlos en talleres, dotarlos de autoridad, así como establecer y fortalecer relaciones con otras personas.

Esta nueva perspectiva de adelanto educativo-cultural, enfrenta las teorías o formas tradicionales antiguas, caracterizadas por prácticas autoritarias, rígidas y la obsolescencia de procedimientos, que lejos de contribuir a resultados de excelencia, contribuye más bien al deterioro de la cultura organizacional, que aún prevalece en algunas regiones de nuestro país.

Ninguna estrategia institucional educativa puede implementarse con éxito sin una estrategia del talento en las relaciones interpersonales, que son habilidades necesarias e importantes para que la gestión educativa prospere. La evaluación de las necesidades más apremiantes del personal constituye una base sustancial para la creación de una estrategia de las habilidades interpersonales, vale decir, un sistema de comunicación forma, oportuna, amena y efectiva para el futuro, que a su vez, construye una reserva del talento en todos sus matices y modalidades, como clave para un diferencial competitivo.

Robbins (2009). Sostuvo que:

La destreza para el talento humano y la comunicación serían la llave para distinguir a los administradores cuyas carreras destacan promisoriamente. Pesa sobremanera el desarrollo de las aptitudes interpersonales de los directivos en relación con la institución como una unidad. Ganar dominio y autoridad, incitación a los demás, manejo de desavenencias o pleitos. Podemos tener, la disponibilidad de relacionarse con los demás con imparcialidad y tino, el trato amable, reconocer talentos propios y aptitudes ajenos, apoyar su progreso y estimular la labor de cada individuo.

El talento directivo adquiere un papel esencial como administrador para el funcionamiento directivo-docente desde los niveles más altos a los más bajos. En este sentido, en toda institución educativa, el talento del directivo educativo, está en constante capacitación a la par con la eficiencia del personal.

Un buen gerente administrativo debe poseer y estar consciente de las actitudes que le faciliten la gestión del talento directivo, para buscar el desarrollo personal de los miembros de su institución, facilitándoles y motivándoles a que obtengan conocimientos que les ayude a fortalecerse y relacionarse para el desarrollo de las capacidades pedagógicas.

Daft (2015) refirió:

La manera de obtener recursos valiosos o escasos dentro de la institución, mejorando la calidad de las relaciones interpersonales, buen trato, respeto y preocuparse por las necesidades de su gente, como de su entorno para obtener recursos financieros, materia prima, recursos humanos, conocimientos y tecnología.

La base de las habilidades interpersonales son los talentos directivos que debe tener un director institucional educativo. Estar capacitado para afrontar los problemas propios de la gente en sus distintas relaciones con los demás, como conflictos, desavenencias que se observan en todo trabajo. El propósito del directivo al estar consciente y seguro de su capacidad y talento para saber manejar situaciones difíciles, es llegar a despertar en sus subalternos actitudes de respeto entre ellos. Ello conducirá de manera natural a que el personal se vea motivado e inspirado a trabajar con mayor eficiencia y eficacia. La constatación de este arte de la puesta a prueba de los talentos directivos, promoverá las habilidades técnicas para que el profesional se cada vez más competente, facilitando e inspirando una labor afín a los lineamientos determinados. El directivo debe hacer uso de su talento como la inteligencia emocional, instrumento para facilitar el proceso gerencial, evitando controversias innecesarias que demoraría la gestión, dentro de su rol en las instituciones educativas y a la vez proyectando hacia los docentes y

canalizando indirectamente a los educandos buenas actitudes y maneras educadas.

Este es en realidad un proceso inspiracional que cala hondo en el carácter de las personas.

Chiavenato (2007) mencionó:

La estructura organizacional es inteligible y flexible, completamente dispersada; los hombres dejan de ser meros recursos humanos y se los eleva a seres dignos, creados con inteligencia, conocimientos adquiridos, habilidades propias, idiosincrasia, anhelos. Finalmente, podemos advertir que la última versión es el desarrollo humano en todo punto de su vida, constructores legítimos de los proyectos a nivel personal y colectivo en afinidad con la formación integral.

Corroborar igualmente, a estructurar las formas de trabajo del director y subalternos el actuación de principios y valores que afloran en las conciencias de los actores del proceso educativo como una unidad placentera de trabajo administrativo-educativo, con el propósito de mostrar: causa y efecto en las actitudes y respeto a la dignidad humana en las actividades del personal, emergiendo como fundamental el compromiso estrecho del desarrollo de la personalidad por encima de la labor que desempeñe y de las capacidades pedagógicas en sus diferentes competencias, como objetivo principal.

Dimensión 3: Habilidades de grupo

Robbins (2009) refirió:

Acerca de la importancia de la facultad de delegar, de la formación de equipos de trabajo, liderar la transformación mejorada, comunicación y negociación. Es la composición de gente o grupos internos y externos de la institución. Un director tiene una relación interna para obtener información, de igual manera una relación externa. Las habilidades de grupo entraña la formación integral y permanente de los directivos y profesionales, constituyéndose como una unidad de trabajo equilibrado y armonioso, lo cual obliga a un replanteamiento del sistema empresarial en el que se articulen los variados tipos y niveles, así como la

formación técnica (conocimientos y habilidades en cualquier área del saber) y la profesional, habilidades para desempeñarse en grupo en un puesto de trabajo.

Esta parte del estudio, reviste de manera general y específica, la integridad personal y colectiva de la institución educativa, induce a deliberar acerca de la importancia de la capacidad profesional de todo el personal en todas sus especializaciones individual y general, conformando un trabajo de unidad, totalizado con resultados positivos, que proyecte una imagen de calidad educativa y administrativa. Proyectándose el futuro con el itinerario ya preestablecido de la visión y misión.

Podemos afirmar, que el sistema educativo desde esta perspectiva, podrá abrirse paso de las estructuras rígidas, y permitir que cada persona a través de diversos subsistemas avance y perfeccione en función de sus intereses y potencialidades a lo largo de su vida, sin tener otros topes que su capacidad y motivación, más que las credenciales que lo califique dentro de una estructura educativa. Permitirá liderar el cambio real, comunicación de saberes actualizados y negación de saberes ya pretéritos. El sistema de trabajo grupal implica no solo trabajar con el personal interno, sino también con el externo que trae información mejorada de la educación.

Daft (2015) comentó:

“Desde una perspectiva de los recursos humanos, la efectividad organizacional o de grupo, define la capacidad de la organización como un todo para integrarlos administrativa y satisfactoriamente, y estar preparados para responder a los cambios del entorno”. (p. 72) Promover el trabajo en equipo y contribuir al desarrollo personal. El procedimiento gentil definido por una ética y empatía frente a situaciones de conflicto. Significa puntualizar áreas prioritarias con perspectiva de largo plazo, que incorpore mejor las características modernas. Asimismo, en el proceso de mejora y en lo posible cambiar las estrategias de formación educativa, incentivando según la pertinencia del caso, la formación completa de cada persona, estimulando la creatividad, capacidad para adecuarse al cambio, el

pensamiento lógico, sin menoscabo de la capacidad crítica para innovar y diferir de lo acostumbrado.

Koontz (1998) mencionó:

Que en toda empresa, los individuos implicados como grupo, tienen escaseces y metas especialmente cardinales para ellos. Los directores o administradores en su actividad, ayudan a las personas a darse cuenta de que pueden cubrir sus necesidades y utilizar sus talentos y favorecer a la vez al cumplimiento de las metas de la corporación. Los individuos en sus diferentes papeles, se ven dirigidos por un reglamento que establecen leyes, una ética que emplaza la conducta y una tradición de dignidad humana que es uno de los rasgos distintivos más importantes de toda sociedad.

Las aptitudes de las habilidades de grupo las podemos clasificar: Aptitudes técnicas, como la habilidad de emplear el conocimiento o experiencia especializados. Las competencias, como la aptitud de laborar, juzgar y promover, tanto individual como en grupo y las aptitudes conceptuales como la capacidad mental para analizar y diagnosticar situaciones complejas.

Las funciones, roles, aptitudes y enfoques para la administración educativa, reconoce la valor que supone administrar al personal, está claro que los directivos y docentes necesitan desarrollar las habilidades de grupo si han de ser eficientes, eficaces y alcanzar el éxito. Para nuestro caso, es imprescindible que nuestras instituciones educativas consideren que la guía de un grupo de trabajo además de respetar los estatutos y reglamentos como base de la estructuración de la gestión administrativa y la relación con los donantes, se forme hábitos de cooperación voluntaria, solidaridad y amistad. El trabajo grupal será más eficiente y proyecta el ordenamiento integral de toda la institución.

1.2.1 Bases teóricas de la variable capacidad pedagógica.

Teorías de la antigüedad

Pedagogía Griega

Sócrates (469 – 399 a. De C.), Sus frases, registrados por Platón:

“Un hombre honesto es siempre un niño”. Nos muestra ya desde esa época, que la honestidad está relacionada con la manera en que los niños siempre se preguntan sobre lo que saben y están expectantes constantemente a la posibilidad de aceptar que los que creían cierto no lo es. Fue el primer gran educador espiritual.

En la historia se destacó como pensador o filósofo, pero fue un educador por excelencia. No buscó remuneración, sino que acudían a él espontáneamente. Fue el primero en darse cuenta de que la razón es un nuevo universo perfecto y superior, cómo método para la educación emplea básicamente el diálogo con alguna dosis de sarcasmo y perjudicial, sobresaliendo su ingenio y vitalidad, es un procedimiento pedagógico puramente intelectual.

El único conocimiento verdadero es saber que no sabes nada”. El hombre que aspira a saber honestamente comienza con la humildad de un niño, y se debe asumir gradualmente que todos los aspectos de la realidad subyacente deben ser cuestionados.

“Sólo existe un bien: el conocimiento. Sólo hay un mal: la ignorancia”

Es decir, el conocimiento está ligado con la moral orientada al bien, enriqueciendo el alma humana.

“Una moral que se basa en valores emocionales relativos es una mera ilusión” La moral es una expresión manifiesta del principio único del hombre, es decir fundamentada en él, y conducida y asentada en la racionalidad.

“Los poetas crean poesía no por la sabiduría del hombre en sí, sino por inspiración que puede ser hallada en profetas o videntes, ya que pueden decir muchas cosas bellas sin saber lo que significan”.

Nos induce a pensar la importancia de introducción del pensamiento

a las profundidades del alma, a través de la razón con criterios estéticos, como ilustrándonos que para llegar a la Verdad, mediante la sabiduría, procede de la examinación de las verdades, que son evidentes por sí mismas, y son independientes de la realidad objetiva o meramente físicas.

Podemos deducir, que nos embarga la honestidad y el honor como valores intrínsecos del principio natural del hombre, en la búsqueda de la Verdad absoluta.

También podemos advertir, el razonamiento que hablar con propiedad y el uso de términos adecuados es imprescindible para adherirse a la Verdad.

En Grecia surgió por primera vez. La principal característica de este comienzo de la pedagogía es su claridad y transparencia, no consta en la pedagogía griega un estudio sistemático, coherente como los hay para la filosofía y para la política, sin embargo, ha concebido una formidable energía procreativa.

Los sofistas

Los sofistas eran considerados como embaucadores de las ideas. Fueron los primeros profesores ambulantes y ejercían la educación de manera pública, para la formación del político y el orador. Los personajes eran serios y responsables. Dilthey los delinea como: “oradores destacados, espíritus científicos para la profesión del hombre político”. Sin embargo contra ellos se dirigieron Sócrates y Platón.

Ideas pedagógicas de los sofistas

El valor humano de las personas.

Reconocen que, la virtud, la capacidad, no es privilegio de una minoría distinguida. Establecieron un sistema y métodos de educación para el concurso de la vida pública. La educación incluyó a la cultura universal.

Crearon y proyectaron la educación intelectual, independientemente de la gimnástica y música. Fueron los fundadores del intelectualismo, el individualismo y subjetivismo.

Platón (427 a De C.), afirmó:

Si alguien no está en capacidad de enumerar la naturaleza de sus oyentes, así como de poder distinguir los principio y valores éticos y morales de la vida de los hombres, según su tipo y de poder comprender los problemas cotidianos y la política del Estado, particulares bajo una idea (o un concepto), no podrá jamás dominar el arte del discurso, como le es posible al hombre.

Nos induce, acerca de la relación de lo que es y de las ideas con las palabra, que profundiza una pedagogía de buscar la verdad y la belleza del alma, es decir la educación nutre el sentido de la verdad en el pensamiento humano., las ideas es lo que permite que capturemos las entidades.

Platón fue el fundador de la teoría de la educación de la pedagogía. Fue alumno de Sócrates, creó una enseñanza y una investigación ordenada, estuvo preocupado toda su vida por los asuntos estatales, la realidad de su país, pero con una libertad que condena a Sócrates. No renunció nunca su interés por la poesía, como lo demuestra el bello estilo de la retórica de sus escritos.

La pedagogía de Platón está basada en su ideología y la educación está al servicio del Estado, que a su vez éste se halla al servicio de la educación. La finalidad de la educación para Platón es la *formación del hombre moral* y la ligadura para ellos es la instrucción del Estado, considera la gimnástica y la música como las herramientas escrupulosas para la educación.

Platón define la educación señalando:

“que debe proveer al cuerpo y al alma toda la bondad y la belleza de que uno u otro son susceptibles”.

La educación como sociedad de Platón está basada en la diferencia de las clases sociales, surge de los caracteres y talentos de las personas. Platón maneja el diálogo como método de educación y la idea esencial de la pedagogía en su estudio es la integridad moral convivida internamente del Estado, en cuanto éste simbolice justicia.

Aristóteles (384 a. de C.) mencionó:

Todas las artes, todas las indagaciones metódicas del espíritu, lo mismo que todos nuestros actos, y todas nuestras determinaciones morales, tienen al parecer, siempre por mira algún bien que deseamos conseguir; y por esta razón ha sido exactamente definido el bien cuando se ha dicho que es el objeto de todas nuestras aspiraciones.

Fue un gran filósofo, y un gran educador, un profesor. Ingresó a los 18 años a la academia Platónica, donde estudió hasta los 30 años. Hay dos partes de gran interés para la educación: uno como educador o preceptor durante cuatro años de Alejandro.

El objetivo de este pensador en la educación, fue despertar en los jóvenes su intelecto para ocupar posiciones de liderazgo en las tareas del Estado y la sociedad, formar buenos ciudadanos. El pensamiento educativo de él, se basa principalmente en sus estudios: éticos, políticos y lógicos. El hombre debe sustituir con la educación lo que le falta; ya que la educación puede transformar a los hombres defectivos en ciudadanos ejemplares. Aristóteles enseñó a Alejandro, respaldándose en Homero, como también instruyéndolo en las ciencias, la ética y la política, en segundo lugar está representado por su Liceo, que era a la vez como la Academia. En el liceo reunió un material científico y bibliográfico formidable, pero no descuidó jamás la enseñanza.

Teoría de la Didáctica

Comenio (1632), en su libro *Didáctica Magna*, refirió:

Todos los hombres tienen una aptitud innata hacia el conocimiento, que no pertenece a una élite o para algunos iluminados. La finalidad es lograr la paz interior y mundial ya que la educación es el camino más apropiado y rápido para llegar a ella.

Como podemos comprender, la educación es el arte (inspiración, actitud, o valoración de los principios o valores éticos y morales) de hacer germinar las

semillas que se desarrollan como una facultad innata de niño a hombre y se estimulan con oportunas experiencias.

El método pedagógico es útil para corroborar nuestra tesis, pues tenía como base procesos naturales del aprendizaje: la inducción, la observación, los sentidos y la razón. Es sumamente importante su visión al proponer eliminar la violencia del proceso educativo que en nuestra época se observa en nuestras escuelas cuando hay una actitud de los directivos y docentes autoritarios y el mal empleo del lenguaje generando detrimento psicológico en las capacidades pedagógicas que captan los estudiantes. .

Podemos rescatar el espíritu innovador que lo llevó a renovar la forma de enseñar, para que los alumnos aprendieran con gusto: que sintieran la alegría por aprender y que no estudiaran por obligación sino por deseo.

Comenio estaba convencido que podría despertar el interés de los alumnos sin necesidad de gritos ni amenazas. Enseñó a sus alumnos la biodiversidad del bosque, el trabajo y la competencia; asimismo, creó proyectos de reforma de la enseñanza, elaboró novedosos métodos de pedagogía que son vigentes en la actualidad como es la ilustración de libros.

En su obra "Pansofía" pretendió generalizar el conocimiento y excluir los conflictos del mundo. Pretendía enseñar "todo a todos". Salvaguardó la idea de la *escuela para todos, donde el gobierno era el responsable y organizador de la misma.*

Su método pedagógico lo basó en la inducción, la observación personal, los sentidos y la razón. La instrucción debía desarrollar la prosperidad de un país, así como también los buenos principios.

Comenio establece que el profesor debe educar a un conjunto de niños; los estudiantes deben estar distribuidos por grados y deben organizarse sistemas de educación simultáneos. De igual forma escribe: *"El modelo de los padres, influye en la educación que tengan los hijos frente a la sociedad"*.

Teoría de la Pedagogía Humanista

Rousseau (1750), en su Discurso sobre las ciencias y las artes refirió:

La diferencia entre el hombre natural y el hombre civilizado sería, que el primero actúa solo guiado por sus instintos, mientras que el segundo por principios, una moral que haga posible la vida en una sociedad justa. Por consiguiente la sociedad coacciona al individuo para que ejerza su voluntad de la mejor manera mediante la educación y el castigo.

No hay dudas de lo fundamental de su pensamiento, que coadyuva nuestro trabajo al sentar las bases del ejercicio de principios que sustentan el talento directivo y las capacidades pedagógicas actuales, ejerce influencia notable en la educación, confirmada su huella agitadora en la plataforma para los nuevos estándares pedagógicos. Su trabajo aún sigue vigente, dado que refuerza al resaltar el lado humanístico de la educacional resaltar los talentos naturales.

En el Emilio (1762) afirmó:

La naturaleza es lo esencial; pero la naturaleza se dilucida en ella de varias formas. Debemos busca al hombre primitivo, natural que antecede a vivencia social (que es solo la envoltura externa y nociva de la naturaleza). Lo primitivo y precioso en esta es la naturaleza como similar a lo esencial del hombre, lo que tiene un valor particular e indestructible. En este sentido hay que discutir más del humanismo que del naturalismo.

Nos ilustra como la evolución del pensamiento humano busca moldear la vida atendiendo la indagación de los valores innatos y propios del hombre y desarrollarlos. Establece los componentes de la educación que origina toda su doctrina pedagógica y ha sido estimado por la crítica moderna como el mejor y más útil de sus obras.

En el contexto de la Educación, su pensamiento fortalece el talento y las capacidades pedagógicas proponiendo como parte fundamental en los procesos educativos la orientación hacia el subjetivismo y la claridad emocional del naturalismo, es decir, el vuelta del hombre a su medio ambiente, que debe ser

armonioso y que inspire al buen trato entre directores y profesores, que va a redundar en la mejora de la calidad educativa y fortalecerá el sentido humanista.

La educación tiene sus propias leyes naturales y Rousseau en su Emilio, propone que al estudiante no se lo puede abandonar al libre albedrío de la naturaleza, porque está sentenciado a existir en sociedad. La infancia ya no surge en él como un estadio de gestación para ser adulto, sino que es un estado mental especial con su propio equilibrio, sus propias leyes y reglas; la naturaleza es la educadora perfecta y el hombre debe acomodarse a ella.

Teoría Conductista

Skinner (1943), mencionó:

El conductismo es una filosofía de la ciencia de la conducta. La Terapia Cognitivo Conductual, la psicología conductista es el comportamiento humano (directivo-docente) aflorando estímulos agradables o desagradables que se presentan a la vez y modificarlos a lo que se quería que los individuos desarrollen (aversión o agrado).

Mencionamos el experimento con los canes de Pavlov, hacía que los animales comiencen a salivar al oír un cierto sonido, ya que este había sido asociado con la comida en ensayos. La clave del condicionamiento simple estaba en asociar incitaciones entre sí. Según Skinner aducía que este condicionamiento simple podía ser útil en ciertos casos, pero descartaba la posibilidad de que la conducta pudiera ser explicada a través de este mecanismo.

Sin embargo, si creía que nuestro comportamiento puede ser entendido como un proceso de adaptación a experiencia agradables o desagradables, útiles o no útiles.

Recogemos como ilustración importante y fortalece nuestra tesis, cuando sabemos que el centro en el modo en que se asocian entre sí los estímulos, se coligan las acciones, cuando los procedimientos de los directivos o profesores que se originan en algo que hemos hecho es, en sí, un estímulo, de ahí la validez percepción-acción-percepción.

Teoría constructivista.

Piaget (1947) alegó:

Si la psicología del niño estudia a este por él mismo, se tiende hoy, por el contrario, a denominar 'psicología genética' a la psicología general (estudio de la inteligencia, de las percepciones, etc.), pero en tanto de que trata de explicar las funciones mentales por su modo de formación, o sea, por su desarrollo en el niño, la psicología infantil se ve promovida a 'psicología genética', lo cual equivale a decir que se convierte en instrumento esencial de análisis explicativo para resolver problemas de la psicología general.

Cómo la historia del desarrollo mental y progresos en la educación enseñan, que la esencia de la formación profesional en todas sus modalidades y principalmente en el orden educativo como una unidad (administración-educación) cobra jerarquía desde el inicio mismo de la vida atendiendo de manera primordial el afecto y el amor vividos y promovidos desde el hogar, escuelas y universidades. Contribuye al descubrimiento y puesta en práctica talentos latentes en el hombre. Estudia el pensamiento infantil y su desarrollo como medio para comprender mejor el pensamiento científico propio del adulto y es por eso que nos interesamos por sus conductas.

Comprende el aprendizaje en base de la información, experiencias, actitudes e ideas del hombre. Es decir, el aprendizaje es un proceso transformacional permanente de los conocimientos y conceptos, debido a la renovación de las ideas. El constructivismo (cognitivismo) es considerado un modelo pedagógico que está centrado en el hombre, sus vivencias previas de las que efectúa nuevas cimentaciones mentales. Aquí el maestro es un guía y facilitador del proceso de la enseñanza del aprendizaje y el educando es un ser activo interno del proceso.

Teoría del desarrollo universal

Wynne (1963) manifestó:

La concepción evolucionista de la educación como integral o universal, el niño o adolescente ha de ser formado de acuerdo con las habilidades, talentos y aptitudes convenientes, estudia las potestades humanas en conjunto y no

independientemente, y dispone al alumno para acomodarse en la sociedad en el que vive.

El estudiante enriquecido con nivel educacional y cultural versado en principios y valores sale al mundo dotado con una capacidad natural y óptima para adaptarse a los diferentes trabajos, que comprometan el ejercicio de su capacidad profesional y persona; estará capacitado para sacar a flote las mejores cualidades, talentos y atributos que les son propios y naturales y verá que su trabajo será productivo y gozará de la aceptación de sus conciudadanos. Si le tocara un trabajo directivo gerencial estará capacitado para exponer el talento directivo cultivado que lo utilizará para ganar los mejores talentos de sus subordinados y los conjugará en su campo de trabajo le exija. La eficiencia y eficacia de su propia labor y de sus empleados estará garantizado.

Teoría de la educación

Dewey (2013), refirió:

“La educación es un proceso de formar destrezas fundamentales, intelectuales y emocionales, respecto al medio y a los hombres”. (p. 342). La educación reside principalmente en la transmisión mediante la comunicación. Es el desarrollo en el joven de los modos o actitudes para su desenvolvimiento continuo y progresivo en una sociedad, por medio de ambiente de virtudes que el joven asimila. Se puede hablar, que es una asimilación de la verdad de las experiencias propias y ajenas que da sentido a la vida y aumenta las capacidades pedagógicas. Como parte fundamental de las capacidades pedagógicas, la inteligencia, el pensamiento, la experiencia, la moral y la religión estructuran la base del talento directivo y las capacidades pedagógicas en su adaptación. La educación proporciona y fructifica este sumario constructivo de la consciencia humana y explica las necesidades morales y estéticas, como expresiones del principio de las actitudes y la capacidad pedagógica.

Teoría del conocimiento

Dewey (1971), refirió:

El reflexionar sobre la actitud mental de la vida, la educación vinculada con la política y experiencias. No existe una filosofía pura o desvitalizada, sino cuando aprendemos las relaciones entre el pensamiento y experiencia, cuando comprobemos que el origen del pensamiento es la incertidumbre en la materia a experimentar, cuando comprobemos que la filosofía es un pensamiento que resuelve los conflictos y perplejidades entre los intereses organizados y las aspiraciones institucionales.

La Epistemología en la Teoría del conocimiento parte de que la mente tiene una base cultural, que la inteligencia es una actividad adaptativa y que el aprendizaje es una actuación práctico-vital. La inteligencia es un instrumento que evoluciona y desarrolla hacia el mejoramiento de las actitudes y aptitudes.

La educación tanto en su axiología como su ética está hecha sobre conceptos de cambio y relatividad. La epistemología y el proceso cultural-social exigen una axiología dúctil y variable.

Valorar, estimar, apreciar, profesar cariño, juzgar tienen su origen naturalmente en la mente que hay que desarrollar ya que es innato en la naturaleza humana.

Pedagogía

Diccionario Larousse (2009) conceptúa:

Ciencia que aprende la metodología y las técnicas que se aplican a la enseñanza y a la educación, principalmente la infantil. Práctica educativa o método de enseñanza en un terreno determinado.

Montovani (1962), nos dice:

El proceso educativo tiene dos aspectos inherentes; uno psicológico y el otro social. El primero es el básico: las inclinaciones y las capacidades del niño constituyen el punto de partida, la materia prima de toda educación. Este desarrollo completo es el centro de las actividades escolares, en lugar de la mera adquisición de conocimientos que constituía el eje de antiguo sistema. La educación tiene una función social.

La ética y la moral gravitan en la educación de manera primordial, supone lograr la conducta y el método de reflexión inteligente para establecer los reconocimientos y la acción. Desarrolla un sentido de la sabiduría para lograr los conocimientos que hacen falta y deshacerse de los innecesarios y ganar prácticas éticas.

La moral se maneja por los mismos criterios que el resto de la instrucción, no pueden darse lecciones morales como pretende Kant, con la esperanza de moralizar, porque esas lecciones son conocimientos de otros, pero no del sujeto que está aprendiendo. La primitiva razón de si la virtud puede lograrse por la instrucción queda resuelta, si por la instrucción entendemos el pensamiento originario vinculado a una experiencia. No es que el conocimiento moralice, sino que en las actividades escolares se aprende e instituyen buenas habilidades. La escuela, como institución social y como comunidad, es terreno idóneo para el cultivo de la virtud. La contribución social es precisa en la educación moral, porque esta requiere satisfacer una doble faceta: la psicológica y la social.

Ampliando su teoría ilustrándola en la sociología de la educación nos dice: El maestro no está en la escuela para imponer ciertas ideas o para formar ciertas costumbres en el niño o joven, sino que está allí como un miembro de la comunidad para *elegir* capacidades que han de afectar al estudiante y para ayudarlo a responder convenientemente a estas influencias. Siempre que se logra iniciar al estudiante como miembro de una comunidad, se logra el anhelo formal o el don más estable e inequívoco de que en una sociedad más grande y global será una sociedad digna, bella y armoniosa.

El objetivo a alcanzar es que el joven sale para socializar con sus semejantes, desarrolla su individualidad, mediante actitudes de la dignidad personal.

Filosofía de la educación, nació en Europa como una teoría del proceso educativo cuando los sofistas, “primer cuerpo de educadores profesionales” proyectaron una serie de interrogantes que sujetaban al proceso del conocimiento con el proceso educativo.

La filosofía de la educación, es solo una enunciación explícita de los problemas de formación de usos mentales y morales a los peligros de la vida actual. La filosofía es inseparable de la educación, porque sólo en ésta encuentra la realización de sus inquietudes sobre el conocimiento y naturaleza humana; sólo a través del proceso educativo *llega el filósofo a ocuparse de la naturaleza de Dios*. Por eso es que la educación no es superficial, lleva a comprender que la vida la rige un principio del cual germina toda la estructura educativa con los valores y actitudes propias o innatas del niño o joven, por desarrollar a la vez que influye directamente en las capacidades latentes del hombre. También podemos reflexionar que debemos poner como la actividad humana más importante de la vida, por ello que se debe reconocer el trabajo del directivo y docente con buenas remuneraciones.

Variable 2: Capacidad pedagógica.

Capacidad pedagógica

Pozner (2000) puntualizó:

La gestión de la capacidad pedagógica es un proceso de síntesis en el cual se ata conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en métodos que tienden al perfeccionamiento permanente de las pericias institucionales; a la indagación y aprovechamiento de todas las posibilidades.

Es sugerente la mención para nuestra investigación, porque da como base elemental a la gestión organizacional, el entendimiento y el ejercicio de principios y talentos, que enlazan al mejoramiento continuo de la administración del talento directivo aparejado al desarrollo de las capacidades pedagógicas. La estrategia de este perfeccionamiento de las capacidades pedagógicas es su relación con el talento directivo como un vínculo pertinente e intrínseco en todas las actividades humanas, específicamente en el campo de la educación, como prioritarias y naturalmente necesarias por ser parte de la misma naturaleza.

Revista especializada ABC (2015) refirió:

Las capacidades pedagógicas tienen que ver directamente con la aplicación de los talentos adquiridos en su relación cada vez más estrecha con el directivo de su centro de labor. Aptitud que comprende la importancia de la preparación profesional ahora nivelada la parte técnica con la propuesta de innovar el talento directivo en las relaciones interpersonales, evidenciándose el trato cordial, la ética, la motivación de los docentes y los directores extendidos a sus estudiantes. Con logros de una mejor disposición en la mejora en la enseñanza, la predisposición de dirigirse con buena actitud en las relaciones humanas, que definen el carácter y pensamiento de los agentes de la organización educativa. La capacidad es el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea, en este sentido se vincula con la educación.

El propósito es alcanzar y hacer uso de recursos conscientemente; al fin y al cabo, la aptitud llega a la consciencia y se aloja inconscientemente, es decir, la persona puede trabajar en una faena sin poner cuidado a lo que hace.

La aptitud es la capacidad y buena disposición que una persona tiene para desempeñarse o ejercer determinada tarea, empleo o función. La capacidad pedagógica, es una estrategia de formación que se desarrolla de manera sistemática y permanente, a través de acciones que implican la observación participativa y reflexiva, mediante el cual se registra información.

Introduce de manera directa los conceptos ineludibles para construir la estructura o plataforma de toda institución educativa. La clara definición de aptitud por ejemplo, que debe tener el administrativo o docente en ejercicio de sus trabajos, como la capacidad aunada a la disposición, aplicada sistemáticamente en su accionar cotidiano, induce a la motivación e inspiración en los demás a ser más participativos y reflexivos a las permanentes mejoras.

El objetivo de la enseñanza docente es fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su capacidad, promoviendo el desarrollo profesional del docente. Capacidades imprescindibles que debe tener un docente: Conocimiento y dominio de la materia, como condición básica y la

puesta en práctica de los talentos pertinentes y propiciar el aprendizaje en los estudiantes.

MINEDU (2012) Sobre la práctica docente declaró:

Se ha demandado del gobierno peruano señalar las políticas, estrategias y mecanismos que avalen el derecho a una enseñanza de calidad para todos. En esta reclamación se ha hecho presente la pregunta por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las circunstancias del ejercicio de su trabajo.

El gobierno peruano ha tomado plena consciencia de la importancia de las capacidades pedagógicas en la educación a nivel nacional, considerando que un pueblo culto y preparado técnica y moralmente bien, genera un incremento sustancial de la productividad y lo que es de mayor importancia la eliminación de la corrupción, tan enquistado en las organizaciones públicas y privadas. Indefectiblemente la preponderancia y el ejercicio de los valores del talento directivo se manifestarán en el mejoramiento de la profesionalización en la institución educativa y lograremos mejor calidad de vida, elevando el estándar económico por persona.

Competencias de la capacidad pedagógica

MINEDU (2016): refirió:

En la complementación de la labor del profesorado de manera integral, destaca esencialmente las capacidades que van a definir el grado de competencias que poseen individualmente en un contexto de unidad en la institución educativa. Contribuirá de manera decisiva a la imagen que proyectan en la sociedad la institución, garantizando confianza, seguridad y calidad profesional.

Nuestro fin en esta investigación es desarrollar al máximo las potencialidades de la unidad organizativa de la educación, con las capacitaciones de los directivos que en su rol gerencial demuestre las cualidades que un director debe poseer, como el talento directivo que promueva el buen desempeño

administrativo y la orientación de la educación con el concurso de los docentes a la consecución de metas y objetivos de las capacidades pedagógicas en bien de los estudiantes. Los docentes adquieren solidez en su desempeño al ser receptor de las buenas actitudes de los directivos.

Competencia 1

Según el MINEDU (2016): Es Conocer y comprender las particularidades de sus competencias y sus argumentos, los contenidos disciplinares que enseña, los puntos de vistas y proceso pedagógicos, con la intención de originar capacidades de alto nivel y su formación integral.

Se sientan las bases para comprender en todos sus detalles las características de las competencia en su ámbito interno y externo, de esta manera las capacitaciones propias del tiempo y de la visión de futuro el proceso pedagógico estarán en continuo desarrollo y actualizados.

Competencia 2

Según MINEDU (2016): Planear la enseñanza de forma mancomunada certificando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus escolares, el proceso pedagógico, la utilización de los recursos aprovechables y la evaluación, en una programación curricular en constante revisión.

Directivos y docentes estarán en coordinación continua para lograr la planificación de la enseñanza, demostrando coherencia en el desarrollo curricular y el empleo oportuno de los recursos adecuados y prestos para la evaluación exacta.

Competencia 3

Crea un ambiente propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la experiencia de la complejidad en todas sus expresiones, con la idea a formar ciudadanos críticos e interculturales. (Minedu, 2016)

La disponibilidades de todos los gestores de la educación en su interés de mejora continua, generará de manera natural un ambiente de trabajo placentero, que propiciará la armonía en todas sus expresiones derivadas del cuerpo directivo al profesorado y estudiantado.

Competencia 4

Conduce el proceso, a utilización de tácticas y recursos oportunos para que todos los estudiantes estudien de manera reflexiva y crítica lo que atañe a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. (Minedu, 2016)

Las estrategias de implementar en el cuadro del desarrollo del proceso educacional de nuestro país, deben tender a la identificación del profesorado a discernir reflexiva y críticamente los problemas de aprendizaje, relacionando sus experiencias, intereses con los haberes del estudiantado en general, desarrollando y promoviendo en ellos talentos para los diferentes cursos o materia de investigación.

Competencia 5

Evalúa constantemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos organizacionales trazados, para la toma de decisiones y retroalimentar a sus educandos y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales. (Minedu, 2016, p. 2)

Propiciará la valoración libre de toda intimidación, haciendo que todos en general directivos, docentes y estudiantes, estén lo suficientemente confiados y seguros de la optimización de su rendimiento. Las tomas de decisiones serán coherente con el grado de desarrollo de todos los involucrados.

Competencia 6

La actitud prevaleciente en la participación integral es la democrática activamente crítica, democrática, y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la edificación y prosperidad continua del Proyecto Educativo Institución. (Minedu, 2016)

Se habrá logrado el propósito de la institución de marcar una actitud democrática, es decir, donde prime el respeto y la consideración de todas las personas en el plan y la gestión estará asegurada con el éxito.

Competencia 7

Se debe concientizar de manera práctica y natural la ética y la puesta en marcha de este principio, de respeto de los derechos fundamentales de las personas.

Demostrando honestidad justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (Minedu, 2016)

Dentro de los talentos directivo que involucran también a las capacidades pedagógicas que conciben en las actividades educativas los talentos de ética profesional, valores morales de profundo respeto, empatía y el preocuparse realmente por los problemas personales.

Dimensiones de las capacidades pedagógicas

Dimensión 1: Pedagógica

MINEDU (2012) refirió:

La demanda pedagógica se erige como la médula de la profesionalidad docente. Representa un saber definido, el saber pedagógico fundado en la reflexión teórico-práctica, que se le permite requerir a saberes varios para cumplir su rol. Demanda a su capacidad para engendrar disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y solicita la ética como expresión del instruir, del sentido de la ligadura a través del cual se educa y que es el desarrollo y la libertad del sujeto de la educación. Es la sustancia de la profesionalidad docente, que le permite invocar a saberes.

Se reconoce que todo desarrollo de un país, está en la célula familiar, que debe estar formado por padres educados en sus responsabilidades, así como la importancia de verter en sus hijos el amor paternal y maternal, simiente que es la base de la educación de los niños, además los padres desean que sus hijos continúen con su formación integral con la educación en escuelas y colegios, que demuestren un alto grado del nivel de la pedagogía, que involucre no solo el mero conocimiento sino, que también sepan introducir un espíritu y amor por el estudio de principios y valores éticos y morales, que va a ayudar el desarrollo de talentos latentes en los niños y jóvenes. La alta profesionalización de saberes diversos; la capacidad para suscitar disposición, el interés que elimina la desidia al estudio de parte del estudiantado, y el compromiso de los agentes de la educación en sus

áreas respectivas. El resultado inmediato es un recíproco intercambio de ideas, virtud del desarrollo de los talentos del directivo.

Importancia de la dimensión pedagógica

Burga, (2012), indicó:

La importancia radica en la contribución que se hará respecto a la operacionalización de la variable capacidad pedagógica. Siempre y cuando que esta es una variable naciente, constituirá un norte o referencia para comenzar experiencias que favorezcan a la formulación, ejecución y evaluación de propuestas innovadoras. El propósito es perfeccionar las capacidades de los formadores, se elaborará planteamientos de acción, basada en procesos reflexivos y acciones pertinentes. La operacionalización de la variable, permitirá delinear instrumentos para su medición y control.

La educación debe considerarse como una herramienta para el desarrollo humano, la cual permite que este aproveche sus talentos, capacidades, habilidades, de manera que le permite mejorar su calidad de vida, poder interactuar adecuadamente en medio de la sociedad, cooperar para su progreso y superarse cada día.

Establecidos los soportes de principios y tecnicismos pertinentes de la organización; la operacionalidad de las variables talento directivo y capacidades pedagógicas, emergerá de manera natural y cada vez más arraigadas en el pensamiento del directivo y docente. La experiencia limará asperezas y se innovarán nuevas propuestas o planes de acción.

Tardif (2015), señaló:

Los pedagogos, las colectividades docentes que cumplen positivamente los métodos educativos en el sistema de formación en continuidad, están llamados de una u otra manera a precisar su práctica en correspondencia con los saberes que tienen y transfieren. Como demostración, esa futilidad se transforma en interpelación y en dificultad desde el momento en que es justo especificar la naturaleza de las relaciones que los profesores de la enseñanza básica y demás períodos instauran con los saberes.

Es interesante la reflexión de Tardif, que define los procesos educativos en relación con los saberes que tienen y divulgan, elevando el carácter y naturaleza de la enseñanza. La experiencia peruana de la enseñanza es calificada por los expertos como la labor más desestimada y hasta vergonzosa en el ranking de las demás profesiones. Tomando su término de banal, que en reflexión caracteriza nuestra realidad y la de los demás países latinos. De ahí la importancia de nuestra investigación la de detectar la raíz del problema, precisamente en la medición de la correlación de los talentos directivos y las capacidades pedagógicas, que tras el veredicto, estar capacitados para dar las recomendaciones del caso y elevar la educación a su justo lugar.

Dimensión 2: Cultural

MINEDU (2012), señaló:

La importancia de la urgencia de conocimientos profundos de su hábitat con el propósito de enfrentar los retos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los del devenir de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica examinar la evolución, opciones y desafíos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes en su real dimensión y contextualizados, que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes. Conocimientos amplios del docente para enfrentar los desafíos económicos.

La educación es la actividad humana más insondable y expansiva; examina, escruta, profundiza todos los recovecos de la consciencia y mentalidad humana y es reflejada y traducida en todos los ámbitos y múltiple de la cultura de una nación. La personalidad humana se ve así enriquecida corroborando de manera integral a su propósito y realización. En la actualidad en un mundo globalizado, la competencia por adquirir la mejor calidad de las capacidades pedagógicas induce a tomar nota, ya que nuestro país no alcanza los mejores niveles en comparación con otros países de la región.

UNESCO (2008) complementa:

La senda que han seguido los innovadores en complejidad cultural, jamás ha sido el mismo; cada experiencia inicia un itinerario diferente acorde a sus urgencias de conocimientos para mejorar la calidad de vida, su visión de las oportunidades con que cuentan y la proyección de los cambios que es necesario concretar. Del análisis de los descubrimientos es posible observar tres enfoques de acción: la relación entre la escuela y cultura comunitaria, la relación práctica pedagógica y aprendizajes significativos y; la relación práctica entre gestión educativa y armonía en la multiplicidad de comportamientos.

La dimensión cultural de la educación está en constante evolución en sus diferentes contenidos y va acorde con un interés inicial del hombre, la de evocar y manifestar sus talentos culturales por ejemplo, religiosos, filantrópicos, altruista, literarios, musicales, teatro, deportivos, etc. Como podrá desprenderse de este razonamiento, estas actividades humanas realizadas en grupo de una aula de clase en nuestro caso, condice al desarrollo de las habilidades en grupos que enriquece la vida personal de los directivos y profesores y consecuentemente la captación de estas aptitudes de las competencias pedagógicas por parte del estudiantado.

Vargas (2013), refirió:

La identidad cultural entendida como el sentimiento y conciencia de pertenencia hacia un grupo, con vínculo histórico, pasado, presente y futuro, se construye desde la propia experiencia diaria y contexto. Aspectos más importantes: reconocimiento de sí mismo, reconocimiento de su medio natural inmediato, reconocimiento de su medio social y el reconocimiento de diversos aspectos de la cultura. Deben vincularse con los objetivos educativos, con las actitudes y valores que se desea formar en las personas y propiciar el desarrollo de procedimientos y habilidades cognitivas y actitudinales.

La identidad cultural conocida en su proceso histórico, vincula a un país en el conocimiento de sus raíces, el medio social de sus ancestros y los de hoy, de

este modo se establecen lazos de fraternidad que identifican a una nación en sus mismos orígenes, que con proyección al futuro ligan los objetivos educativos con las actitudes y valores vividos en la consciencia de las personas, favoreciendo las habilidades cognitivas y actitudinales.

Las vivencias en las actividades de las capacidades pedagógicas vistas en un proceso de habilidades en grupo en las escuelas, integran de manera real y auténtica; por lo mismo, que los unen un vínculo de historia, raza, idioma y costumbres ancestrales, proyecta un sentido de unidad grupal, desde el recinto escolar hasta nacional.

Dimensión 3: Política

MINEDU (2012), afirma: “A la responsabilidad del docente con la formación de sus educandos no solo como personas sino como vecinos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un perspectiva de justicia social y equidad”. (p.12)

Una enseñanza entraña en su más pura gestión, la de originar políticas, que escudriñe o ahonde en lo más profundo de la consciencia de los actores de la educación en sus diferentes funciones o responsabilidades. Cumple con su propósito más noble de sembrar el germen o principio, de los talentos y competencias, adquiridos desde la niñez. El resultado será la transformación de la conciencia y carácter de los adolescentes en la mejora sustancial de las relaciones sociales, sobre la base de la justicia social y equidad.

Las mentes de los egresados de escuelas y colegios, estarán capacitadas con mayor sentido de justicia y equidad en el balance de equilibrar las necesidades justas de la población, mediante políticas traducidas en las mejores leyes y reglamentos que asegure el bienestar de todos los peruanos y garantice un estándar de vida de excelente calidad.

UNESCO (2005), por su lado mencionó:

Los programas compensatorios del CONAFE, apoya con recursos materiales, económicos, de formación y capacitación docente a las escuelas rurales. Indígenas

y urbano-marginadas en las que se descubre mayor rezago educativo y bajo aprovechamiento escolar. La política de este programa compensatorio ha sido de abatir el rezago en educación y los ejes rectores más importantes: Capacitación a docentes y directivos, reconocimiento al desempeño docente, apoyos a la supervisión escolar, infraestructura y equipamiento, colaboración de padres de familia en el apoyo de la gestión escolar, y fortalecimiento institucional.

El diagnóstico de la UNESCO arroja resultados reveladores de la inequidad de la educación, al detectar rezagos en la educación de la región latinoamericana, que en su afán de reintegrar a todos los niños, jóvenes en centros educativos, orienta sus políticas con programas compensatorios, apoyando con recursos materiales, económicos, capacitación de los docentes de escuelas rurales para enfrentar el aplazamiento de la educación en estos sectores de la sociedad; teniendo principalísima atención en el desarrollo de los valores y talentos de aquellos que en el futuro se harán cargo de la dirección o profesorado de centros educativos.

Terigi (2010) indicó:

La perspectiva del desarrollo profesional con políticas educativas comprometidas de los docentes, implica la formación primera como base fundamental del proceso y progreso profesional. Los saberes de los maestros, la inversión sostenible en formación continua de las competencias pedagógicas, ambientes de trabajo y las perspectivas cada vez, se preparan como la plataforma-base institucional de la formación perenne en su formación y relación directa: directivo-docente-estudiante en aplicación de los talentos, actitudes y competencias. Las propuestas de formación tienen que ejecutarse rápidamente: las naciones deberían convertir en prioridad de sus sistemas de educación, la universalización de la titulación docente de los empleados que se desempeñan en escuelas.

La reflexión de Terigi contribuye a nuestra investigación, que subraya el propósito de integrar en la institución educativa de manera profesional en lo técnico (formación pedagógica) y la puesta a prueba de principios y valores, que hoy en día destaca como lo más importante en esta unidad.

La observación de como a través de los años se constata el atraso y rezago de la educación, podría inferirse el origen de la pobreza de los países, Los políticos dan cuenta que la problemática ha calado hondo en las sociedades y en razón de esta comprensión, aporta la sugerencia de implementar estrategias formativas comprometidas en configuración estable de mejora profesional de los profesores. Induce la formulación de políticas, saberes, inversión económica continua y la mejora de las condiciones de las escuelas.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación práctica

La presente investigación alcanza su cometido en razón de que se afirma la relevancia de la misma en el producto obtenido, que plantea la conceptualización que induce la comprensión del talento directivo en el marco de la aplicación de la ley de reforma magisterial, que favorecerá a mejorar significativamente la calidad de la capacidad pedagógica y de las relaciones laborales en el trabajo e implícitamente la convivencia en esencia natural de principios y valores expresados en la sociedad peruana. Es pertinente señalar que las instituciones educativas dependen del capital humano en su esencia funcional y desarrollo de los principios y valores que definen su personalidad en la comprensión de la calidad de su trabajo en la mejora del trato, y de las actitudes con sus semejantes. En ese sentido, determina y promueve el nivel de las capacidades pedagógicas, derribando viejos paradigmas tradicionales y modernistas del recurso humano, basándose en la concepción como si el hombre fuera un factor más o sustituible del engranaje de la maquinaria organizacional, catalogando a la persona como un mero instrumento, materia o una estadística. Hoy en día ha surgido en contraste el término talento directivo, enmarcado en la concepción individual e indispensable, enmarcado en la normativa magisterial, para lograr el éxito en la red 05 de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho; en reflexión, las personas son a la vez productoras y consumidoras del conocimiento, constituyéndose como la materia prima interminable por definición y también la única indispensable para el desarrollo, y considerando los directivos como capital principal poseedores de habilidades y

características que le dan vida, movimiento y acción a las interrelaciones y en los que recae la responsabilidad de un planeamiento exitoso.

1.3.2 Justificación metodológica

La metodología utilizada en la tesis, puede servir como una fuente inestimable para nuevas investigaciones del talento directivo en todas sus expresiones y suministra un interesante modo de abordaje de investigaciones. Se ha utilizado dos cuestionarios, uno para medir el talento directivo en las instituciones educativas y el otro cuestionario para medir las capacidades pedagógicas en su funcionalidad correlativa. Asimismo, se puede tomar las experiencias del manejo del método de la teoría fundamentada y el uso del proceso de recolección de datos, y concuerda considerando que en la actualidad este cambio de concepto se relaciona con un cambio de poder en el trabajo por cuanto si antes se llegó a considerar a los directivos como piezas intercambiables, hoy por hoy los directivos son cada vez menos reemplazables porque a medida del avance de los conocimientos, los puestos de trabajo se hacen menos intercambiables.. Esta investigación cobra importancia debido a que el talento directivo y las capacidades pedagógicas pretenden enrumbar la dirección de las instituciones educativas a orientar y alcanzar nuevas perspectivas de estabilidad de las escuelas, con valores éticos y morales evolucionados, y con esta riqueza de formación profesional integral se acomoden a la transformación y desarrollo completo. Con este fortalecimiento de talentos y capacidades se podrá afrontar debilidades y amenazas que aquejan las instituciones, y a la vez utilizar las fortalezas y oportunidades para el desarrollo, la pertinencia y el crecimiento de todos los empleados y así, contribuir a la mejora de la calidad educativa que es el propósito final. En el contexto nacional y mundial, las investigaciones se hacen imprescindibles por el bien del estudiante.

1.3.3 Justificación teórica

Los contenidos resultantes consisten en las aportaciones importantes para el conocimiento del contexto de las ciencias administrativas y educativas de nuestro país. Convirtiéndose en referentes disponibles para auxiliar otras investigaciones en el ámbito del talento directivo y capacidades pedagógicas. En el marco teórico este trabajo se definió el talento directivo, según Fernández (2002) refirió: Como las competencias, el compromiso y la acción para llevar una organización a enfrentar retos actuales y proyectarse al futuro, así como, lograr que las personas den lo mejor de sí mismas, crezcan y se desarrollen. El talento directivo es tener la capacidad de relacionarse con otras personas con igualdad y tacto, reconocer en ellas sus propias capacidades.

Es pues el talento directivo, el eje principal del conocimiento y protagonista del desarrollo y éxitos de las instituciones educativas, por esta razón se ha convertido como el capital más valioso y la inversión torno a este nuevo capital lo convierte en la tarea más vital, por otro lado, sobre las capacidades pedagógicas, Pozner (2002) manifestó: La gestión de la capacidad pedagógica es un proceso de síntesis en el cual se ata conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en métodos que tienden al perfeccionamiento permanente de las pericias institucionales; a la indagación y aprovechamiento de todas las posibilidades (p. 44).

Esta referencia, sintetiza y guía nuestra investigación, como base elemental a la gestión de la organización educativa; al entendimiento y ejercicio de principios, talentos y valores que enlazan al mejoramiento continuo de la administración y educación, es decir, del talento directivo relacionado a las capacidades pedagógicas en todas las actividades del campo educativo, como prioritarias por ser parte constitutivas de la misma naturaleza.

Busca correlacionar el talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, de garantizar un nivel promisorio del servicio del director en las organizaciones educativas y las capacidades pedagógicas de los profesores de la

Red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho. Asimismo, resalta la importancia de los directores, sub directores, docentes, coordinadores y evaluadores, enriqueciendo la función de las áreas correspondientes con seriedad y respeto.

Tiene como fin capital conocer la relación que existe entre las dos variables en una muestra de 111 profesores. El estudio es de diseño no experimental y nivel correlacional. No se manipula deliberadamente las variables para ver sus resultados sobre otras variables, traducimos los hechos tal como se dan en su contexto natural.

1.4. Formulación del problema

En el Perú, es preocupante el estado de inequidad de la educación y el bajo nivel de la enseñanza y administrativo. Las relaciones entre directores, docentes y personal administrativo evidencia poco entendimiento y desinterés en cumplimiento de tareas encomendadas y más bien afloran desavenencias, conflictos y el trato poco cordial entre ellos.

El escrutinio de la problemática de la educación, que nuestra investigación analiza, expone la escasa presencia del talento directivo, siendo este la semilla que da sentido, profundidad y éxito a toda actividad humana y específicamente en la educación. Los últimos estudios de importantes autores coinciden como el talento directivo es el fundamento clave, ya que garantiza estabilidad, orden y buenas artes en el manejo organizacional. Aún estamos atrapados con paradigmas tradicionales viejas costumbres, hábitos, extracción social y el bajo nivel económico y cultural, más o menos definen el carácter y personalidad de las personas. La diversidad de estas características o factores en el pensamiento de la gente aparejan prejuicios bien arraigados en las consciencias provocando discrepancias y desorden, precisamente por la ignorancia y desconocimiento de los principios básicos y valores que sustentan los talentos, actitudes, aptitudes, competencias y habilidades que yacen subjetivamente en el subconsciente.

Por su parte, las capacidades pedagógicas se ven fortalecidas por el reconocimiento de este principio, es decir la correlación entre el talento directivo y

las capacidades pedagógicas, que introducirá un mejor gobierno no solo a nivel institucional sino, también individual, generando en los docentes una mejor disponibilidad por la enseñanza que los estudiantes reciben de buen agrado; evocando la carta del escritor Albert Camus a su maestro que al recibir el premio nobel de literatura el año 1957 dijo: Sin usted, sin la mano cariñosa que tendió al niño pobre que yo era, sin su enseñanza y su ejemplo, nada de esto hubiera ocurrido. Este premio me da la oportunidad de decirle lo que usted ha sido y todavía es para mí, de asegurarle que sus esfuerzos, su trabajo y el corazón generoso que puso en él, todavía vive en uno de sus niños escolares que, a pesar de los años, nunca ha dejado de ser su alumno agradecido.

La respuesta de su profesor: Soy incapaz de expresar la alegría que me das dado con la gentileza de tu gesto y no sé cómo agradeceréte. Seguirás siendo para mí, mi pequeño Camus. Siempre has mostrado pudor instintivo ante la idea de descubrir tu naturaleza, tus sentimientos. Cuando mejor lo consigues es cuando eres simple, directo. Esas impresiones me las dabas en clase. El pedagogo que quiere desempeñar concienzudamente su oficio no descuida ninguna ocasión para conocer a sus alumnos, sus hijos, y esta se presenta constantemente. Una respuesta, un gesto, una mirada son ampliamente reveladoras., creo conocer bien al hombrecito que eras y el niño muy a menudo, contiene en germen al hombre que llegará a ser. El placer de estar en clase resplandecía en toda tu persona. Tu cara expresaba optimismo.

Este es el principio que debe calar en todo directivo y docente y se garantizara capacidades pedagógicas excelente y nuestro país saldrá adelante con ciudadanos ejemplares.

Díaz y Franco (2014) cita a Ainscow (1995) subrayó: “Que los factores relacionados con la capacitación docente y la presencia de recursos pedagógicos, por si mismos no garantizan los procesos inclusivos” (p. 18). Debido a que en la esencia misma del trabajo directivo-administrativo-educacional, la diferencias está marcada por personas con diferente grado de educación, y la disposición para afrontar la variedad de situaciones en la basta diversidad de la gente. Inferimos que los procesos administrativos-educativos, más allá de los procesos de capacitación, recursos, tiempo, o de políticas, ha radicado fundamentalmente en

la actitud, talentos, competencias, aptitudes y en las concepciones de aquellos que han orientado los procesos educativos.

Problema General

¿Qué relación existe entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes a fin de mejorar las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima, 2017?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, 2017?

1.5. Hipótesis

Soto (2015) señala: “La hipótesis de la investigación son contestaciones de experimento a los problemas de investigación y que deben demostrarse utilizando pruebas estadísticas”. Podemos alegar que las hipótesis, son las respuestas a las

incógnitas que vayan surgiendo en un trabajo de investigación, y definir las como soluciones que los investigadores proponen.

1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el talento directivo y la capacidad pedagógica de las instituciones educativas del nivel primario de Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

1.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre las habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima - 2017.

Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima - 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima - 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe relación entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho de Lima - 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Variable 1: Talento directivo

Definición conceptual: El talento directivo es desplegar todas las capacidades propias para generar valor en la organización y en las personas que la conforman y poder orientarse más hacia el liderazgo. Desde el punto de vista administrativo, el talento directivo recae en una persona con condiciones y atributos para planear, coordinar, supervisar y evaluar. Las personas responsables en sus cargos direccional, requiere de algo más esencial en su accionar, que es el talento que lo motiva a inspirar e impulsar. (Fernández, 2002, p. 4).

Variable: Capacidad pedagógica

Definición conceptual: La gestión de la capacidad pedagógica es un proceso de síntesis en el cual se ata conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en métodos que tienden al perfeccionamiento permanente de las pericias institucionales; a la indagación y aprovechamiento de todas las posibilidades. (Pozner, 2000, p. 44).

2.2. Operacionalización de las variables

Definición

Hernández (2014) definió:

Cómo el tránsito de una variable al ítem o valor. El paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes, se le denomina *operacionalización*. (Solís, 2013).

Tabla 1

Operacionalización de la variable talento directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Habilidades Personales	. Comportamiento humano . Actitudes	1 – 7	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3	Alto = 46 - 60 Medio = 31 - 45
Habilidades Interpersonales	. Comunicación . Calidad de relaciones	8 – 14	Casi nunca = 2 Nunca = 1	Bajo = 15 - 30
Habilidades De grupo	. Capacidad organizacional . Delegar	15 - 20		

Nota: Adaptado del libro: Comportamiento Organizacional por Robbins, S.(2009)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Competencias pedagógicas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Pedagógica	. Disposición . Compromiso	1-7	Siempre = 5 Casi siempre = 4	Alto = 46 - 60
Cultura	. Conocimiento . Visión de oportunidades	8-14	A veces = 3 Casi nunca = 2	Medio = 31 - 45 Bajo = 15 - 30
Política	. Justicia social y equidad . Rezago educativo	15-20	Nunca = 1	

Nota: Adaptado de MINEDU, del libro de Burga (2012) y UNESCO.

2.3. Metodología

Es una serie de técnicas y métodos científicos, los cuales se realizan durante un trabajo de investigación.

En cuanto al método empleado, en la presente investigación se utilizó el hipotético deductivo. Al respecto consideramos el planteamiento realizado por Bernal (2013) quien indica que es una técnica, que se da a partir del planteamiento de las hipótesis y estas a su vez deben ser comprobadas o refutadas, ante ello podemos decir que el método hipotético deductivo consiste en la creación de las hipótesis que todo trabajo de investigación debe tener, ya que ello nos permite demostrar la certeza o falacia, ya que ello se sabe es corroborado a partir de los hechos.

2.4. Tipo de Estudio.

La presente investigación, es de tipo aplicada por concordar con el propuesto por Ortiz (2012) refirió, que la investigación aplicada, pragmática o tecnológica, tiene por objeto satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad. En este sentido, su función orienta a la búsqueda de fórmulas que permitan aplicar los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios.

En este tipo de investigación aplicada, se busca que todos los conocimientos adquiridos durante la investigación puedan ser aplicados directamente en busca de las soluciones de las problemáticas que contengan con el mismo diseño, en conclusión lo que se busca es entrelazar la teoría con el producto.

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta de:

Vilca (2012), al respecto refiere: “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual” (p.131).

Respecto al método empleado la presente investigación utilizó el hipotético deductivo, el cual permitió contrastar la hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque busca la objetividad y medir la variable de objeto de estudio, por otro lado, se puede hacer énfasis en que, de las preguntas, se encargan de establecer hipótesis y determinar a su variables.

Al respecto del enfoque utilizado en esta investigación, fue el cuantitativo.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionaron que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7).

El enfoque cuantitativo es colineal y probatorio, en este tipo de investigación no se puede saltar ninguna etapa, cada una es necesaria para pasar a la otra.

Epiquien, y Diestra (2013) refirieron que: “No tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 29).

2.5. Diseño

El diseño de la investigación utilizado fue el no experimental.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, por ende, es imposible que las variables independientes sean manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hechos ya ocurrieron, al igual que su propósito.

Soto (2015), quien indica que su mismo nombre lo menciona el diseño no experimental, debido que no se realizó ningún tipo de experimento, a los resultados no se le realizó proceso alguno, menos aún manipulación de alguna de las variables, todo se realizó como se observó el fenómeno en estudio.

Las investigaciones del diseño no experimental, se sabe que no realizan ningún tipo de manipulación a la información, todo es mostrado como ha sido recibido, para poder ser analizado y obtener las conclusiones y/o recomendaciones del tema estudiado.

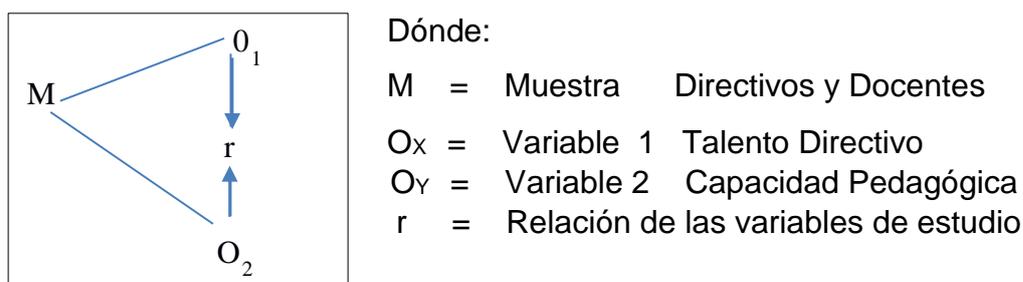
Al respecto consideramos lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) que señalaron que la investigación transeccional o transversal acopian datos de un a investigación en un solo instante, su intención es detallar y observar su relación en un momento específico, las investigaciones de corte

transversal normalmente se caracterizan por la acumulación de información, en un momento único, es como tomar una fotografía, del instante, sin cambiar ningún tipo de datos de dicha investigación, en referencias al tema en investigación.

Por tanto, el procedimiento hipotético deductivo empleado permitió comprobar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

El esquema gráfico se muestra a continuación:

Figura 1. Diseño de la investigación



2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Hernández, Fernandez y Battista (2010) definen a la población como el grupo total de individuos, los cuales tienen una similitud en lagoon's de los aspectos a investigar, osea satisfice las perspectivas dadas. La población de un trabajo de investigations, posee las cualidades que el investigador necesita para obtener los resultados que busca, esta investigación, se encuentra constituida por docentes de las instituciones educativas de la red N° 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho 2017.

Al respecto consideraremos la propuesta de:Gonzales Obseda, Ramírez, Gave (2011) quienes señalaron que: "La población está dada por el conjunto de sujetos al que puede ser generalizado los resultados del trabajo" (p.p.142 143).

La población es el grupo de individuos, en los cuales se busca una característica en común, para ser investigada, de acuerdo al aspecto que se requiere medir a través de nuestro instrumento. Constituido por 111 docentes en el Institución de la Red 05 UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho Lima-Este. 2017.

Tabla 3

Población del trabajo de investigación

Instituciones educativas	Número de docentes
I.E. N° 0156 El Porvenir	24
I.E. N° 1182 El Bosque	36
I.E. N° 0154 Carlos Noriega Jiménez	28
I.E. N° 0150 Héroes de la breña	23
Total	111

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta

Carrasco (2013) refirió: "La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene" (p. 314). Se define la encuesta como la técnica utilizada para la recopilación de datos de un grupo que contiene características comunes, así mismo, la encuesta se realiza con veracidad, lo permite la validación de la hipótesis, podemos añadir que cuando el investigador hace las preguntas a ese método se le denomina entrevista mientras que cuando lo realiza a través de un instrumento en forma indirecta se le denomina cuestionario.

Instrumentos

Cuestionario

Carrasco (2013) refirió: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318).

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas diseñadas, para obtener los datos que son necesario para el trabajo de investigación, todas ellas contienen instrucciones que indican como responder.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Talento directivo

Autor: Julio Manuel Ulfe Vega

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: determinar la relación que existe entre el talento directivo y capacidad pedagógica, nivel primario Red 05 del distrito de San Juan de Lurigancho - 2017

Población: 111 docentes

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 0.30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa. Niveles o rango: Se proponen los siguientes:

Nivel	Rango
Alto	46 - 60
Medio	31 - 45
Bajo	15 – 30

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Capacidad pedagógica

Autor: Julio Manuel Ulfe Vega

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2017.

Población: Docentes de la Red 05 de San Juan de Lurigancho

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 0.30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa. Niveles o rango: Se proponen los siguientes:

Nivel	Rango
Alto	46 - 60
Medio	31 - 45
Bajo	15 – 30

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Carrasco (2013) refirió: “La validez, es un atributo de los instrumentos de investigación que consiste en medir con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea conocer con la variable o variables en estudio”. (p. 336).

Es decir, que otorga la seguridad de que el instrumento utilizado es el más indicado. Describe al grado que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos

y se corrobora con la validación de los instrumentos (cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utilizaran los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación.

Tabla 4

Relación de Validadores

	Validador	Resultado
Dra.	Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dra.	Edith Guíssela Rivera Arellano	Aplicable
Dr.	Hugo Ricardo Prado López	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Confiabilidad de los instrumentos

Carrasco (2013) refirió: “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que permite obtener los resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo”. (p. 339).

Comentaremos, que los datos son confiables cuando lo medimos en diferentes lugares, los resultados no varían asimismo, podemos tener en cuenta que un dato puede ser confiable pero no válido.

Para la presente investigación se ha considerado la siguiente escala (De Willis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable
- De .70 a .80 es respetable
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Procedimiento para recolección de datos.

Gonzales, Obseda, Ramírez y Gave (2011). Manifestaron:

La recolección de datos nos ayuda a ser responsables de la información recibida y así verificar los efectos probables de ciertas características, en situaciones que se presentan. Cuando obtenemos información de manera ordenada, nos puede permitir utilizar dichos datos de forma confiable, usarlas para tomar decisiones adecuadas, el receptor de la información debe tener mucho cuidado al usar la información recolecta.

CONFIABILIDAD

Considerando la siguiente escala de Villis (2006). Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superior 0.90 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena (p.8)

Tabla 5

Confiabilidad talento directivo

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,926	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Villis, 2006, p. 8)

Por debajo de .60 es inaceptable.

De .70 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable

De .70 a .80 es deseable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 Muy buena.

Tabla 6

Confiabilidad de Capacidad pedagógica

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

Interpretación:

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a .090 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.8. Métodos de análisis de datos

Soto (2011) refirió: “Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado, coeficiente de correlación de Spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Prueba T de Sudan, Prueba Z, Prueba U, entre otros” (p. 73).

En el método de análisis de datos los especialistas seleccionan, de manera que cada grupo del cual se desea obtener información, estén representados por los datos estadísticos, los cuales estarán analizados de manera precisa.

2.9. Consideraciones éticas

Se seguirán los siguientes principios:

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Tabla 7

Talento directivo según los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	6,3	6,3	6,3
Medio	57	51,4	51,4	57,7
Alto	47	42,3	42,3	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Nota: Tomado de cuestionario de Talento Directivo (Anexo 2)

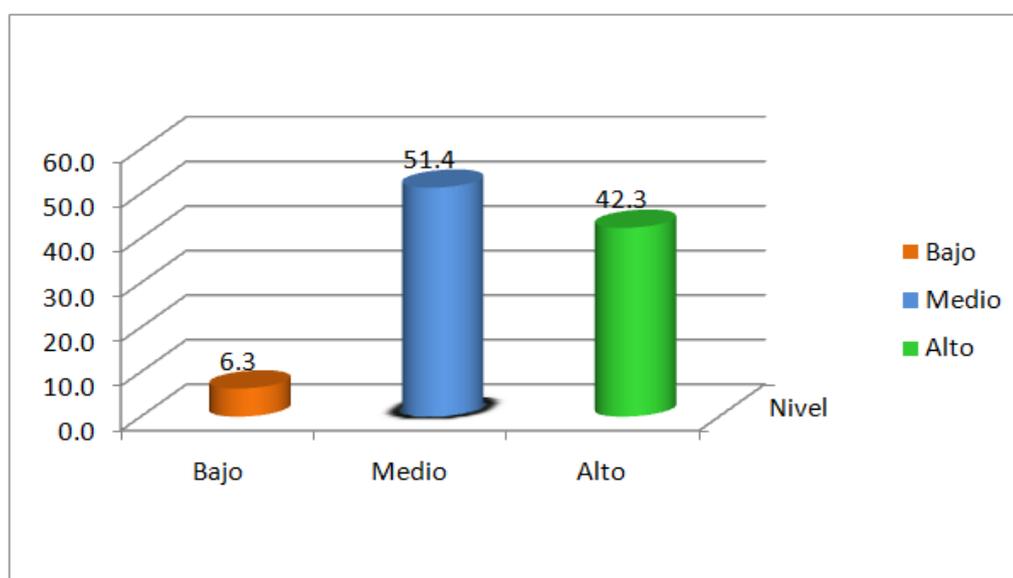


Figura 2. Diagrama de frecuencias del Talento Directivo

Interpretación:

Como se observa de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, en la tabla 7 y figura 2; el talento directivo en un nivel bajo representa un 6.3%, en el nivel medio compone un 51.4% y en el alto equivale a un 42.3%; siendo que no óptima y media representa un 57.7%. Interpretándose que en nuestra realidad educacional, el talento directivo representan una presencia moderada, y se puede esperar una mejor inclusión.

Tabla 8

Capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptima	3	2,7	2,7	2,7
Media	62	55,9	55,9	58,6
Óptima	46	41,4	41,4	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Nota: Tomado de cuestionario de Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

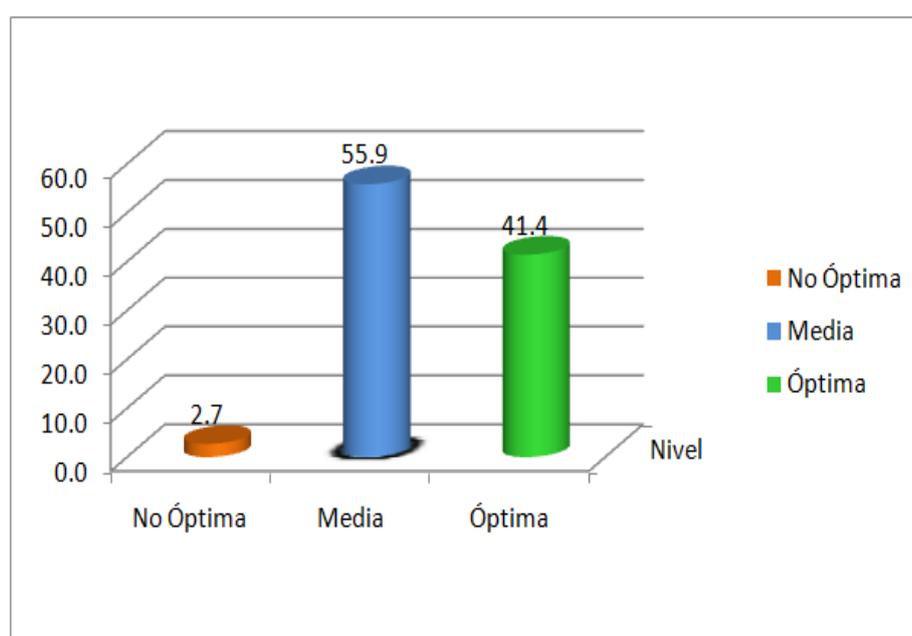


Figura 3. Diagrama de frecuencias de la Capacidad Pedagógica

Interpretación:

Del cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, observamos en la tabla 8 y figura 3; la capacidad pedagógica de los docentes en un nivel no optima representa un 2.7%, en el nivel media un 55.9% y óptima un 41.4%; siendo que no óptima y media equivalen a un 58.6%. Este promedio indica que la capacidad pedagógica es moderada en las escuelas primarias, pero aún sigue siendo inferior a la mayoría de los países de la región.

Tabla 9

Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Talento Directivo	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	0 0,0%	7 6,3%
	Medio	0 0,0%	53 47,7%	4 3,6%	57 51,4%
	Alto	0 0,0%	5 4,5%	42 37,8%	47 42,3%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Nota: Tomado de cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)



Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del talento directivo y capacidad pedagógica

Interpretación:

Los resultados según Rho Spearman permite observar en la tabla 9 y figura 4; el grado de correlación entre las variables talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho; el talento directivo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, el talento directivo en un nivel de medio, el 47.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, el talento directivo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 10

Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades Personales	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	0 0,0%	7 6,3%
	Medio	0 0,0%	57 51,4%	31 27,9%	88 79,3%
	Alto	0 0,0%	1 0,9%	15 13,5%	16 14,4%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Nota: Tomado de cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

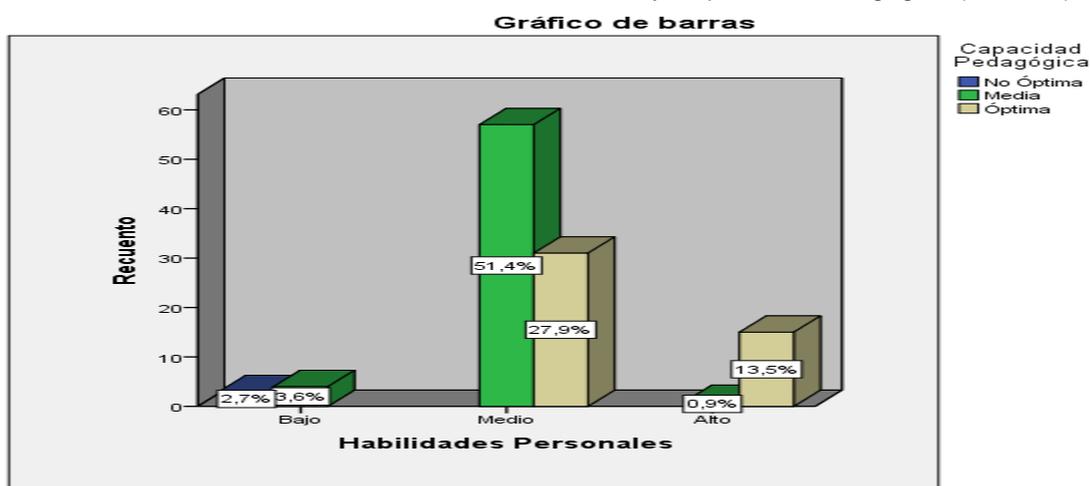


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades personales y la capacidad pedagógica.

Interpretación:

En la dimensión 1 del talento directivo: habilidades personales entre directivos y docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05; observamos en la tabla 10 y figura 5; que las habilidades personales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades personales en un nivel de medio, el 51.4% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades personales en un nivel de alto, el 13.5% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 11

Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades Interpersonales	Bajo	3 2,7%	10 9,0%	0 0,0%	13 11,7%
	Medio	0 0,0%	47 42,3%	2 1,8%	49 44,1%
	Alto	0 0,0%	5 4,5%	44 39,6%	49 44,1%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Nota: Tomado de cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

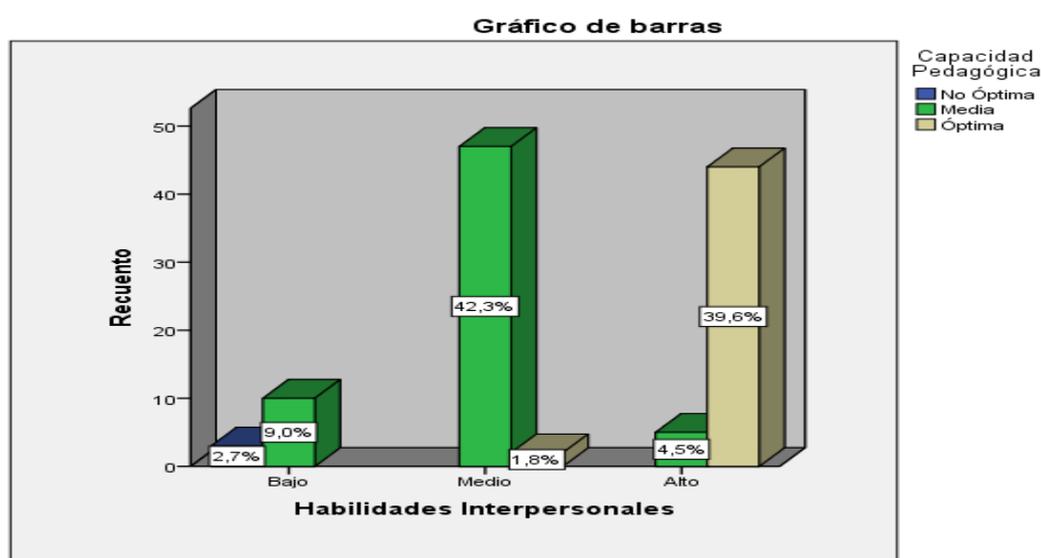


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica.

Interpretación:

En la dimensión 2 del talento directivo: habilidades interpersonales entre las variables talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, observamos en la tabla 11 y figura 6; que las habilidades interpersonales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades interpersonales en un nivel de medio, el 42.3% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades interpersonales en un nivel de alto, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 12

Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades de Grupo	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	3 2,7%	10 9,0%
	Medio	0 0,0%	44 39,6%	1 0,9%	45 40,5%
	Alto	0 0,0%	14 12,6%	42 37,8%	56 50,5%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Nota: Tomado de cuestionario de talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

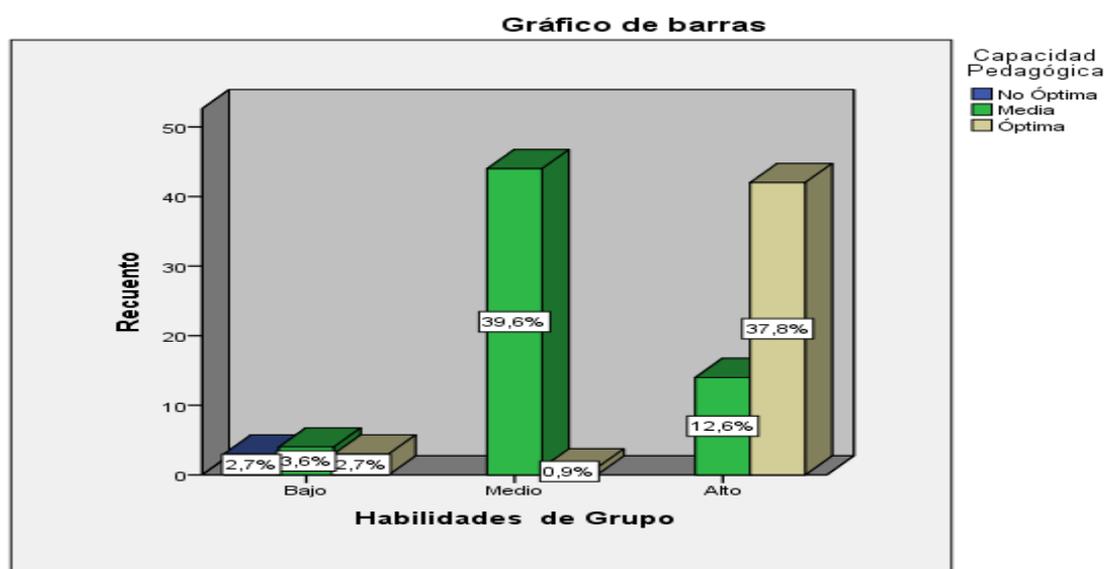


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades de grupo y la capacidad pedagógica

Interpretación:

En la dimensión 3 del talento directivo: habilidades en grupo, entre las variables talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho, observamos que, en la tabla 12 y figura 7; que las habilidades de grupo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades de grupo en un nivel de medio, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades de grupo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y se acepta H_a

Tabla 13

Correlación talento directivo y la capacidad pedagógica

			Capacidad Pedagógica	Talento Directivo
Rho de Spearman	Capacidad Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Talento Directivo	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.833 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación habilidades personales y la capacidad pedagógica

Correlaciones				
			Capacidad Pedagógica	Habilidades Personales
Rho de Spearman	Capacidad Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,515**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	111	111
	Habilidades Personales	Coeficiente de correlación	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	111	111

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.515 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 15

Correlación habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica

Correlaciones			Capacidad Pedagógica	Habilidades Interpersonales
Rho de Spearman	Capacidad Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Habilidades Interpersonales	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Correlación Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica

Correlaciones				
			Capacidad Pedagógica	Habilidades de Grupo
Rho de Spearman	Capacidad Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Habilidades de Grupo	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.652 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

IV. DISCUSSION

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes, del nivel primario de la red 05, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

Respecto a la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.833, indicando que existe una relación positiva entre las variables, además se encuentra en un nivel de correlación moderada, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se concluyó finalmente que existe relación significativa entre el talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017, similares resultados se hallaron por Huamán (2015) obtuvo resultados positivos entre las variables liderazgo directivo primal y desempeño docente, observándose un coeficiente de correlación de Sherman de 0.694 positivo moderado fuerte entre las variables, asimismo, concluye que se debe dar importancia a los valores en la relación entre el directivo y los docentes y ambiciona que se estimulen en la consciencia y pensamiento con este nuevo enfoque. De igual manera Roca (2015) indica acerca la existencia de instituciones educativas desprovistas de un buen sistema directivo y del talento directivo, que se traduce en una insuficiente capacidad pedagógica, asevera que los tiempos actuales reclaman que además de planear, ejecutar y evaluar, demanda de un directivo con talento y cualidades propios a su cargo, que al motivar y crear confianza en las personas de su cargo se llegue a las metas y objetivos trazados. Por su parte Chiavenato (2002) consideró que la gestión del talento es un área sensible, y depende del ámbito donde pueda darse, por ello va a depender de la cultura de cada institución.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al primer objetivo, se determinó que existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.515, encontrándose en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, osea, existe relación

significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades personales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades personales en un nivel de medio, el 51.4% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades personales en un nivel de alto, el 13.5% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima. En el mismo sentido fueron hallados en la investigación de Roca (2015) que el rol del directivo es clave en la calidad y mejora de la dirección y capacidades pedagógicas en todos sus aspectos de relaciones personales (estructurales, culturales, educativos, políticos y simbólicos).

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850 indicó que existe relación positiva entre las variables Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades interpersonales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades interpersonales en un nivel de medio, el 42.3% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades interpersonales en un nivel de alto, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Rosario (2015) refuerza el contenido de nuestra investigación, en el objetivo específico 2, en las habilidades interpersonales, citando a Gámez (2005): “La competencia docente puede ser considerada como un conjunto de atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, aptitudes, actitudes y valores, características de la personalidad y recursos individuales” (p.216), basado

en el monitoreo y acompañamiento, la supervisión pedagógica como fundamental para contribuir al mejoramiento de la calidad de las instituciones educativas, contribuir a la formación integral a todos, apoyar y estimular el trabajo del docente.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.652 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades de grupo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades de grupo en un nivel de medio, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades de grupo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima. Vargas (2013), corrobora con el logro, que nuestra investigación expone la conexión grupal con los valores y reglas, el talento directivo, el de pertenencia y el esfuerzo de ser mejores personas; que destacan en la solución de conflictos emergiendo notoriamente el respeto, la comprensión, el diálogo y la información.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Parra (2012) y Monroy (2013), puesto que coincide en afirmar que la gestión en general y la directiva en particular, como variable administrativa, cobra importancia en el campo sector pedagógico, toda vez que se desea que las instituciones educativas sean manejadas y gestionadas adecuadamente, en este sentido se coincide en que los niveles bajo 6.3%, medio 51.4% y alto 42.3%; siendo que no óptima y media representa un 57.7%; indican claramente que es necesario promover el fortalecimientos del talento directivo; ello debe ser parte de la formación continua de los encargados de la conducción de las instituciones educativas.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Gómez (2015) y Rojas (2013); puesto que se coincide en reafirmar que el talento directivo es una variable que en el campo educativo se asocia a otras variables como lo es el caso de la capacidad pedagógica, siendo que la correlación Rho Spearman de 0.833 reafirmo que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Asimismo, de los hallazgos encontrado y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Ruiz de la Cruz (2012) y Vargas (2013); puesto que se coincide en afirmar que, dentro del fortalecimiento del talento directivo; las expectativas de aprender e innovarse permanentemente, ver que todo miembro de su organización es un ser sociable por naturaleza, con disponibilidad de ejercer los talentos propios que deben reconocer el directivo y docentes. Ser más empáticos y mostrar interés por los problemas personales; coincidiendo igualmente con lo planteado por Vargas (2013); siendo que la habilidades personales son una importante característica que tienen ciertos directivos y que es consecuencia de su formación base; en este sentido se coincide en afirmar que la correlación Rho Spearman de 0.515 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.515, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.652, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.833, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Respecto al talento directivo es importante que existiendo un instrumento, éste sea evaluado en aquellos que dirigen las instituciones educativas, principalmente directores y maestros resaltando las cualidades personales que deben poseer: respeto, estilos de comunicación, actitudes, comportamiento humano, motivación, empatía etc., tal que con estos atributos se pueda alcanzar una mejora sustancial de la calidad de relaciones humanas con los docentes y así elevar el nivel educativo en una ambiente de armonía.
- Segunda:** Respecto a las capacidades pedagógicas, estas deben fortalecerse con el buen trato, a través de los requerimientos de los docentes a la dirección; organizar talleres de capacitación continua, realizar reuniones grupales con vista de atender sugerencias, reclamos. Realizar entrevistas semanales a fin de demostrar comunicación asertiva, cordial, fluida y oportuna; ya sea con personal presencial, o vía telefónica o por email. Los informes deben ser entregados puntualmente y bien dirigidos.
- Tercera:** El fomento de talleres periódicos con la finalidad de la evaluación del talento directivo y capacidades pedagógicas en estudio, entre los maestros y tomar en cuenta las opiniones en ronda de preguntas de que hacer para mejorar las relaciones interpersonales, ensayando el talento directivo no solo en el director de la escuela, sino también en los mismos docentes, que los motivará a mejorar la calidad de la enseñanza.
- Cuarta:** En toda actividad administrativa y educativa tomar consciencia de la importancia de desarrollar los valores éticos y morales al desarrollar los trabajos propios de la institución, entre directores y maestros en base de talentos especialmente requeridos en la diversidad de temas, respetando jerarquías de sus respectivas áreas de trabajo.

Quinta: Se recomienda crear actividades educativas y culturales que promuevan y dosifiquen estados mentales y de ánimo en las relaciones políticas, culturales y pedagógicas como interacciones interpersonales de satisfacción y amor fraternal entre los miembros de las instituciones educativas, reflejándose en un ambiente de armonía, respeto y cordialidad como parte esencial de la demostración de los principios enseñados en las dimensiones de cada variable estudiada.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aristóteles (384 a. De C.). *Filósofo* Gran educador y maestro. Atenas – Grecia.

Burga, E. (2012). *La escuela que queremos y soñamos tendrá Marca Perú*.

Revista Tarea. N° 79. Lima, abril 2012.

Cole, M. (2013) *Enfoque de la organización: la inversión y el desarrollo del talento*

Right Management. Manpower Group. Recuperado de:

www.rightmanagement.es

Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). Derechos Reservados

© 2009 McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. ISBN-13-978-970-10—6876-2

Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento organizacional*. (2ª. Edición) McGraw

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. México.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*.

El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.

(2ª. Edición) McGraw HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

México. El capital humano de las organizaciones

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*.

(5ª. Ed.) Lima Perú; San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván, Validez y Confiabilidad.

Comenio, J. A. (1632) *Didáctica Magna*. Recuperado de:

<http://www.es/manesvirtual/Historia/Comenius//OPictus/OPictusAA.htm>.

<http://redie.ens.uabc.mx/vol3no1/contenido.-lora.htm>.

Gardner, H. (1993). *Creating Minds*. Anatomy of creating. New York: Basic Books.

Madrid, España. Ed.1999

(3ª. Ed.) *Intelligence reframed: multiple intelligences for the 21st Century*.

New York: Basic Books

Gonzales, C., Oseda, D., Ramírez, F., Gave, Ch.J (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica.

Díaz, V. (2014). *Recursos educativos que los profesores estiman necesarios para desarrollar procesos educativos inclusivos*. Universidad Carlos III.Madrid. Revista Española de Discapacidad. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5569/23405104.02.01.05>.

Del Piélago, (2012). *Las dimensiones de un directivo*. Director gerente de la universidad Tecnológica del Perú (UTP) Recuperado de: 99Counters.com

Dewey J. (1971). *Democracia y Educación*.Editorial. Losada. Buenos Aires

Daft, R. (2015). *Teoría y diseño organizacional*.(11a. Ed). México: Cenage Learning Edit. Recuperado de: <https://cucjonline.com/files/original> - CUCJ

Davies, B. (2011.) *Talent Mancamente in Educativos*. SAGE Publications Ltd. 1 Oliver's Yard 55 City Road. London ECI ISP
Recuperado de: <https://www.researchgate.net>. Publication

Fernández, G. (2002). *Talento directivo: Base de la gestión para la innovación*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=10998>
<http://www.educaweb.com/noticia/2011/07/11/talento-directivo-basegestion-innovacion-4887/>

Fernández, G. (2002). *Talento directivo, como medirlo y desarrollarlo*. Madrid, España. Prentice All. Recuperado de: www.educaweb.com/2011/talento-directivo-base-gestion-innovacion-4887/ <https://dialnet.unirioja.es>

Gibson, F. (2013). *Organizaciones, estructura y procesos*.(13ª. ed.). Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A. de C.V. Educación. Derechos reservados 2013. C.P. 01376, México, D.F.

Gómez, B. (2015). *Resolución de conflictos*.La Comunicación en la Resolución de Conflictos entre los docentes. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Gómez, M. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra. Edición). Argentina. Editorial Brujas.

Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total*. Recuperado de: www.leadquaed.com/docs. Editorial LA MURALLA S.A., Madrid.

Huamán, J. (2015). *Liderazgo primal directivo y desempeño docente en la Institución Educativa 159 "Glorioso 10 de octubre"*. San Juan de Lurigancho, Lima. Para obtener el grado de Magister en Administración en la Educación. Universidad César Vallejo.

Hernández. Fernández. y Baptista,L. (2014). *Metodología de la Investigación* MC GRAW HILL Interamericana. Ed. A. de C.V: (6ta. Ed.). México.

Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Del profesionalismo con talento al talento organizativo. FINANCIA TIMES Prentice Hall. PEARSON EDUCACION. S.A. Madrid. España. Recuperado de: <https://m.casadelibro.com>. ISBN9788483223864.

Mayo, E (1933). *Teoría de la Relaciones Humanas*. Recuperado de: Teoriasclasicas.www.themegallery.com Universidad de Harward.

Parker, M. (1918). *The New State*: Group Organization the solution of Popular Government. Copyright 1998 Edition. Recuperado de: idahotmar@micron.net

Montovani, J. (1962). *Filósofos y Educadores*.

El Ateneo Buenos Aires.

Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books>

Monroy, J. (2013). *Liderazgo Directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Escuela Estatal “Rafael Saturno Guerra”. Valencia Estado de Carabobo. Venezuela.

Maxwell, J. (2007). *El talento nunca es suficiente*.

Tercera edición. Tennessee, Estados Unidos: Grupo Nelson. Recuperado de: www.pqs.pe/2016/11.

Mosley, L. (2005). *Practice of Empowerment*.

Desarrollo de Equipos de Trabajo y su Motivación. (6ta. Ed) Editorial Thompson.

MINEDU (2016). *II Taller de Fortalecimiento de Desempeño pedagógicos*.

Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica. Soporte Pedagógico.

MINEDU (2012). *Resolución Ministerial*.

N° 0547 – 212 ED.

McGregor, D (1960). *Teoría X y Teoría Y*.

Escuela Administrativa de las relaciones humanas. Recuperado de: www.gestion.com/canales/gerencial/articulos y www.douglasMcGregor.com

Pérez, R. (2013) *Investigación científica*. Recuperado de:

<http://prezi.com/w2xqwnibbaf0/teoria-del-desarrollo-moral-segun-jean-piagett/>

Piaget, J. (1980). *La toma de conciencia*. Desarrollo de los niños. Recuperado de:

<https://prezzi.com/w2gwnibbafo/teoria-del-desarrollo-moral-segun-jean-piaget/>

- Parra, J. (2012). *Gestión del Liderazgo y Valores*
Colegio Nacional Experimental “Benigno Malo” de la ciudad de Cuenca
Universidad Técnica Particular de Loja.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*.
Buenos aires-Argentina: Faique. Recuperado de:
[www.aique.com.pe.ar/libro/el directivo](http://www.aique.com.pe.ar/libro/el_directivo)
- Platón (427 a De C.). *Fundador de la teoría de la educación*
- Rousseau, J.J. (1762) “*Emilio*”. Edit, Bs.As. 2008.
Pedagogía. Discípulo de Sócrates. Atenas – Grecia.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*.
(15ª edición.). PEARSON, México, 2013 ISBN: 978-607-32-1980-8.
- Revista Especializada ABC. (2015). *Capacidades pedagógicas*.
Artículo. España. Recuperado de:
<http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>
- Roca, V. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño docente*.
Para obtener el grado de Magister en Administración de la educación.
Universidad César Vallejos.
- Rosario, E. (2015). *Supervisión pedagógica y las competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas Pamer*
Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*.

(13ª ed.) PEARSON México. ISBN. Traducción Javier Enríquez Brito. Universidad Nacional Autónoma de México.

Schlemenson, A. (2002). *La Estrategias del Talento. Economía y Empresa*”
Recuperado de: [www.lsf.com.ar/libros/ 57/ Estrategia del Talento-LA](http://www.lsf.com.ar/libros/57/Estrategia%20del%20Talento-LA)

Senge, P. (2005). *Modelos Mentales*.

Master Coach Organizacional. Programa Internacional de Especialización de Coaching Organizacional. EIC. La Quinta Disciplina. Editorial Gamica.
Recuperado de: info@coachingprofesional.com

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*.
Madrid: Editorial Narcea.

Tello, J. Cárdenas, A. (2013) *Metodología de investigación científica y educativa*.
Huancayo, Perú: Grapex Perú S.R.L. P.40 – Tipo básica.

Terigi, F. (2010). *Desarrollo Profesional Continuo y Carrera Docente en América*.
Latina. PREAL Documento N°50. Recuperado de:
www.ort.edu.uy/articulos/desarrollo

Vargas, D. (2012). *Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos docentes*. Pontificia Universidad Católica del Perú

Vargas, C. (2013). *Estrategias didácticas para el desarrollo de la identidad de la Cultura Mochica en la Educación Primaria. I. E. San Juan de Moro*.
La Libertad. Pontificia Universidad Católica del Perú.

UNESCO (2005) *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*.

Educación para todos, el imperativo de la calidad. Publicado el 2004 por la ONU para la Educación, la Ciencia y la cultura 7, Place de Fontenoy, 75352 Paris SP. Francia.

UNESCO (2008). *Educación y diversidad cultural*.

Lecciones desde la práctica innovadora en América latina.

UNESCO (2005). *Políticas educativas de atención a la diversidad cultural*.
Brasil, Chile, Colombia, México y Perú.

Soto, Q.I. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*.
(2a. Ed.). Lima, Perú: Nuevo Milenio- - Hipótesis.

Sócrates (399 a. De C.). *Educador espiritual*.
En la historia se destacó como pensador o filósofo. Atenas - Grecia

Skinner, B. F. (1973) *Psicología*. Autor de trabajos sobre el aprendizaje.

Vilca, E. (2012) *Metodología de la investigación científica*. Trujillo, Perú: EDUN
Hipotético deductivo.

Vexler, I. (2007). *Notas de un educador*.
Reflexiones, propuestas y logros. Bogotá. Colombia: Convenio Andrés
Bello.

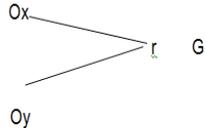
Wynne J. (1963). *Education and Introduction to the Foundation of
Education*. Arpe and Roa, New York USA

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: TALENTO DIRECTIVO Y LA CAPACIDAD PEDAGÓGICA DE LA UGEL 05 DE SAN JUAN LURIGANCHO - 2017. AUTOR: Br. ULFE VEGA, JULIO MANUEL

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Talento Directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL. Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.</p>	Variable 1: TALENTO DIRECTIVO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
			Habilidades personales	.Comportamiento humano. .Actitudes	1-7	Alto (76-100) Medio (48-75)
			Habilidades interpersonales	Comunicación Calidad de las relaciones	8-14	Bajo (20-47)
			Habilidades de grupo	Capacidad organizacional Delegar	15-20	
			Variable 2: CAPACIDAD PEDAGÓGICA			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES
			Pedagógica	Disposición Compromiso	1-7	Optima (76-100) Media (48-75)
			Cultural	Conocimientos Visión de oportunidades	8-14	Bajo (20-47)
			Política	Justicia social y equidad Rezago educativo	15-20	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BASICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo, 2010,p.8)</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>El diseño no experimental, de corte transaccional, según Hernández (2010, p.149), se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p> 	<p>POBLACION: 111 docentes del nivel primario de la Red 05 del distrito de San Juan de Lurigancho Lima Este.</p> <p>TAMAÑO DE LA MUESTRA: 111</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1: Talento directivo</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario con alternativas múltiples. Autor: Julio Manuel Ulfe Vega Año: 2016 Monitoreo: Marzo – Julio 2017 Ámbito de explicación: Instituciones educativas donde pertenece cada docente. Forma de administración: Directa.</p> <p>Variable 2: Capacidades pedagógicas</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario con alternativas múltiples. Autor: Julio Manuel Ulfe Vega Año: 2016 Monitoreo: Marzo – Julio 2017 Ámbito de explicación: Instituciones educativas donde pertenece cada docente. Forma de administración: Directa.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Es la técnica matemática que obtiene, organiza presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generablemente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.</p> <p>Comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis:</p> <p>Una prueba de hipótesis es una prueba estadística que se utiliza para determinar si existe suficiente evidencia n una muestra de datos para inferir que cierta condición es válida para toda población. Con base en los datos de la muestra, la prueba determina si se rechaza la hipótesis nula.</p> <p>Nivel de significancia:</p> <p>(α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo 1) y se expresa como un probabilidad que oscila entre 0 y 1.</p> <p>Rho Spearman:</p> <p>Se utilice la Rho Spearman y la r de Pearson para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinarias tienen un orden natural.</p>

ANEXO 2
INSTRUMENTOS

Tabla 17

VARIABLE: TALENTO DIRETIVO

DIMENSIONES	INDICADORES
Dimensión 1: Habilidades personales	. Comportamiento humano . Actitudes
Dimensión 2: Habilidades interpersonales	. Calidad de las relaciones . Comunicación
Dimensión 3: Habilidades de grupo	. Capacidad organizacional . Delegar

VARIABLE CAPACIDAD PEDAGOGICA

DIMENSIONES	INDICADORES
Dimensión 1: Pedagógica	. Disposición . Compromiso
Dimensión 2: Cultura	. Conocimientos . Visión de oportunidades
Dimensión 3: Político	. Justicia social y equidad . Rezago educativo

CUESTIONARIO PARA TALENTO DIRECTIVO

El objetivo de este estudio es conocer, desde la visión de los educativos, el talento directivo de los directores en la organización educativa.

Agradeceré sobremanera su ayuda respondiendo a las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla 18

Tabla de Valoración

Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el investigador.

DIMENSION 1: HABILIDADES PERSONALES						
INDICADORES: . Comportamiento humano . Actitudes		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
1	Cree usted, que el directivo posee actitudes y competencias para planear y dirigir la I. E					
2	Considera usted, que el directivo es respetuoso en su comportamiento y trato, basado en valores morales y éticos					
3	Opina usted que el directivo muestra disponibilidad para mejorar las relaciones con los profesores.					
4	El directivo se preocupa realmente por los problemas personales del profesorado.					
5	Está usted de acuerdo que el directivo demuestra buena actitud, compromiso, lealtad y es un ejemplo a seguir.					
6	Cree usted que el directivo revela disponibilidad y actitud en la solución de conflictos entre compañeros.					
7	Demuestra el directivo responsabilidad al instruir a los docentes con actividades programadas para el cambio.					
DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES						
INDICADORES: . Aptitudes interpersonales . Comunicación		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
8	El directivo se comunica en forma correcta, honesta, oportuna, efectiva, verbal y medios tecnológicos.					
9	Piensa usted que el directivo promueve el desarrollo de capacidades y aptitudes para generar valor en las personas.					

10	Opina usted, que el directivo es capaz de relacionarse con otras personas con igualdad, tacto y amabilidad.					
11	Piensa usted, si el directivo aplica principios y valores éticos que promuevan compañerismo.					
12	El directivo motiva a los docentes a ser flexibles y abiertos en las coordinaciones.					
13	El directivo reconoce aptitudes, competencias, talentos para optimizar relaciones interpersonales.					
14	Piensa usted, que el directivo estimula entusiastamente el trabajo interpersonal, resaltando los talentos personales.					

DIMENSION 3: HABILIDADES DE GRUPO						
INDICADORES: . Capacidad organizacional . Delegar		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
15	El directivo tiene capacidad para trabajar en equipo y contribuir al desarrollo personal.					
16	Cree usted que el directivo posee el talento o capacidad de identificar necesidades, plantear objetivos y metas..					
17	Considera usted, que el directivo posee competencia y habilidad para supervisar y evaluar al docente.					
18	Cree usted, que el directivo actúa con sabiduría, prudencia y empatía para solucionar los conflictos.					
19	Está de acuerdo, que el directivo demuestra imparcialidad y afecto al delegar el trabajo.					
20	Está de acuerdo, que el directivo posee capacidad o talento directivo para alcanzar resultados de calidad.					

CUESTIONARIO PARA CAPACIDADES PEDAGOGICAS

El objetivo de este estudio es conocer, la capacidad pedagógica de los docentes en la organización educativa.

Agradeceré sobremanera su participación respondiendo a las siguientes preguntas de acuerdo a su criterio. La encuesta que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla 19 **Tabla de Valoración**

Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

DIMENSION 1: PEDAGOGICA						
INDICADORES: . Disposición . Compromiso		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
1	Considera usted, que se enseña a los docentes los contenidos disciplinares.					
2	Cree, que el directivo es afable en su relación con los docentes y demás miembros.					
3	En su opinión, el directivo evidencia en su conducta el compromiso profesional con la institución.					
4	El director está comprometido en fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado.					
5	Cree usted que el profesorado es respetuoso y demuestra buena actitud en resolver problemas.					
6	Opina usted, que el docente está comprometido con el progreso de sus competencias pedagógicas.					
7	Cree que el docente muestra una actitud democrática, colaborativa y ética.					

DIMENSION 2: CULTURAL						
INDICADORES: . Conocimiento . Visión de oportunidades		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
8	Los profesores están al tanto de nuevos conocimientos que promueven la cultura del estudiantado.					
9	Considera usted, que los profesores tiene capacidad de visión de oportunidades para motivar prácticas culturales.					
10	Juzgaría, que los profesores poseen capacidades pedagógicas suficientes para enfrentar el escaso nivel cultural.					
11	Los profesores promueven talleres de teatros, deportes, pintura, concursos musicales del folklore peruano.					
12	Está de acuerdo que los docentes motiven, el respeto a los valores y los derechos fundamentales del hombre.					
13	Cree usted que el docente aprovecha al máximo la visión para concretar cambios en el futuro.					
14	Considera que directivos y docentes están comprometidos con la identidad cultural de las regiones.					

DIMENSION 3: POLITICO						
INDICADORES: . Justicia social y equidad . Rezago educativo		VALORACION				
ITEMS						
N°		1	2	3	4	5
15	Existe una real alianza directivo-docente orientada a la transformación de relaciones de justicia social y equidad.					
16	Piensa usted que el director y profesorado, generan actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.					
17	Qué opinión le merece, del directivo y docente como equipo, buscan políticas para ubicar el rezago estudiantil y combatirla.					
18	Acredita usted que los directivos y docentes desarrollan políticas con actitud colaborativa, crítica y justa.					
19	El directivo tiene como política integradora evaluar permanentemente las capacidades pedagógicas del docente.					
20	Sabe usted si el directivo aplica los programas compensatorios.					

ANEXO 3
VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide TALENTO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades personales							
1	Cree usted, que el directivo posee aptitudes y competencias para planear y dirigir la I. E	/		/		/		
2	Considera usted, que el directivo es respetuoso en su comportamiento y trato, basado en valores morales y éticos	/		/		/		
3	Opina usted que el directivo muestra disponibilidad para mejorar las relaciones con los profesores.	/		/		/		
4	El directivo se preocupa realmente por los problemas personales del profesorado.	/		/		/		
5	Está usted de acuerdo que el directivo demuestra buena actitud, compromiso, lealtad y es un ejemplo a seguir.	/		/		/		
6	Cree usted que el directivo revela disponibilidad y actitud en la solución de conflictos entre compañeros.	/		/		/		
7	Demuestra el directivo responsabilidad al instruir a los docentes con actividades programadas para el cambio.	/		/		/		
	DIMENSION 2: habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo se comunica en forma correcta, honesta, oportuna, efectiva, verbal y medios tecnológicos.	/		/		/		
9	Piensa usted que el directivo promueve el desarrollo de capacidades y aptitudes para generar valor en las personas.	/		/		/		
10	Opina usted, que el directivo es capaz de relacionarse con otras personas con igualdad, tacto y amabilidad.	/		/		/		
11	Piensa usted, si el directivo aplica principios y valores éticos que promuevan compañerismo.	/		/		/		
12	El directivo motiva a los docentes a ser flexibles y abiertos en las coordinaciones.	/		/		/		
13	El directivo reconoce aptitudes, competencias, talentos para optimizar relaciones interpersonales.	/		/		/		
14	Piensa usted, que el directivo estimula entusiastamente el trabajo interpersonal, resaltando los talentos personales.	/		/		/		

DIMENSION 3: Habilidades de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
15	El directivo tiene capacidad para trabajar en equipo y contribuir al desarrollo personal.	/		/		/	
16	Cree usted que el directivo posee el talento o capacidad de identificar necesidades, plantear objetivos y metas.	/		/		/	
17	Considera usted, que el directivo posee competencia y habilidad para supervisar y evaluar al docente.	/		/		/	
18	Cree usted, que el directivo actúa con sabiduría, prudencia y empatía para solucionar los conflictos.	/		/		/	
19	Está de acuerdo, que el directivo demuestra imparcialidad y afecto al delegar el trabajo.	/		/		/	
20	Está de acuerdo, que el directivo posee capacidad o talento directivo para alcanzar resultados de calidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Sedesma Cuadros Mildred Gémea DNI: 09936465

Especialidad del validador: Dna. Rm. Administración de la Educación

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

06 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante.


UCV
UNIVERSIDAD CATEMÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
Dra. Mildred Gémea Ledesma Cuadros
 CPN° N° 051827
 CATEMÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide CAPACIDADES PEDAGOGICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica							
1	Considera usted, que se enseña a los docentes los contenidos disciplinares.	✓		✓		✓		
2	Cree, que el directivo es afable en su relación con los docentes y demás miembros.	✓		✓		✓		
3	En su opinión, el directivo evidencia en su conducta el compromiso profesional con la institución.	✓		✓		✓		
4	El director está comprometido en fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el profesorado es respetuoso y demuestra buena actitud en resolver problemas.	✓		✓		✓		
6	Opina usted, que el docente está comprometido con el progreso de sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	Cree que el docente está muestra una actitud democrática, colaborativa y ética.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los profesores están al tanto de nuevos conocimientos que promueven la cultura del estudiantado.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que los profesores tiene capacidad de visión de oportunidades para motivar prácticas culturales.	✓		✓		✓		
10	Juzgaría, que los profesores poseen capacidades pedagógicas suficientes para enfrentar el escaso nivel cultural.	✓		✓		✓		
11	Los profesores promueven talleres de teatros, deportes, pintura, concursos musicales del folkllore peruano.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo que los docentes motivan, el respeto a los valores y los derechos fundamentales.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que el docente aprovecha al máximo la visión para concretar cambios en el futuro.	✓		✓		✓		
14	Considera que directivos y docentes están comprometidos con la identidad cultural de las regiones.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Político	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe una real alianza directivo-docente orientada a la transformación de relaciones de justicia social y equidad.	✓		✓		✓		
16	Piensa usted que el director y profesorado, generan	✓		✓		✓		

	actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.					
17	Qué opinión le merece, del directivo y docente como equipo, buscan políticas para ubicar el rezago estudiantil y combatirla.	✓	✓	✓	✓	✓
18	Acredita usted que los directivos y docentes desarrollan políticas con actitud colaborativa, crítica y justa.	✓	✓	✓	✓	✓
19	El directivo tiene como política integradora evaluar permanentemente las capacidades pedagógicas del docente.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Sabe usted si el directivo aplica los programas compensatorios.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Sedesma Cuadros Mildred Sémica DNI: 09936465

Especialidad del validador: Dra. En. Administración de la Educación

06 de mayo del 2017

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



UCV

ESUELA DE POSTGRADO

Dra. Mildred Sémica Ledesma Cuadros

OPPA N° 051927

MAESTRÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

DNI: 09936465

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide TALENTO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades personales							
1	Cree usted, que el directivo posee aptitudes y competencias para planear y dirigir la I. E.	✓		✓		✓		
2	Considera usted, que el directivo es respetuoso en su comportamiento y trato, basado en valores morales y éticos	✓		✓		✓		
3	Opina usted que el directivo muestra disponibilidad para mejorar las relaciones con los profesores.	✓		✓		✓		
4	El directivo se preocupa realmente por los problemas personales del profesorado.	✓		✓		✓		
5	Está usted de acuerdo que el directivo demuestra buena actitud, compromiso, lealtad y es un ejemplo a seguir.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que el directivo revela disponibilidad y actitud en la solución de conflictos entre compañeros.	✓		✓		✓		
7	Demuestra el directivo responsabilidad al instruir a los docentes con actividades programadas para el cambio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo se comunica en forma correcta, honesta, oportuna, efectiva, verbal y medios tecnológicos.	✓		✓		✓		
9	Piensa usted que el directivo promueve el desarrollo de capacidades y aptitudes para generar valor en las personas.	✓		✓		✓		
10	Opina usted, que el directivo es capaz de relacionarse con otras personas con igualdad, tacto y amabilidad.	✓		✓		✓		
11	Piensa usted, si el directivo aplica principios y valores éticos que promuevan compañerismo.	✓		✓		✓		
12	El directivo motiva a los docentes a ser flexibles y abiertos en las coordinaciones.	✓		✓		✓		
13	El directivo reconoce aptitudes, competencias, talentos para optimizar relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
14	Piensa usted, que el directivo estimula entusiastamente el trabajo interpersonal, resaltando los talentos personales.	✓		✓		✓		

	actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.					
17	Qué opinión le merece, del directivo y docente como equipo, buscan políticas para ubicar el rezago estudiantil y combatirla.	✓	✓	✓		
18	Acredita usted que los directivos y docentes desarrollan políticas con actitud colaborativa, crítica y justa.	✓	✓	✓		
19	El directivo tiene como política integradora evaluar permanentemente las capacidades pedagógicas del docente.	✓	✓	✓		
20	Sabe usted si el directivo aplica los programas compensatorios.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO ENITH GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

06 de mayo del 2017

- 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.
 MSc. RIVERA ARELLANO GISELA
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide CAPACIDADES PEDAGOGICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica							
1	Considera usted, que se enseña a los docentes los contenidos disciplinares.	✓		✓		✓		
2	Cree, que el directivo es afable en su relación con los docentes y demás miembros.	✓		✓		✓		
3	En su opinión, el directivo evidencia en su conducta el compromiso profesional con la institución.	✓		✓		✓		
4	El director está comprometido en fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el profesorado es respetuoso y demuestra buena actitud en resolver problemas.	✓		✓		✓		
6	Opina usted, que el docente está comprometido con el progreso de sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	Cree que el docente muestra una actitud democrática, colaborativa y ética.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los profesores están al tanto de nuevos conocimientos que promueven la cultura del estudiantado.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que los profesores tiene capacidad de visión de oportunidades para motivar prácticas culturales.	✓		✓		✓		
10	Juzgaría, que los profesores poseen capacidades pedagógicas suficientes para enfrentar el escaso nivel cultural.	✓		✓		✓		
11	Los profesores promueven talleres de teatros, deportes, pintura, concursos musicales del folklore peruano.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo que los docentes motiven, el respeto a los valores y los derechos fundamentales del hombre.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que el docente aprovecha al máximo la visión para concretar cambios en el futuro.	✓		✓		✓		
14	Considera que directivos y docentes están comprometidos con la identidad cultural de las regiones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Político	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe una real alianza directivo-docente orientada a la transformación de relaciones de justicia social y equidad.	✓		✓		✓		
16	Piensa usted que el director y profesorado, generan actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: Habilidades de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
15	El directivo tiene capacidad para trabajar en equipo y contribuir al desarrollo personal.	✓		✓		✓	
16	Cree usted que el directivo posee el talento o capacidad de identificar necesidades, plantear objetivos y metas.	✓		✓		✓	
17	Considera usted, que el directivo posee competencia y habilidad para supervisar y evaluar al docente.	✓		✓		✓	
18	Cree usted, que el directivo actúa con sabiduría, prudencia y empatía para solucionar los conflictos.	✓		✓		✓	
19	Está de acuerdo, que el directivo demuestra imparcialidad y afecto al delegar el trabajo.	✓		✓		✓	
20	Está de acuerdo, que el directivo posee capacidad o talento directivo para alcanzar resultados de calidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 4.115.4085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

06 de mayo del 2017

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.


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide TALENTO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Habilidades personales							
1	Cree usted, que el directivo posee aptitudes y competencias para planear y dirigir la I. E	✓		✓		✓		
2	Considera usted, que el directivo es respetuoso en su comportamiento y trato, basado en valores morales y éticos	✓		✓		✓		
3	Opina usted que el directivo muestra disponibilidad para mejorar las relaciones con los profesores.	✓		✓		✓		
4	El directivo se preocupa realmente por los problemas personales del profesorado.	✓		✓		✓		
5	Está usted de acuerdo que el directivo demuestra buena actitud, compromiso, lealtad y es un ejemplo a seguir.	✓		✓		✓		
6	Cree usted que el directivo revela disponibilidad y actitud en la solución de conflictos entre compañeros.	✓		✓		✓		
7	Demuestra el directivo responsabilidad al instruir a los docentes con actividades programadas para el cambio.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: habilidades interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo se comunica en forma correcta, honesta, oportuna, efectiva, verbal y medios tecnológicos.	✓		✓		✓		
9	Piensa usted que el directivo promueve el desarrollo de capacidades y aptitudes para generar valor en las personas.	✓		✓		✓		
10	Opina usted, que el directivo es capaz de relacionarse con otras personas con igualdad, tacto y amabilidad.	✓		✓		✓		
11	Piensa usted, si el directivo aplica principios y valores éticos que promuevan compañerismo.	✓		✓		✓		
12	El directivo motiva a los docentes a ser flexibles y abiertos en las coordinaciones.	✓		✓		✓		
13	El directivo reconoce aptitudes, competencias, talentos para optimizar relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
14	Piensa usted, que el directivo estimula entusiastamente el trabajo interpersonal, resaltando los talentos personales.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: Habilidades de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
15	El directivo tiene capacidad para trabajar en equipo y contribuir al desarrollo personal.	/		/		/	
16	Cree usted que el directivo posee el talento o capacidad de identificar necesidades, plantear objetivos y metas.	/		/		/	
17	Considera usted, que el directivo posee competencia y habilidad para supervisar y evaluar al docente.	/		/		/	
18	Cree usted, que el directivo actúa con sabiduría, prudencia y empatía para solucionar los conflictos.	/		/		/	
19	Está de acuerdo, que el directivo demuestra imparcialidad y afecto al delegar el trabajo.	/		/		/	
20	Está de acuerdo, que el directivo posee capacidad o talento directivo para alcanzar resultados de calidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. PRADO LOPEZ HUGO LOPEZ DNI: 43313069

Especialidad del validador: Psicólogo

06 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante.

HUGO R. PRADO LÓPEZ
 Dr. Ciencias de la Educación
 Mg. Administración
 Abogado Reg: 66589

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Pedagógica							
1	Considera usted, que se enseña a los docentes los contenidos disciplinares.	✓		✓		✓		
2	Cree, que el directivo es afable en su relación con los docentes y demás miembros.	✓		✓		✓		
3	En su opinión, el directivo evidencia en su conducta el compromiso profesional con la institución.	✓		✓		✓		
4	El director está comprometido en fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que el profesorado es respetuoso y demuestra buena actitud en resolver problemas.	✓		✓		✓		
6	Opina usted, que el docente está comprometido con el progreso de sus competencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	Cree que el docente muestra una actitud democrática, colaborativa y ética.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Cultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los profesores están al tanto de nuevos conocimientos que promueven la cultura del estudiantado.	✓		✓		✓		
9	Considera usted, que los profesores tiene capacidad de visión de oportunidades para motivar prácticas culturales.	✓		✓		✓		
10	Juzgaría, que los profesores poseen capacidades pedagógicas suficientes para enfrentar el escaso nivel cultural.	✓		✓		✓		
11	Los profesores promueven talleres de teatros, deportes, pintura, concursos musicales del folklore peruano.	✓		✓		✓		
12	Está de acuerdo que los docentes motiven, el respeto a los valores y los derechos fundamentales del hombre.	✓		✓		✓		
13	Cree usted que el docente aprovecha al máximo la visión para concretar cambios en el futuro.	✓		✓		✓		
14	Considera que directivos y docentes están comprometidos con la identidad cultural de las regiones.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Político	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Existe una real alianza directivo-docente orientada a la transformación de relaciones de justicia social y equidad.	✓		✓		✓		
16	Piensa usted que el director y profesorado, generan actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.	✓		✓		✓		

	actividades socio-culturales y políticas para atraer estudiantes.						
17	Qué opinión le merece, del directivo y docente como equipo, buscan políticas para ubicar el rezago estudiantil y combatiría.	/	/	/	/	/	/
18	Acredita usted que los directivos y docentes desarrollan políticas con actitud colaborativa, crítica y justa.	/	/	/	/	/	/
19	El directivo tiene como política integradora evaluar permanentemente las capacidades pedagógicas del docente.	/	/	/	/	/	/
20	Sabe usted si el directivo aplica los programas compensatorios.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hugo Ricardo Prado López

DNI: 43313069

Especialidad del validador: Mag. Pedagogo

06 de mayo del 2017



Firma del Experto Informante.

43313069

HUGO RICARDO PRADO LÓPEZ
Magister en
Administración

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

ANEXO 4
BASE DE DATOS

ANEXO 4

BASE DE DATOS

Prof.	Talento Directivo																				
	Habilidades Personales							Habilidades Interpersonales							Habilidades de Grupo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	5	3	4	4	2	2	2	5	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5
4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4
5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	5	5	5	5
6	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	5	5	5	5
7	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
11	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
12	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
13	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
14	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
16	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1
19	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
20	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
21	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
22	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
23	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
24	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1
25	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
31	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
32	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
33	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
34	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
35	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
36	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
37	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
38	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
39	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
40	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
41	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
42	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
43	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5
44	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4
45	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
46	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
47	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	1	2	1	2	3	4	4	2	2	4	4
49	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
50	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1	1
51	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
52	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
53	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3
54	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
55	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
57	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
58	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
59	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
60	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5
61	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5

Prof.	Talento Directivo																			
	Habilidades Personales							Habilidades Interpersonales							Habilidades de Grupo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
62	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
63	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
64	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
65	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
65	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
66	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
67	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1
68	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
69	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
70	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
71	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
72	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
73	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
74	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
75	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
76	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
77	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
78	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
79	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
80	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
81	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
82	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
83	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
84	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
85	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
86	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
87	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5
88	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
89	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
90	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
91	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
92	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
93	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
94	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
95	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
96	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
97	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
98	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
99	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
100	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
101	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
102	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
103	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
104	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3
105	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
106	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
107	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
108	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3
109	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
110	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
111	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4

Prof.	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3
4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3
6	4	3	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
7	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
9	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
31	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
32	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
33	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
34	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
35	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
36	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
39	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
40	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
41	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
43	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
44	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
45	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
46	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
49	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
50	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
51	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
52	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3
53	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
54	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
55	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
56	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
57	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
58	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
59	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
60	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
61	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
62	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
63	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
64	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
65	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
66	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
67	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
68	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
69	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
70	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

Prof.	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
71	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
72	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
73	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
74	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
75	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
76	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
77	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
78	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
79	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
80	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
81	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3
82	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
83	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
84	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
85	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
86	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
87	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
88	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
89	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
90	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
91	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
92	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
93	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
94	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
95	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
96	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
97	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
98	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
99	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
100	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
101	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
102	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
103	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
104	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
105	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
106	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
107	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
108	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
109	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
110	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
111	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3

Prof.	Talento Directivo: PRUEBA PILOTO																			
	Habilidades Personales							Habilidades Interpersonales							Habilidades de Grupo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5
2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
3	5	3	3	5	3	4	4	2	2	2	5	2	5	2	1	5	5	5	5	5
4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	4
5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	5	5	5
6	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	5	5	5	5
7	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
9	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
10	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
11	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
12	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
13	4	3	5	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
14	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
16	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	1	1	1	1	1	1
19	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
20	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5
21	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
22	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
23	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
24	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1
25	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4

N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS: PRUEBA PILOTO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	1	1	2	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4
3	2	1	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3
6	4	3	4	1	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
7	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
9	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	3
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3

ANEXO 5

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ANEXO 6
ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTICULO CIENTIFICO

1. TITULO

Talento Directivo y capacidades pedagógicas en docentes del nivel primario de la red 05 UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.

2. AUTOR

Br. Julio Manuel Ulfe Vega

Julfe14@gmail.com

Estudiante del programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, en las cuales se utilizó las variables: Talento directivo y capacidades pedagógicas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo. Esta investigación utilizó para su fin el diseño no experimental de nivel comparativo, así mismo, es de tipo aplicativo, la información que se recogió fue como tomar una fotografía del momento, ya que se buscó recoger los datos obtenidos en un tiempo específico, el cual se obtuvo al aplicar los cuestionarios: talento directivo y capacidades pedagógicas en la escala politónica (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brinda información acerca de talento directivo y capacidades pedagógicas en sus diferentes dimensiones, los resultados obtenidos se presentan gráfica y textualmente, realizándose a cada uno, la interpretación adecuada.

La investigación determina que existe evidencia significativa la cual afirma que: El talento directivo se relaciona significativamente con las capacidades pedagógicas en docentes del nivel primario, red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017.

4. Palabras clave: Talento directivo y capacidades pedagógicas.

5. ABSTRACT

The present study was designed to determine the overall differences between the talent direct and capacities pedagogics in teachers of the school 05 UGEL 05 of the San Juan de Lurigancho 2017, in which used the variables: Talent directive and Capacities pedagogics.

The method used in the research was the deductive hypothetical, this research used for its purpose the experimental design no comparative level, it is also of an application type, the information the was collected was like taking a photograph of the moment, since it was sought collect, the data obtained in a specific time which was obtained by applying the questioner: talent directive and capacities pedagogics on the political scales (never, almost never, sometimes, almost always, always), providing information about talent directive and capacities pedagogics in its different dimensions, the result obtained are presented graphically and textually, performing each one, the proper interpretation.

The research concludes that there is significant evidence that: Talent directive is significantly related to the capacities pedagogics in primary education teachers, network 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017

6. Keywords: Talent directive and capacities pedagogics.

7. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado: Talento directivo y capacidades pedagógicas en docentes de educación primaria, red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017. Fue desarrollado con un diseño No experimental de nivel correlacion. En cuanto a la Hipótesis General, se demostró que: El talento directivo se relaciona significativamente con la gestión de las capacidades pedagógicas en docentes de las instituciones educativas de la Red 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.

8. METODOLOGIA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo cual se detalla a continuación.

La presente investigación es de tipo aplicada, Ortiz (2012) refirió: “La investigación aplicada, pragmática o tecnológico, tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad”. (p. 38). En este sentido, su función orienta a la búsqueda de formulas que permite aplicarlos los conocimientos científicos en la solución de problemas de producción de bienes y servicios. En este tipo de investigación aplicada, se busca que todos los conocimientos obtenidos durante la investigación puedan ser aplicados directamente en busca de las soluciones de las problemáticas que contengan con el mismo diseño, en conclusion, lo que se busca es entrelazar la teoría con el producto.

El diseño de estudio se enmarcó en el diseño no experimental. En vista que se recolectó la información de manure directa, rápida y confiable en la realidad dónde se presenta, es decir la fuente fueron primero la cantidad de sentencias emitidas y luego el número de cumplimiento e incumplimientos de sentencias según el tipo de faltas, observando el fenómeno en su context sin influenciar o manipular dicha variable.

El diseño de la investigación utilizado fue no experimental, según Hernandez, Fernandez y Baptista (2010) refirió que son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para dispoase analizarlos” (p. 149). Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, por ende, es imposible que las variables independientes sea manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hectors ya ocurrieron, al igual que su propósito.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas. También se presentan las figuras haciendo uso de los programas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach = 0.921 para medir el talento directivo y las capacidades pedagógicas’.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio con el análisis estadístico e interpretación.

Talento directivo y capacidades pedagógicas del nivel primario Red 05, San Juan de Lurigancho – 2017.

3.1. Descripción

Tabla 7

Talento directivo según los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	6,3	6,3	6,3
Medio	57	51,4	51,4	57,7
Alto	47	42,3	42,3	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Talento Directivo (Anexo 2)

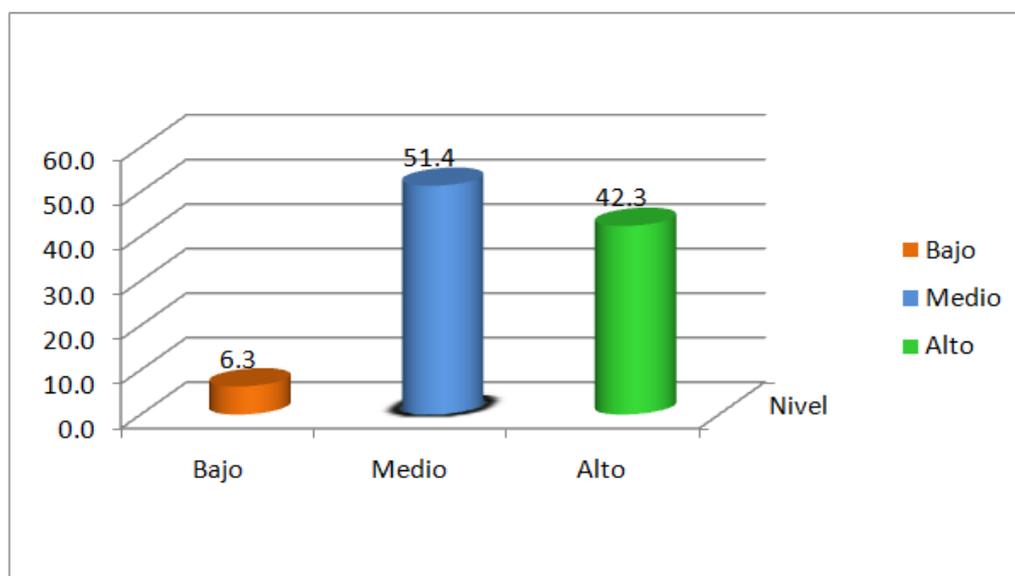


Figura 2. Diagrama de frecuencias del Talento Directivo

Interpretación:

Como se observa de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, en la tabla 7 y figura 2; el talento directivo en un nivel bajo representa un 6.3%, en el nivel medio compone un 51.4% y en el alto equivale a un 42.3%; siendo que no óptima y media representa un 57.7%. Interpretándose que en nuestra realidad educacional, el talento directivo representan una presencia moderada, y se puede esperar una mejor inclusión.

Tabla 8

Capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptima	3	2,7	2,7	2,7
Media	62	55,9	55,9	58,6
Óptima	46	41,4	41,4	100,0
Total	111	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

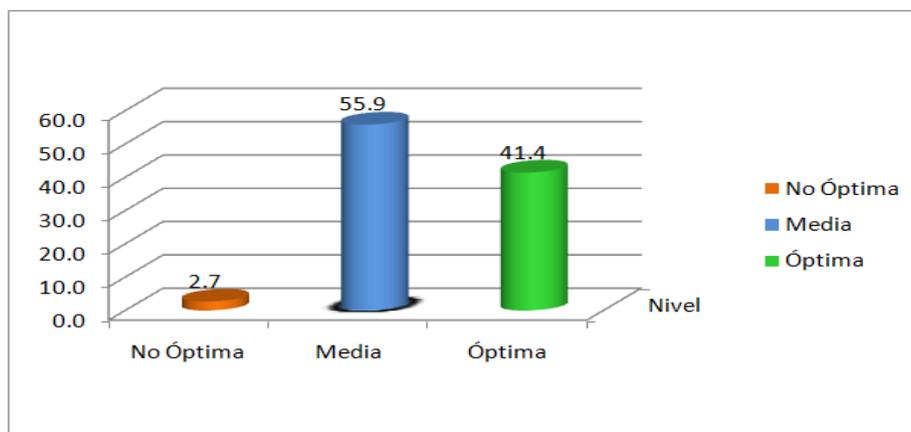


Figura 3. Diagrama de frecuencias de la Capacidad Pedagógica

Interpretación:

Del cuestionario aplicado a los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, observamos en la tabla 8 y figura 3; la capacidad pedagógica de los docentes en un nivel no óptima representa un 2.7%, en el nivel media un 55.9% y óptima un 41.4%; siendo que no óptima y media equivalen a un 58.6%. Este promedio indica que la capacidad pedagógica es moderada en las escuelas primarias, pero aún sigue siendo inferior a la mayoría de los países de la región.

Tabla 9

Talento directivo y capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Talento Directivo	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	0 0,0%	7 6,3%
	Medio	0 0,0%	53 47,7%	4 3,6%	57 51,4%
	Alto	0 0,0%	5 4,5%	42 37,8%	47 42,3%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Fuente: Cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

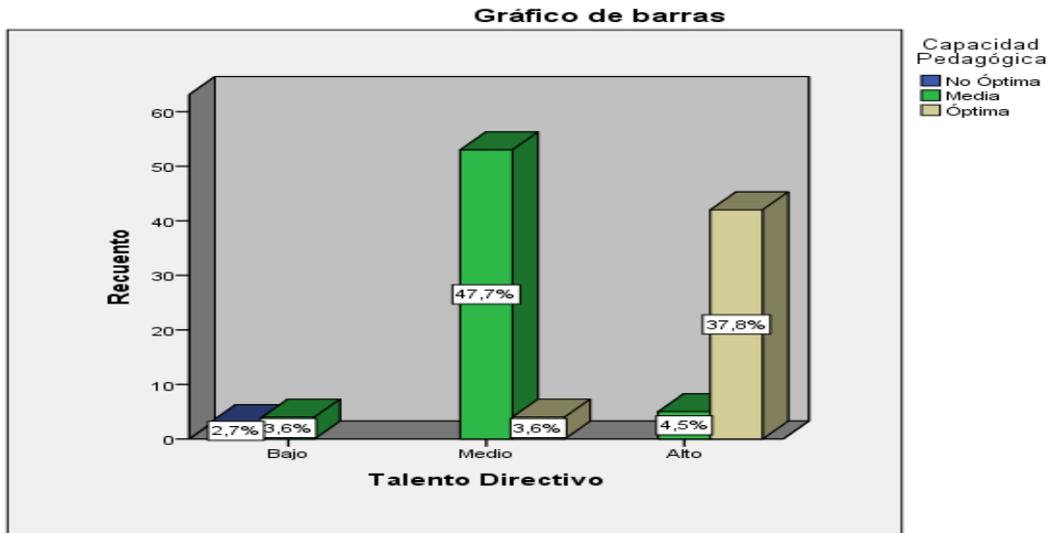


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del talento directivo y capacidad pedagógica

Interpretación:

Los resultados según Rho Spearman permite observar en la tabla 9 y figura 4; el grado de correlación entre las variables talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho; el talento directivo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, el talento directivo en un nivel de medio, el 47.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, el talento directivo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 10

Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades Personales	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	0 0,0%	7 6,3%
	Medio	0 0,0%	57 51,4%	31 27,9%	88 79,3%
	Alto	0 0,0%	1 0,9%	15 13,5%	16 14,4%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Fuente: Cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

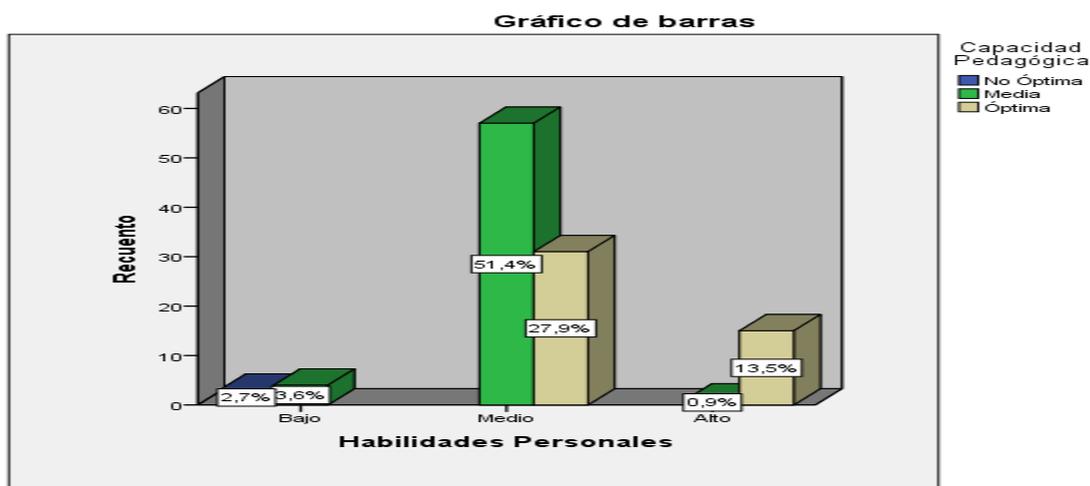


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades personales y la capacidad pedagógica.

Interpretación:

En la dimensión 1 del talento directivo: habilidades personales entre directivos y docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05; observamos en la tabla 10 y figura 5; que las habilidades personales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades personales en un nivel de medio, el 51.4% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades personales en un nivel de alto, el 13.5% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 11

Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades Interpersonales	Bajo	3 2,7%	10 9,0%	0 0,0%	13 11,7%
	Medio	0 0,0%	47 42,3%	2 1,8%	49 44,1%
	Alto	0 0,0%	5 4,5%	44 39,6%	49 44,1%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Fuente: Cuestionario de Talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)



Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica.

Interpretación:

En la dimensión 2 del talento directivo: habilidades interpersonales entre las variables talento directivo y capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, observamos en la tabla 11 y figura 6; que las habilidades interpersonales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades interpersonales en un nivel de medio, el 42.3% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades interpersonales en un nivel de alto, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Tabla 12

Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.

		Capacidad Pedagógica			Total
		No Óptima	Media	Óptima	
Habilidades de Grupo	Bajo	3 2,7%	4 3,6%	3 2,7%	10 9,0%
	Medio	0 0,0%	44 39,6%	1 0,9%	45 40,5%
	Alto	0 0,0%	14 12,6%	42 37,8%	56 50,5%
Total		3 2,7%	62 55,9%	46 41,4%	111 100,0%

Fuente: Cuestionario de talento Directivo y Capacidad Pedagógica (Anexo 2)

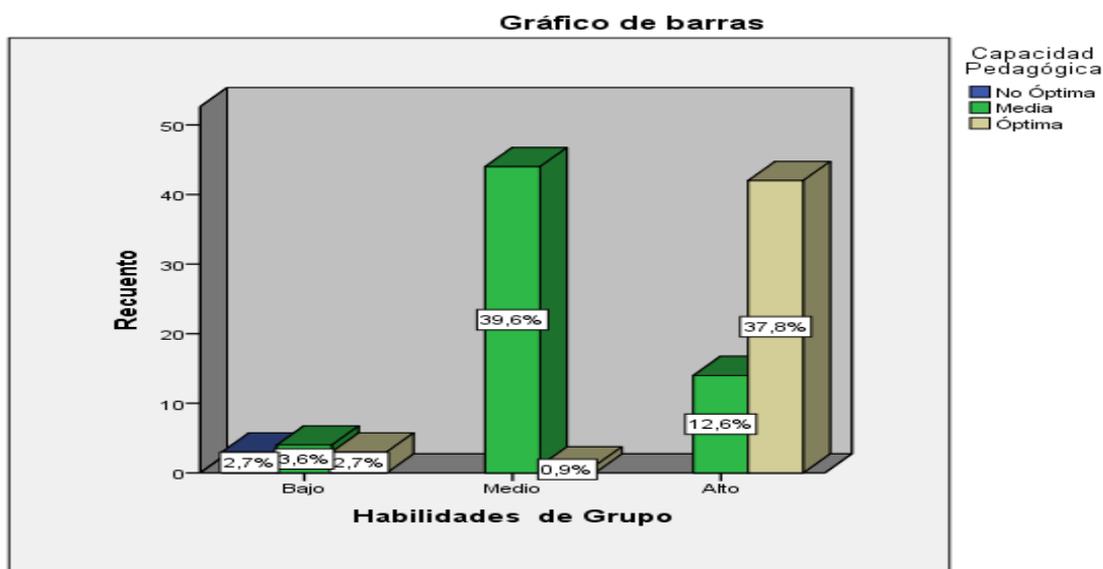


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de las habilidades de grupo y la capacidad pedagógica

Interpretación:

En la dimensión 3 del talento directivo: habilidades en grupo, entre las variables talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05, de San Juan de Lurigancho, observamos que, en la tabla 12 y figura 7; que las habilidades de grupo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades de grupo en un nivel de medio, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades de grupo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

10. DISCUSION

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el talento directivo y las capacidades pedagógicas de los docentes, del nivel primario de la red 05, UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

Respecto a la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.833, indicando que existe una relación positiva entre las variables, además se encuentra en un nivel de correlación moderada, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; se concluyó finalmente que existe relación significativa entre el talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2017, similares resultados se hallaron por Huamán (2015) obtuvo resultados positivos entre las variables liderazgo directivo primal y desempeño docente, observándose un coeficiente de correlación de Sherman de 0.694 positivo moderado fuerte entre las variables, asimismo, concluye que se debe dar importancia a los valores en la relación entre el directivo y los docentes y ambiciona que se estimulen en la consciencia y pensamiento con este nuevo enfoque. De igual manera Roca (2015) indica acerca la existencia de instituciones educativas desprovistas de un buen sistema directivo y del talento directivo, que se traduce en una insuficiente capacidad pedagógica, asevera que los tiempos actuales reclaman que además de planear, ejecutar y evaluar, demanda de un directivo con talento y cualidades propios a su cargo, que al motivar y crear confianza en las personas de su cargo se llegue a las metas y objetivos trazados. Por su parte Chiavenato (2002) consideró que la gestión del talento es un área sensible, y depende del ámbito donde pueda darse, por ello va a depender de la cultura de cada institución.

Respecto a los objetivos específicos, en cuanto al primer objetivo, se determinó que existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.515, encontrándose en el nivel de correlación moderada y siendo

el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, Osea, existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades personales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades personales en un nivel de medio, el 51.4% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades personales en un nivel de alto, el 13.5% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima. En el mismo sentido fueron hallados en la investigación de Roca (2015) que el rol del directivo es clave en la calidad y mejora de la dirección y capacidades pedagógicas en todos sus aspectos de relaciones personales (estructurales, culturales, educativos, políticos y simbólicos).

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850 indicó que existe relación positiva entre las variables Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades interpersonales en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades interpersonales en un nivel de medio, el 42.3% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades interpersonales en un nivel de alto, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima.

Rosario (2015) refuerza el contenido de nuestra investigación, en el objetivo específico 2, en las habilidades interpersonales, citando a Gámez (2005): “La competencia docente puede ser considerada como un conjunto de atributos personales: capacidades, motivos, rasgos de personalidad, aptitudes, actitudes y valores, características de la personalidad y recursos individuales” (p.216), basado en el monitoreo y acompañamiento, la supervisión pedagógica como fundamental para contribuir al mejoramiento de la calidad de las instituciones educativas, contribuir a la formación integral a todos, apoyar y estimular el trabajo del docente.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.652 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; lo que implica descriptivamente que las habilidades de grupo en un nivel de bajo, el 2.7% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel no óptima, por otro lado, las habilidades de grupo en un nivel de medio, el 39.6% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel media. Así mismo, las habilidades de grupo en un nivel de alto, el 37.8% de los docentes presenta capacidades pedagógicas en un nivel óptima. Vargas (2013), corrobora con el logro, que nuestra investigación expone la conexión grupal con los valores y reglas, el talento directivo, el de pertenencia y el esfuerzo de ser mejores personas; que destacan en la solución de conflictos emergiendo notoriamente el respeto, la comprensión, el diálogo y la información.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Parra (2012) y Monroy (2013), puesto que coincide en afirmar que la gestión en general y la directiva en particular, como variable administrativa, cobra importancia en el campo sector pedagógico, toda vez

que se desea que las instituciones educativas sean manejadas a gestionadas adecuadamente, en este sentido se coincide en que los niveles bajo 6.3%, medio 51.4% y alto 42.3%; siendo que no óptima y media representa un 57.7%; indican claramente que es necesario promover el fortalecimientos del talento directivo; ello debe ser parte de la formación continua de los encargados de la conducción de las instituciones educativas.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Gómez (2015) y Rojas (2013); puesto que se coincide en reafirmar que el talento directivo es una variable que en el campo educativo se asocia a otras variables como lo es el caso de la capacidad pedagógica, siendo que la correlación Rho Spearman de 0.833 reafirmo que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017.

Asimismo, de los hallazgos encontrado y del análisis de los resultados, la presente investigación corrobora lo planteado por Ruiz de la Cruz (2012) y Vargas (2013); puesto que se coincide en afirmar que, dentro del fortalecimiento del talento directivo; las expectativas de aprender e innovarse permanentemente, ver que todo miembro de su organización es un ser sociable por naturaleza, con disponibilidad de ejercer los talentos propios que deben reconocer el directivo y docentes. Ser más empáticos y mostrar interés por los problemas personales; coincidiendo igualmente con lo planteado por Vargas (2013); siendo que la habilidades personales son una importante característica que tienen ciertos directivos y que es consecuencia de su formación base; en este sentido se coincide en afirmar que la correlación Rho Spearman de 0.515 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación

significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-2017

11. CONCLUSIONES

Primera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación significativa entre las Habilidades personales y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.515, demostró una moderada asociación entre las variables.

Segunda: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que Existe relación significativa entre las Habilidades interpersonales y la capacidad pedagógica de los docentes del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017.; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.850, demostró una alta asociación entre las variables.

Tercera: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que Existe relación significativa entre las Habilidades de grupo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.652, demostró una moderada asociación entre las variables.

Cuarta: La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que Existe relación significativa entre el Talento directivo y la capacidad pedagógica de los docentes, del nivel primario de la Red 05 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.833, demostró una alta asociación entre las variables.

12. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto talento directivo es importante que existiendo un instrumento este sea evaluado en aquellos que dirigen las instituciones educativas tal que con aquellos que obtuvieron altos niveles puedan socializar sus experiencias en espacios que pueden ser talleres de formación continua.

Segunda: Respecto a las capacidades pedagógicas estas debe fortalecerse a través de los requerimientos de los docentes a la dirección, así como de talleres de capacitación continua, realizar reuniones grupales con vistas de registrar sugerencias y reclamos, entrevistas semanales o quincenales, la comunicación debe ser fluida y oportuna con el personal presencial, telefónica o por email, los informes o memorandos deben ser entregados puntualmente y bien dirigidos.

Tercera: Se recomienda el fomento de talleres periódicos para evaluación de investigaciones de las variables: talento directivo y capacidades pedagógicas en estudio y tomar en cuenta las opiniones de los directivos, docentes y personal administrativo de manera objetiva e imparcial.

Cuarta: Se recomienda, que los talleres evaluativos deben crear consciencia de la importancia de desarrollar el trabajo mancomunado, en base al desarrollo de los talentos que atañen y precisen particularmente a cada uno de los agentes educativos respetando sus jerarquías de sus respectivas áreas de trabajo.

Quinta: Se recomienda crear actividades educativas y culturales que promuevan e influyan la interacción interpersonal en un ambiente de armonía, respeto y cordialidad como parte esencial de la demostración de los principios enseñados en las dimensiones de cada variable estudiada.

DECLARACION JURADA

DECLARACION JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DEL ARTICULO CIENTIFICO

Yo, Julio Manuel Uffe Vega, estudiante del Programa Austria en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresado, identificado con DNI N° 06300559 con el artículo titulado: “Talento directivo y capacidades pedagógicas”

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
4. De identificare las faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificaciones (represente falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven. Sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las conducciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
6. Lugar y fecha: 16 de noviembre 2017.

Nombres y apellidos: Julio Manuel Uffe Vega