



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y desarrollo laboral en docentes de  
la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe  
Effio” La Victoria, 2018

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Quispe Villalva, Pablo Irineo ([orcid.org/0009-0003-2510-7250](https://orcid.org/0009-0003-2510-7250))

**ASESOR:**

Dr. Valdez Asto, Jose Luis ([orcid.org/0000-0002-9987-2671](https://orcid.org/0000-0002-9987-2671))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo en la reducción de brechas y carencias en la educación en todos  
los niveles

**LIMA - PERÚ  
2018**

**Dedicatoria:**

A mi hermosa familia, Compañera de  
Toda la vida y a mis hermosas hijas.  
Que son los seres que me brindan el  
Apoyo incondicional para así  
Realizarme como Profesionalmente y  
Concluir los retos satisfactoriamente.

**Agradecimiento:**

Esta Tesis se la dedico a mi madre quien me Supo guiarme por el buen camino y darme fuerza necesaria para seguir adelante. A mi Asesor Dr. José Luis Valdez Asto por el apoyo incondicional y así por incentivar me A lograr el objetivo Del grado académico.

A mis distinguidos colegas de la I.E.E. “Pedro Adolfo Labarthe Effio” quienes me brindaron las facilidades de este presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	39
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	39
3.2 Variables y operacionalización.....	40
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5 Procedimientos.....	46
3.6 Métodos de análisis de datos.....	47
3.7 Aspectos éticos.....	49
IV. RESULTADOS.....	50
V. DISCUSIÓN.....	61
VI. CONCLUSIONES.....	64
VII. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	71

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano.	64
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desarrollo Laboral	64
Tabla 3. Población de estudio	65
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento Gestión del Talento Humano	68
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento Desarrollo Laboral	69
Tabla 6. Pruebas de normalidad.	72
Tabla 7. Gestión del Talento Humano.	73
Tabla 8. Desarrollo Laboral	74
Tabla 9. Niveles de Gestión del Talento Humano y desarrollo Laboral	75
Tabla 10. Niveles de Gestión del Talento Humano y Desarrollo de Tareas	76
Tabla 11. Niveles de Gestión Humano y Civismo	77
Tabla 12. Niveles de Gestión del Talento Humano y Trabajo en Equipo	78
Tabla 13. Correlación de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Laboral.	78
Tabla 14. Correlación de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Laboral.	80
Tabla 15. Correlación de Gestión del Talento Humano y Civismo	81
Tabla 16. Correlación de Gestión del Talento Humano y Trabajo En Equipo	82

## Índice de gráficos figuras

Figura 1. Gestión del Talento Humano	73
Figura 2. Desarrollo Laboral	74
Figura 3. Gestión Administrativa y deserción de estudiantes.	76
Figura 4. Gestión Administrativa y Factor Socioeconómico.	77
Figura 5. Gestión Administrativa y el factor Económico.	77
Figura 6. Gestión Administrativa y el Factor Personal.	78

## Resumen

La presente investigación se efectuó con el propósito de comprobar si hay correlación entre la gestión del talento humano y desarrollo laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018 la muestra no probabilística estuvo constituida por 116 docentes de la Institución Educativa del nivel de secundaria.

Para la obtención de los datos se utilizaron los cuestionarios con las variables: Gestión del Talento Humano y Desarrollo Laboral en docentes. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software SPSS.

El método empleado en dicha investigación es descriptivo y de tipo básico de nivel descriptivo correlacional y se usó el diseño no experimental., de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación mediante el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.851 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 la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Laboral en docentes de la institución educativa emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

**Palabra clave:** Gestión del Talento Humano, Desarrollo Laboral en docentes,  
Trabajo en equipo.

## Abstract

The present investigation was done for the purpose of check for correlation Between the management of human talent and labor development in teachers of the emblematic educational institution "Pedro Adolfo Labarthe Effio" La Victoria, 2018 the non-probabilistic simple It was constituted by 116 teachers of the educational institution of the secondary level.

To obtain the data, questionnaires were used with the variables: human talent management and teacher development. The procedure of the data was carried out using the SPSS software.

The method used in this research is descriptive and of a basic type of correlational descriptive level and the non-experimental design was used. Of cross section. A descriptive analysis is performed and the correlation using the tau-b correlation coefficient of kendall of 0.851 indicates that there is a positive relationship between the variables also found in the high correlation level and the level of bilateral significanc  $p = 0.000 < 0.01$  (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: there is a significant relationship between the management of Human talent and Labor Development in teachers of the emblematic educational institution "Pedro Adolfo Labarthe Effio" La Victoria, 2018.

**Keywords:** Human talent management, job development in teachers, Teamwork.



## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad a nivel internacional donde en iniciaciones e creación de compañías a nivel mundial estos, sean de gestión Públicas y/u privadas, se han detectado inmensos dificultades en cada acción de la capacidad Humano y haya repercutido en el perfeccionamiento competitivo en los pedagógicos y recursos humanos; por la cual, encima el desarrollo o decrecimiento en la institución educativa y/u organizaciones gubernamentales hacia el bienestar, incremento y perfeccionamiento de una empresa constituida.

En las organizaciones de ascendencia internacional en la que muchas instituciones gubernamentales o particulares la acción de la capacidad del personal se identifique al docente en las instituciones públicas y las instituciones u organización y ellas aportan para generar su desarrollo por tal motivo la empresa apuestan en las continuas capacitación de los individuos de los docente en constante preparación y actualización por la cual se cumple la calidad en su proyección y su desarrollo personal y Laboral por ende su desarrollo individual, Económica y social, bienestar de su familia y así su crecimiento individual y organizacional.

En estos momentos actuales en donde se da constantes cambios, los avances en la era de la tecnología actual, va aceleradamente muy rápido, tenemos que estar a las expectativas de nuevos rumbos , parámetros de competitividad internacionalmente de acuerdo a la demanda y la exigente preparación de cada uno de nosotros, culturalmente, humanísticamente, socialmente, colectivamente y lo más importante académicamente preparado para todo los desafíos personales y por ende el desarrollo del talento individual y la programación constante en evaluaciones de su ejercicio, lo que facilitan un gran desafío en los diferentes escenarios actuales y son favorables para una institución educativa y/u organización para replantear y así ponerse a la altura de la modernidad y la competitividad actual.

Igualmente, en este sentido, Chiavenato, I. (2002) Nos esclarece que deben ser partes importantes e integrantes de todas las empresas, que sean partes fundamentales y considerarse parte de ella, porque tienen una concepción multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia, en la que destaca la relevancia, como intensificar una organización, sean idóneas de su inteligencia, aptitud y aprendizaje para ser competitivo y por ello encaminar en el prestigio en las diferentes instituciones educativas del país.

A nivel nacional también estamos a la altura de los cambios modernos y actuales tenemos el desempeño docente que es una herramienta de medición, por la cual el desarrollo laboral es tan importante para medir los niveles de productividad individual y empresarial por ende la calidad del ser humano competente y competitivo, Bedoya, E. (2005). La nueva administración de personas y su constante valoración para ejercer en las compañías competitivas. Hoy en día estamos en constante cambios en los diversos estamentos de las instituciones del nivel competitivo que vemos en la actualidad, en donde el nivel de competencia es muy reñida y actualizaciones constantes, en el nivel regional y nacional y también en el nivel internacional, en la cual los aportes de competencias y actualizaciones en la alineación de los pedagógicos de la instrucción peruana, debe conceptuarse como una inversión para su perfección de todos los objetivos y su propósito profesional.

Igualmente, alcanzamos expresar que muchas instituciones públicas sobre todo dentro en la educación peruana en el espacio nacional que carecían de un propósito de estímulo e incentivo, del mismo desarrollo laboral como conceder un ámbito agradable, trato afectuoso y cordialidad y hacerlo sentir parte influyente de la institución educativa y la planificar a la inteligencia humano. Las personas son muy importantes como socias, como también parte importante de una organización, para así elevar su nivel de la institución educativa, más importante para poder discernir una institución educativa de otra y le agrega validez individual, humanística y cooperativa.

Se aspira instruirse Misión de la Capacidad Humana y desarrollo profesional, para ejercer con los individuos en forma positivo; es importante entender la conducta humana y poseer entendimientos sobre los diversos procedimientos pueda afectar el crecimiento en el ambiente de trabajo docente y de esta manera proteger en virtud de la sociedad y las empresas modernas y competitivas la misión escolar. La pretensión es alcanzar que los individuos se sientan complacidos, y se distingan con la institución educativa pública, porque se ha vuelto a retomar ese prestigio ganado que tuvo muchos años atrás, con la actualidad por el nivel adquisitivo que hoy en día gozan los docentes de la educación peruana y la entidad pública de nuestro país y comportarse como parte del ordenamiento, participen intensamente en un procedimiento de crecimiento laboral perseverante a magnitud personal e institucional, trabajo en equipo y sean los protagonistas de intercambio las mejoras condiciones de vida dentro de nuestra sociedad peruana.

En el Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” N°1120, Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 alcanzamos contar que la capacidad humana se le prefiere de carácter inmediata de los integrantes de un partidario gubernamental a la que corresponden y unos Escasean de preparaciones y destrezas adecuados hacía constar en un lugar de responsabilidad terminante; en una administración en la cual ingresa fuera de una mandato constituye que recursos humanos y algunas veces colocan por partidario y/u por amigabilidad como asimismo a los empleados y los individuos crecidamente inmediatas hacia entrar a otros lugares, el aprendizaje constante de los docente es trascendental para el desarrollo individual y laboral para enfrentar numerosas tareas referentes al desarrollo laboral y desarrollo en la responsabilidad. En cada período aumento las ordenaciones forman rutina de unos de sus capitales, en la parte externamente a manera internos, de las cuales alcanzamos indicar así que el actor primordial la gestión del entendimiento humanitario para poder ser la trascendental que otra establecimiento educativa.

Por otra parte, el personal jerárquico y el subdirector son los encargados de personal del Establecimiento Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Es la área en la administradora de vigilar por la prosperidad y perfeccionar el beneficio en los docente y también darle el desarrollo laboral del

futuro docente orientaciones, capacitaciones desarrollo individual, profesional, familiar y empresarial, pero que sea un desarrollo íntegramente para el ser humano en un ambiente adecuado y saludablemente acogedor, complacido, agradablemente adecuado actualmente quienes visualizan y que conoce verdaderamente con la colaboración del docente. La misión de la capacidad humana igualmente de lograr las metas de representación general, utilizable como es el desempeño de tareas y logro de la personalidad, corresponde favorecer en conseguir el desacuerdo con nuevas Establecimientos Educativas en la jurisdicción.

En la reciente indagación se detectará, cómo la misión de la capacidad humanitario y Perfeccionamiento competitivo del maestro del Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

Pues qué encima el establecimiento educativa una misión que integra por una etapa de tres tiempos consecutivos, no convoca en la ejecución, la elección de los individuos de manera adecuada, ello trascienda en el mejor Perfeccionamiento profesional e exhaustivo en los docentes porque no hay una planificación en los objetivos a extenso vencimiento ni tampoco en corto término en correlación con la misión de la capacidad humana y desarrollo profesional, no desempeñan con las reglas determinadas la cual no cumplen con las normas técnicas establecida para un adecuado selección del docente en los Establecimiento Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

## II. MARCO TEÓRICO.

Sarmiento (2017) hizo un trabajo de investigación que llevo en la cual su temática fue en el país del norte, en la que concluyo su análisis vital fue verificar la correlación entre la Misión de la Capacidad Humana en el crecimiento Profesional de los trabajadores del espacio centrado de la facultad Centrada en Ecuador. La siguiente investigación existió una tesis de campo, la cantidad residió constituida por unos 602 recursos humanos.

Puesto que en la siguiente investigación se coincidió que hay un vínculo considerable la relación profesional de los individuos del espacio Céntrico de la Facultad Céntrica del Ecuador en su totalidad de la muestra existió conformada por 602 recursos humanos.

Benavides (2016) Concluyo la investigación en la que desarrollo “Misión de la Capacidad Humanitario y su reflejo en el desarrollo profesional de la compañía ICAPAR en la ciudad de Machala”. En el vecino país del norte, el importante análisis de la tesis existió despejar la Misión de la Capacidad Humana en la compañía con el uso de instrumentos e procedimientos de exploración hacia el óptimo de la capacidad y eficiencia laboral que permite un buen provecho de la compañía y perseverar la competitividad. Para confrontar los propósitos planificados el procedimiento aplicado fue el específico justificado en el procedimiento del diálogo encaminado al administrador habitual, y la metodología en la indagación dirigido hacia los trabajadores en habitual y en su honestidad en la identidad; separadamente de la práctica observacional y esto se manifiesta en la Jurisdicción de procedimiento del Talento en la compañía que siempre cálculo con los individuos competente, adecuado y representante justamente en este espacio. Luego de parecer con los efectos positivos en la que consiguieron dentro la actual exploración en la práctica de las herramientas, en la cual se acercase al concluir que el Gerente ejecutara las labores en el espacio de la dirección de la Capacidad individual en que hace influir en carácter irregularidad en su rendimiento de las

Labores cotidianas y también en sus recursos humanos puesto que cuenta con cuantiosa obligación profesional.

Según esta investigación se ve un reflejo que no cuenta suficientemente con el personal calificado. Exclusivamente para dicha área y los resultados a la que se obtuvieron en la medición de las herramientas, en la que se llegó al concluir de dicha investigación que hay una incidencia en la deficiencia en las actividades diarias de sus trabajadores por la excesiva carga laboral que conlleva el gerente general.

Delgado (2016) Pues el hizo una averiguación sobre la localidad de Latacunga, en la localidad de Cotopaxi”, En Ecuador, y el propósito fundamental del presente análisis hubo indagar aproxima en la conexión de la misión de la Capacidad individual en su Desarrollo Profesional en la compañía, Condujo una investigación de campo, de un modelo cuantitativo-cualitativo. A fin del perfeccionamiento en la actual exploración se ha empleado en habilidad en indagación, y el dispositivo y pregunta, destinado a los trabajadores activo y administrador, en la cual existió accedido por cuestión selladas, esto proporcione la verificación en la comunicación. En la localidad quedó establecida por 68 recursos humanos de la compañía en la que completó que encima la establecimiento no existiendo ninguna identificación que concierna y vincular de la misión de la capacidad individual en el crecimiento de la fuerza profesional, afectando en el acatamiento e compromisos profesionales, acrecentar 17 problemas, perjudicando en el perfeccionamiento e incentivo en la obligación de sus obligaciones determinados, afectando su liderazgo para la compañía.

Se observa en esta investigación que no hay actualización a mediano y a largo plazo dentro la compañía en el vecino país del Ecuador, pues hace denotar la una falta de liderazgo y una innovación adecuada y acertada para así conllevar un clima armonioso y optima en bien de la empresa.

Luengo (2013) Hizo la elaboración de su investigación era un modelo explicativo con un tipo de proyecto de observación, y su importancia de campo, en donde nos demuestra que quedó compuesta por 5 directivos y 44 maestros a las cuales se les adjudicaron un sondeo ratificado y adecuadamente aprobados; en lo que las derivaciones nos exponen dentro de los establecimientos pedagógicos, prima un ambiente totalitario en la que no haya un dialogo concertado con el directivo a pesar de ser guía, por otro punto se demostró un ambiente profesional no estimula sus maestros, a los que a su tiempo no se aprecian plenamente reconocidos con el Establecimiento resultando en su crecimiento individual un modelo de invariabilidad en la que les restringe en los adelantos en las herramientas tecnológicas y académicos, precisamente pues se plasma las carencias en los desplazamientos administradoras tal pueden ser destrezas, conceptos, planeamiento, habilidades vinculadas en la colaboración y el grupos de responsabilidad dentro de la socialización en las capacidades y virtudes de cada integrante. Finalmente, la prueba de estudio revelo una relación alta estadísticamente importante dentro de las variables.

Dicha investigación se consiguieron de dicha exploración es que se ve a un director muy autoritario, y los docentes no encuentran un clima de aceptación y motivación, en la que encuentra muchas carencias de un motivador y un liderazgo individual y colectivo, también que tiene falta de habilidades administrativas.

Majad (2015) promulgo un escrito de la Revista de exploración de la facultad de enseñanza efectivo de Venezuela, la exploración era especificativa de muestra con característica de un propósito realizable, en planteamiento es cantidad, no empírico y transaccional, los habitantes en análisis estuvieron 20 instituciones públicas en el concejo en San Cristóbal con 431 maestros, 40 directores; en los deducciones comprueba en la existencia en escasas en las perspectivas de misión, capacidad humanitario y compromiso corporativamente. En conclusión se terminó con el procedimiento administrador en la integración en integrante de la persona con relación en las capacidades profesionales e particulares y en los propósitos

Organización, no se da de carácter apropiada en lo que se demuestra el proyecto del modelo de misión de la capacidad humanitario.

Se coincide que la reciente nuestra de indagación se obtiene algunas carencias en dichas extensiones de Misión del Talento Humano y responsabilidad colectiva y asimismo no se da la integración del elemento humano en relacionarlo a las competitividades individuales y las metas organizacionales.

**Oscoco (2015)** Hizo una investigación los resultados existieron en el 48,6% de sus recursos humanos sustentan en el concejo ,sí ejecuta un procedimiento de planeamiento de todos los individuos en el 45,7% de los recursos humanos valoran que sólo algunas fechas se emplean los bosquejos del personal en el 14,3 consideran que ninguna periodo se emplean dichos bosquejos ;el 34,3% de recursos humanos mencionaron que algunas períodos se ejecutaban evaluaciones en la elección del personal, el 25,7% sustenta que ninguna vez y el 22,9. En cuanto se trate de valoración de beneficio demuestran en el 34,3% de recursos humanos se desenvuelve de carácter habitual, el 20% posee ocupación relevante existiendo un elemento clave el soporte y asesoramiento que ejecutan los guías de Área y jefe del personal, a excepción otro 20% posee un desarrollo insuficiente en un 11,4% no se rescata educadamente. En la que concluye, se halló una conexión demostrativa real frágil entre las inconstantes de la muestra.

La presente investigación fue observacional que tiene la importancia representativa en un proyecto transaccional correlacional, en dicho modelo de investigación condujeron 35 elementos, y llegando a la terminación se define una correlación considerablemente real frágil entre la variable de la indagación.

Almonte (2015) Pues hizo su investigación para optar la presente investigación existió de ejemplo observacional descriptivo con un proyecto correlacional; la muestra estaría compuesta por 66 maestros de ocho



Establecimientos pedagógicos del nivel básico sosteniendo a fin de que la herramienta en el sondeo sea una cédula documentado. La presente investigación evidencia una correlación real prudente dentro de las variables ultimando que la misión de la capacidad humanitaria es autónoma medianamente de la buena práctica del maestro y recíprocamente.

Pues se encontró una relación significativa moderada en dicha investigación de modelo observacional descriptivo con una investigación correlacional y alcanzando en la conclusión en la Misión de la capacidad Humanitario es independiente medianamente del buen rendimiento docente.

Marcillo (2014) en su teoría magistral cuyo objetivo existió fue pues de mostrar la misión por capacidades así que el tipo que optimice su progreso profesional del talento humano del servidor estatal. La indagación obtuvo una orientación compuesta, del ejemplo estudioso y colateral. La terminación bordada estuvo que se le de jerarquía debida a capacidad humanitario del trabajador estatal, en sus preparaciones, destrezas y habilidades; de la misma forma concluye en el trabajador estatal negativa reconoce los consecuencias en su valoración del práctica lo que es aprovecha hacia su personalidad.

En esta presenta investigación debemos de concordar las siguientes conclusiones a la que se llegó, es que no se da la importancia adecuada a la misión de la capacidad del ser humano asimismo no llegan a aprovechar su conocimientos, habilidades y destrezas.

Sánchez (2013) desarrollo su tesis en maestría cuyo objeto estuvo al valorar el perfeccionamiento profesional de su personal que ejerce enseñanza en una jurisdicción de las universidades del órgano gubernamental. La indagación existió en un proyecto no experimental, de esta manera hacia calcular la inestable manejó la habilidad en la indagación en su respectiva herramienta. La terminación llegada

Existió que si posee perfeccionamiento profesional efectivo de los maestros que practicaba en la enseñanza corporativa.

La presente estudio llego a una conclusión y hay una relación relevante positiva. Del diseño no experimental de tipo observacional, transversal en los maestros en una jurisdicción de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho.

Pacheco Ramos (2017) desarrolló un compromiso de indagación dicha investigación de modelo especificativa correlacional, muestra una cantidad 52 maestros. En el presente investigación y en base a los herramientas empleados se logró una valoración censurable en la que la totalidad en la misión del talento humano efectuada la que se halló una correlación demostrativa entre el perfil a manera distinguen a los apremios a los trabajadores en el ejercicio profesional en los maestros del facultad Pablo Casals de Trujillo.

En esta investigación se demuestra que la concordancia entre la apreciación sobre misión del entendimiento humanitario y mejora Profesional en maestros del estudio Técnico Particular Pablo Casals de Trujillo 2017, de los instrumentos aplicados se llegó a la conclusión de que se obtuvo una percepción desaprobatoria.

Bases Teóricas de misión del Capacidad Humanitario primera variable, ilustración en misión del Capacidad Humanitario esclarecimiento; Es una función tienen que acatar los trabajadores a cargo de los recursos de los individuos de cumplir por una eficientemente cooperación e individualización en los individuos en el establecimiento en la que corresponde, que contiene asimismo distinguir personas con competencias, habilidosos e capacitados en favorecer en los justos de la organización. En lo que concuerda con, Conde (2010) muestra la misión del capacidad humanitario, en la que se encuentra vinculada con los recursos individuos, pero con nuevos pensamientos fundamentadas en una metodología,

Percepciones rebuscan una calidad, por intermedio del fundamental de los seres humano en objetivos a un horizonte de competencia. Chiavenato (2009) muestra diferente punto de vista de este principal recurso humano: la misión de la Capacidad humano a partir de representación de los individuos no son percibidas así como material o simple medio, se les reflexiona a fin de que sean asociados en la organización tiene desplazamientos, experiencias, prácticas experiencias y pretensiones la cual crea crecidamente justo y competitivo. Donde allí Mora (2012) sobresale a la capacidad humano tal un instrumento indispensable en afrontar retos atribuye en el universo presente apostando su habilidad, experiencia, competitividad de cada individuo. La misión del capacidad humano debería ser entendida así la responsabilidad de los recursos humanos hacia su compañía, es decir no basta con concederles faenas, sino garantizar equitativamente trato igualitario, soporte en su perfeccionamiento, todo ello en su beneficio profesional y familiar.

Jerarquía de la misión de la Capacidad Humano: estos tiempos ha resaltado muchísimo la misión de la capacidad humano, la compañía es trascendental muy importantísimo de él pende la conquista o frustración del nivel organización. Sin embargo aún hay cierto desempeñan en forma acostumbrada, puesto que se concentran en compromiso en gestionar el acatamiento de programas, vigilar recomendaciones carácter agrupada, abandonando el proceso completo en cuanto a los recursos humanos en la compañía, en la cual alcanza experimentando sucesos , a manera experiencias y habilidades en diversas ambiente. La misión de la capacidad humana, recoge gran jerarquía, delegada en los individuos correspondería transformar habilitando y fortaleciendo el conjunto de responsabilidad, estimulando a los recursos humanos, logre grandiosos beneficios. ¿Por qué estudiar misión de la capacidad Humano? Puesto que se trate de individuos con ascendentes mejorías en el nivel competencias en la compañía, esta investigación en la compañía es el establecimiento educativo pedagogos trabaja en ella, De compromiso a multitudinarios investigaciones, la totalidad de científicos concuerdan en un establecimiento eficacia la superación debe poseer tal base el perfeccionamiento de capacidades y experiencias en ostenten constituyentes de la estructura, por la cual se exigiera ocuparse apretadamente, transformar habitualmente en respaldar asimismo juntos en el

Desarrollo del establecimiento. Para alcanzar altas capacidades, la cual debe formalizar en buena misión de la capacidad, En la coyuntura la misión de la capacidad humanitario involucra e conducir a las elementos, sino gestionar en encargarse con las individuos, es expresar comprender en las acciones de la ordenación, durante el transcurso, en descubrimientos efectuó en las otras disposiciones que se tome, de manera personal si considere pieza de la formación, en calidad de asociado, reconociendo y por ende conseguir el perfeccionamiento de la ordenación. Estas capacidades son: Conocer principalmente a la organización, poner en práctica la dirección con habilidades individuales, ejecutar una misión de la sabiduría de la formación, formalizar el permuta y comenzar una ingenuidad a nivel del personal (Castillo, 2010)

Desde los tiempos muy remotos de nuestra historia hasta la actualidad el tema misión de la Capacidad Humanitario, en vista muy primordial actualmente estamos en una globalización cambiante día tras día, y también evaluación tras evaluaciones y de competir uno con otros dentro del campo empresarial, económico, social y profesionalmente académicamente preparados para los retos de la coyuntura actual, en donde hay muchas instituciones educativas que necesitan personas preparadas para poder llevar una buena gestión y conocer del manejo de personal, temas curriculares, datos estadísticos y computacionales acorde con la actualización y tener vocación de liderazgo.

Chiavenato I. (2007). Supone que: En la dirección en los recursos humanos individuales reside en su planificación dentro de la formación, perfeccionamiento, la coherencia en la inspección de conocimientos competentes en suscitar la práctica eficientemente de la propia cultural de cada ordenación, su organización organizacional adoptada, en las particularidades dentro el contorno circunstancial, el ejercicio de la organización, el conjunto de técnicas manipulada, en métodos íntimos nueva inmensidad de variables transcendentales , misión de la capacidad humanitario es respetado en sus físicos crecidamente transcendentales dentro de las organizaciones, este estar pendiente de las acciones y la carácter de los semblantes crecidamente significativos en todas las organizaciones. Pues este depende de las diligencias y la forma que desenvuelven, teniendo su miramiento

Diferentes aspectos físicos a manera de ser tipologías, hábitos, destrezas y capacidades en cada individuo de los segmentos en acceden la formación en las condiciones hacia efectuar su responsabilidad.

Teoría informacional de la Misión de la Capacidad Humanitario: Chiavenato I. (2009) Precisa Misión de la capacidad humano: "el vinculado de capacidades y experiencias adecuadas hacia administrar en aspectos importantes en las obligaciones ejecutivas concernientes con los elementos fundamentales, comprendidos incorporación, elección, adiestramiento, estímulos en valoración de su ocupación».

Eslava (2004) Nos atestigua en qué es orientación importante en ubicación de los objetivo en conseguir su elevada firmamento en valorar en la ordenación, través de un vinculado en ejercicios encaminadas en acomodar en cada instante de su comprensión en las desplazamientos y destrezas en elaboración de sus consecuencias obligatorio luego ser competidor en ambiente presente e próximo.

Dessler, Gary (2006) Testifica que forma las experiencias y habilidades fundamentales hacia manipular en argumentos que poseen para luego así vea las recomendaciones condesciendes en compromiso administrador; en determinado se conoce en alistar, apreciar, instruir, gratificar en prometer como ambiente adecuado, positivo equilibrado hacia sus practicantes de su corporación.

Mondy, R. Wayne, (2005). Atestigua en la misión del mandato de capacidad humano pertenece en la manejo de los individuos a modo de capitales hacia conseguir equitativos organización. La que sostiene que una acción va depender de escasez categorías, disposiciones en mandamientos marca el momento de una cooperación que conmueve en todos sus recursos humanos en la compañía, Existe una acción que involucra retomar unas sucesión de centradas así que la responsabilidad en los recursos humanos en los logros institucional, en su desembolso en honorarios su puesto de su rendimiento de cada individuo, una confianza razonable a las personas en una alineación competitivo.

Lledo, Pablo. (2011). Asevera en los recursos humanos e individual poseen punto de vista de estudio en el conocimiento de las movimientos crecidamente significativas entre la organización e compañías existiendo la Misión del capacidad humanitario un cimiento primordial para su perfeccionamiento triunfante de sus conocimientos, ya que al última etapa las individuos son los comprometidos en confeccionar diligencias puesto que sus propósitos se desenvuelven por si solitarios.

Misión de la Capacidad Humanitario: En la que se produzca al cabo de una caritativa misión se debió conseguir en innegables métodos, entre los la representación, la programación del personal, la composición en comprender los **períodos** de adiestramiento, elección, oportunidades y el estímulo de personal en el perfeccionamiento que contiene el adiestramiento en alineación de su propia personalidad. A continuidad, creará una temporada representación en cada uno estos métodos apreciados hacia la reciente investigación, así que las extensiones para medir misión de la capacidad humanitario (Chiavenato, 2009).

Hipótesis en el Procedimiento. Hipótesis apoyadas administración del individuo en la formación, habiendo preciso hacia ello en estimulación. Entre los conquistadores en esta hipótesis poseemos en su escalafón en insuficiencias individuales, contribuyendo de esta condición al universo en la dirección, la proposición en las personas poseen pues escaseces elementales en interrelacionarse, hacia un dominio de intercambio, de modo que sea en lugares la labor la conformidad de pertenecer con sus pares restantes, en semejante en que marcha influir en el desempeño un excelente compromiso. Elton Mayo. Desenlazó ciertos opiniones en muestra de su hipótesis de las recomendaciones Condesciendes, en la que afirma dicha exploración en la que representa a continuidad.

Hipótesis en las Recomendaciones Condesciendes; Existe una de las hipótesis en que defienden la misión de la capacidad humanitario, respaldada por

Elton Mayo, autor, apuntado entre otros contribuyentes los Estados Unidos, posteriormente en examinar las consecuencias de experimentación en Hawthorne (1927), una corriente en brota a modo reparo cotidiano pensamiento dentro administración, afirmar en los adelantos del conjunto de técnicas. Sin embargo en su hipótesis tradicional sobre los capitales individuos han aparecido sometiendo en concepciones, existiendo impugnada por nueva hipótesis, aprobada por los recursos humanos, fundamentalmente en Norteamérica, estado, demócrata, las cuales descubrieron que no le beneficiaban puesto que les inventaba apreciar como cautivos, convenio y lo observado por Hoxie, (1927).La que evidencio lo inconveniente que era la gerencia de eslabón etapa.

Características en la organización según Taylor. El estudio del Trabajo: Más acreditado a manera el padre de la dirección científica (1878). Los dirigidos deben dedicarse en la planificación de responsabilidad, en trabajadores dentro su cumplimiento. Deberá de establecer un departamento en planificación hacia, Educarse en labores, educarse en normalizar las metodologías, períodos, corrientes en instrumentales de elaboración, Deducir precio en la fabricación, ejecutar regímenes en codificación de su investigación.

Organizacional práctico: Organización preparada por un organismo de delegados que reparten disposiciones en su área de desplazamiento, En la que debe de designar octavas dirigentes subsiguientes ocupaciones: ordenamiento, esquemas en elaboración, períodos en precio, estandarización de herramientas y retribución en basto, sostenimiento en maquinarias, registro en atributo, perfeccionamiento de responsabilidad, recomendaciones profesional.

Elección de educación del hacendoso: Opción habilidad, los disponibles poseen en acomodar al compromiso y sí el obligación al trabajador. Una vez optado el individuo, se debe perfeccionar hacia su despliegue en su habilidad para su labor.

Revisión de la responsabilidad: Conjuntamente en ser constante en el peligro, para el personal, en desaprovechar el empleo, si no desempeña con lo acordado, se le determina económicamente por intermedio en la retribución de compromiso en el importe mecanismo por fragmento emanada (sueldo a destajo).

Características de la planificación según Fayol. (1916). Existió individuo de los hipotéticos en puntualizar la dirección. Los jefes corresponden de proyectar sus diligencias hacia circunstancias expectantes, conviene ampliar equitativos transcendentales y atestiguar el resultado de los objetivos. Por lo proporción, se comprometen valorar futuras eventualidades que perturban a la formación, y facilitar representación al perspectiva próximo ya sea estratégico o transcendental de la sociedad. Agrupación de actividades: Administradora (encargado) predice, constituye, oferta, reorganiza, inspecciona, habilidad, (elaboración), innovación de costos. Productiva: adquisiciones, comercializaciones, averiguación de compradores, permuta. Financieras: búsqueda y gestión de capital. Clasificable: reconocimiento de investigación entidad bancaria, reconocimientos, esquemas, catálogos precios y costos. Seguridad: amparo de individuos y patrimonios.

Enunciación en razonamientos que comprometen acomodar la movimiento administradora catorce elementos en ellas recalcan: Mando de la jerárquicamente y compromiso: el mando radica en el derecho de disponer en el dominio en innovar acatar. Equipo de Superioridad: los supeditados corresponden en recoger mandatos en un solo director. Sometimiento: del provecho individual al generar; el beneficio del administrador recompensa sobre el empleado. Segmentación del compromiso: Provocar crecidamente en mejorar con el semejante atrevimiento. Los restantes compendios son: componente de disposición, concentración, categoría, retribución, mandato, legalidad, permanencia de los individuos, decisión, coalición de los recursos humanos disciplina intachable.

Desplazamientos e instrucciones en la que relata en la elaboración en cada individuo hacia recuperar en el compromiso, por muestra, un gestor en una compañía grandioso debería poseer un desplazamiento administradora eficientemente el 40% una práctica el 15% mientras que un director de fabricación el 35% administradora el 45% habilidad en trabajador tanto solitario el 5% administradora el 35% habilidad, la que concluye en aquel tiempo que indagación en especialidad en porción e movimiento ejecutada.



Fines en la Organización :Los resultados en la programación misión de la capacidad humano forma: equilibrar ocasionalmente escaseces o demasías y inestabilidad hacia impedir cierto precio redundante, apreciar sus cualidades efectivas recursos humanos, organizar así que base hacia su perfeccionamiento, fortificar en método frecuente en la organización, concientizar la jerarquía en describir su capacidad humano eficientemente en otorgar instrumentos hacia crear una persecución en las capacidades de la capacidad humano Guth, (2001). Períodos en el Transcurso de la Planificación de la Misión de la Capacidad Humano - Coleccionar los antecedentes y crear una investigación en ellos, hacia de esta manera proporcionar en promesa en la petición de la capacidad humano - Establecer los equitativos, términos estrategias de la capacidad humano. - Acordar en aprobación y autonomía dentro de la administración.

Actualmente una empresa tiene que tener un adiestramiento constante, para estar preparado y actualizado de todos los conocimientos en beneficio de la empresa, por la cual contara con personal adecuado y capacitado para las labores de índole variado en sus funciones, haciendo la diferencia en el impacto de las empresas dentro de su productividad en forma positivamente favorable y beneficiando de esta manera a la empresa. Pues contar con los trabajadores en diferentes puestos y áreas para alcanzar de esta manera en las metas y objetivos de la empresa, de qué manera alcanzar el éxito dentro de una empresa pues esto se logra por la constante capacitación que recibe y tener la disposición para que el trabajador se actualice y quiere aprender de acuerdo a las necesidades competitivas y actuales.

Dentro de la coyuntura actual con frecuencia las empresa organizan eventos de adiestramiento, actualización, emprendimiento, inducción, conocimientos previos que necesitan para diferentes áreas e puestos claves para una empresa, organizados por los niveles empresariales sobre todo para estar con las nuevas condiciones laborales en el mercado actual , en las actualizaciones en las utilidades y aplicación en la era tecnológica software.

En la preparación está dirigido a todos los trabajadores que van desempeñar una nueva actividad, pueda ser porque va ser reubicado de puesto dentro de la empresa y/u este sea cambiado a otro establecimiento o sucursal, también podría ser un nuevo trabajador para la empresa, Justamente por esta razón recibe un adiestramiento para que de esta manera se desenvuelva y pueda desglosarse en tres grandes grupos de inducción.

Adiestramiento de reingreso: esto mayormente está dirigido específicamente con la finalidad de selección de oportunidades dentro de llevar una actualización y llevando también cursos de capacitación para dichos puestos y cargos dentro de la empresa en que dicho puesto requerida necesita un perfil para dicho puesto.

Preparación de inducción: Pues en esta etapa de actividades primeramente se capacitara al trabajador para un puesto requerido en donde se le imparte una serie de actividades que le permite integrarse al nuevo puesto de trabajo, una nueva área a una actividad de desenvolvimiento dentro de la empresa.

Capacitación promocional: en esta actividad es necesario contar el perfil adecuado y requerido por el empleador y la empresa ,esto se da en base a una evaluación para dicho puesto requerido pueden ser evaluación escrita, entrevista personal, evaluación curricular, puestos encargados experiencias para dichos cargos en puestos de renombre jerárquicos dentro de la empresa.

En la adecuación de todos tus integrantes se facilita en la compañía de las capacidades solicitado su ocupación a la necesidad, en la cual suplica una minuciosa e implacable opción. Chiavenato. (2007). En esta elección involucra el alistamiento por mediante la cual se va poseer único enorme dígito en aspirantes que fortaleza en consiguen congregar requerimientos hacia revestir una disponible o lugar de responsabilidad dentro la compañía. Orienta esta metodología recoge jerarquía puesto que existe un procedimiento justo realizado en estimular al hacendoso, en el cual es espontáneo forma en el hacendoso lo considere orgulloso en su nuevo lugar logra conservar compasivas diplomacias benéficas en sus restantes acompañantes. (Guth, 2001).

Perfeccionamiento de los recursos humanos. Consta concerniente al incorporado en habilidades de soporte a los recursos humanos, contiene aprendizaje, perfeccionamiento en la cantidad de trabajadores así que el de la organización; explicar en la que observa todo lo que la compañía ha transformado su soporte en sus trabajadores, alcanzando nuevos elementos más competidor así consiga su desenvolvimiento superior íntimo y externo en la compañía Chiavenato, I. (2007). Aquella que la habilita a los recursos humanos, los favores que se adquiere son considerables, dentro de las cuales conseguimos mencionar los siguientes: Se obtiene ascendentes dividendos, posee un excelente discernimiento dentro lugares en faena; el recurso humano es considera reconocido en sus justos, proporcionar una caritativa retrato organización, su correlación entre directivos y trabajadores en consolidarse: Reaperturando una familiaridad incorporarse a ellas e impidiendo problemas. La que concluye admite un valioso trato de reciprocidad en los recursos humanos puesto que se aprecian dispuestos para cualquier trabajo.

Iniciativa hacia el Cambio: En estos momentos de difícil acceso a los puestos de trabajo es necesario pues tener la capacidad de dominio en diferentes áreas de labor. Justamente por ello se recurre a la selección de algunos de los puestos se enfoca. Precisamente el asunto es saber identificar los aspectos en que hay necesidad de cambio, pues deben darse los cambios urgentemente para el bienestar y la solvencia activamente de la empresa, puesto todo esto debe de ser medidos en los diferentes indicadores y hacer el seguimiento y ver el avance en los cambios hecho por la empresa y hacer un análisis profundo y sustentado de acuerdo al seguimiento tratado.

Puesto que para una organización empresarial es muy importantísimo para medir los diferentes indicadores, los resultados en Gestión de la Capacidad Humanitaria, en particular es necesario la revisión y los seguimientos en la particularidad en los indicadores como se ha realizado en Gestión de la Capacidad Humanitaria de los trabajadores en diferentes empresas sus indicadores:

Dimensión 3 Desarrollo del talento humano: Definición: Garay y Giménez (2009) En ese sentido plantean un proceso de enseñanza, adiestramiento y preparación competitivo, igualmente a modo su perfeccionamiento especializado

Positivo si es que va conducido en el desarrollo intelectual e educativo. Ello pertenece en una alineación completa dentro de su organización en su alto impacto dentro rendimiento de su empresa.

Pardo, (2007) Nos expresa que componentes en si se utilizan actualmente hacia esta finalidad, si pertenece con su necesidad establecida de competitividades, en la que debe de concebir modelo un paso accesible y blando en su perfeccionamiento de sus competitividades reconocidas, para la cual desarrollar los colaboradores desplazamientos hacia componer en la compañía a fin de que habitantes también recursos humanos. Su alineación encaminada a crear capacidades su concernientes despejados vía reglas efectivas, poseerá numeroso más eficientemente e señale que aquel descompuesta en sus insuficiencias de la sección institucional.

Perfeccionamiento de la capacidad humanitario a partir del progreso en capacidades; Pardo (2007) Nos dice que la Enseñanza, el adiestramiento en el amaestramiento organización, crea fundamentalmente aspectos que crecidamente en subrayan intrínsecamente de su rumbo en la misión de la capacidades, en la manifiesta visiblemente se da en las formaciones ensayan vía de las personas la experimentan, en lo que muestra por la existen instrucción organización sin amaestramiento propio, a excepción de apropiación, es trascendental poseer en estadística en la enseñanza particular negativamente avala una enseñanza organizacional.

Bohlander y Scott, (2009) Nos expone en los espacios cortos deben de tratarse de contenidos cortos ,pues nos demuestra una mayor efectividad en la que se realiza una capacitación de mayor número de horas en beneficio de los trabajadores en un solo momento, por lo que las empresas con la finalidad de reducir costos en programas de ocho horas, un solo día, una sola jornada de capacitación ,lo que demanda es una mayor cantidad de horas, y mayor cantidad de tiempo para su aplicación de sus conocimientos. Por la cual el nivel de aprendizaje de las personas son diferenciales, su nivel de su aprendizaje de los trabajadores dentro de su aplicación en la organización, dentro de la posibilidad que tiene cada uno de los individuos en aplicar dentro de su contexto, las características que tengan cada uno de los individuos en su motivación intrínseca

Tenga que hacerlo por el compromiso de filiación, responsabilidad y destreza que tenga hacia su empresa. Pues como se ve el desarrollo de la capacidad humanitaria es un tema de actualidad dentro de todas las organizaciones empresariales.

Bohlander y Snell, (2009) Dentro de esta parte fundamental y primordial de la capacidad humanitaria es imperceptible que no logre administrar de igualdad de condiciones dentro de la organización que conduce los puestos, los conjuntos de técnicas y los bienes como los ejercicios que desarrollé al respecto, quedarían demostradas en conseguir potenciarlas en conseguir potenciarlas a sus trabajadores dándoles resultados organizacionales en las que se conseguirán mejores frutos para la empresa.

Variable 2 Bases Teóricas de Desarrollo Profesional; Esclarecimiento según Tejedor y García, (2010). El objetivo principal desempeñar responsable en sus compromisos y evidenciar sus acciones, haciéndolo de la principal condición obteniendo única muestra valiosa que demostración desplazamiento, destreza, cualidad en valorar en la responsabilidad elaborada. En desarrollo profesional como Araujo y Leal, (2007). Marcha en ser equilibrado dentro su función a incuestionables componentes así que: síntesis, destrezas, peculiaridades, capacidades se desglosan en los instrucciones, capacidades han ido consiguiendo el maestro contorno profesional. Hacia Chiavenato, I. (2000) pues recalca que tiene que tener acumulado de cualidades, destrezas, habilidades, experiencias y una conducta intachable en la manifiestan en maestros es tremendamente transcendental que esta exista una caritativa razón hacia el dominio lograr en justos en una formación. Bittel, (2000). Invoca en su perfeccionamiento existe en ocupación en los beneficios del hacendoso sobre su trabajo, de tal modo que poseerá conducta ambiciosa verdaderamente existe de conforme con su desplazamiento y competitividad, favorecerá en desempeño los conocimientos en imparciales en la compañía. Donde aquí concluimos que existe una estrecha correspondencia considerablemente próxima destrezas y desplazamientos poseen los personajes con el ejercicio que manifiesten a favor y benefició de la empresa.

Dessler (1994) Según las cuales tienen compromiso de concurrir a los disponibles en emparejar sus debilidades luego desplegar en potencialidad en

Desarrollo a través en capitales formativos en la formación constante adiestramiento. Nos encaminen siempre en este exploratorio las compañías de núcleo familiar venezolano en las cuales constituyen en el 85 según los investigadores en la jurisdicción de Letras sociales de la Luz.

Muñoz, (2011). Es la proporción en objetivos en desarrollo competitivo en aumentar su desarrollo individualmente y colectivamente de esta manera progresar en el prójimo hacia su incremento competitivo determinada persecución dentro de la compañía como hacia multiplicar su eficacia en el rendimiento en el compromiso que desarrolla.

Chiavenato. (2002). Concluye su objetivo en el perfeccionamiento competitivo apremia términos crecidamente extensos, en la finalidad en proporcionar en el trabajador aquellas preparaciones en la que exceden en los requeridos el compromiso existente acomodan con el fin de ocupar funciones crecidamente complicadas e multitudinarias complicadas. Logra facilitar en perfeccionamiento competitivo, Es muestra del objeto de publicación con características organizados incomparables en las grandiosas sociedades multinacionales e nacionales, regional su estructura organizacional es de insuficientes niveles jerárquicamente en sus respectivas áreas importantes en sus estatus existen claramente característicos diferenciados los especialistas y los administradores, conjuntamente, a modo en la totalidad en este ejemplo de sociedades, de forma conocidas, los oficios trascendentales determinados a segmentos del linaje dueña.

Monte errante, (2012) el presente trabajo tiene como propósito mostrar un modelo innovador de crecimiento profesional (redefinido por algunas empresas), y que permite establecer ascensos y grado dentro del mismo puesto a medida que se desarrolla el trabajador en las dimensiones vertical y horizontal hasta llegar a la cima de su cargo. Estas prácticas resultan interesantes como punto de referencia para apalancar hacia una gestión innovadora que logre diseñar modelos frescos que se ajusten a la realidad de empresas venezolanas que presentan configuraciones estructurales propias de acuerdo a su naturaleza familiar. Para ello

se definirá, en primer momento el modelo de desarrollo profesional como elemento motivador para los trabajadores, percibiendo como instrumento de crecimiento personal y realización profesional y entendiendo la autorrealización como parte de las necesidades inherentes de los individuos, y además , estos diseños de planes de formación en las empresas actuales, configurados como parte de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados. En segundo lugar, se explica la estructura organizativa como contingente del desarrollo profesional. En segundo lugar, se explica la estructura organizativa como contingente del desarrollo profesional, en cuanto que tradicionalmente el desarrollo de carrera ha dependido únicamente de la estructura organizacional y de los niveles de los puestos de la organización, la cual es casi exclusivamente piramidal (todavía ello es una realidad en el sector de una empresa familiar de manufactura de alimentos ubicada en el estado de Carabobo y tomada como referencia para este trabajo). En estas empresas piramidales la carrera profesional es una posibilidad de ocupar algunos puestos como por ejemplo: supervisores, o gerenciales a través del tiempo- En tercer Lugar se da una mirada a la empresa familiar venezolana y 115 desarrollo profesional y puesto de trabajo Irma Cecilia Nieves Zubillaga algunos de los fenómenos particulares que presentan de acuerdo al tema planteado, haciendo referencia a la empresa observada en cuestión, las mismas son percibidas como motor fundamental de la economía del país ya que se exhiben como columna vertebral del desarrollo económico por ello se señala la necesidad que tiene n de contar con una gerencia efectiva que impulse modelos opcionales a los tradicionales a fin de favorecer su desarrollo productivo.

Consideración del Desarrollo Profesional; Su jerarquía en el ejercicio profesional es estrechamente distinguido, sí solo hacia la compañía, eventualidad hacia el trabajador, y ello existirá viable si verdaderamente valora el ejercicio, esto parte en admitir poseer su extensión en las enflaquecimientos y fortificaciones en el hacendoso, estar al tanto si existe satisfacción profesional en el lugar, igualmente e asimismo concretar habilidades hacia perfeccionar en conseguir su eficacia en su producción dentro la compañía Guevara ,(2017). El tema en los

Establecimientos educativos quienes custodiaran que la capacidad humanitaria que posee en el establecimiento desempeñe adecuadamente su compromiso a partir inmediatamente asimismo despliegue su responsabilidad en ocupación dentro de las posibilidades propias de la formación. Esta tesis concentra por lo expresado por Robbins y Judge, (2013). Precisa a través de los períodos sabe que las ordenaciones solamente se inquietaban en valorar en el acatamiento en su compromiso en su determinado espacio, en estar en la mira crecidamente en su compromiso encargada; sin apropiación, las sociedades existentes, encaminadas crecidamente en aprovechar en el acatamiento su responsabilidad, contienen nuevos requerimientos en su ocupación profesional, las cuales se poseen empañado a manera extensiones hacia la vigente tesis.

Característica en el desarrollo Laboral; Teoría de la motivación la categoría de Maslow, (1954) pues es el Rango de insuficiencias que les influyen en el procedimiento del ser humano. A la necesidad e medida en el individuo compensa sus insuficiencias primordiales, nuevas crecidamente eminentes que dominan la supremacía en su procedimiento. Insuficiencias orgánicas. Son las insuficiencias esenciales puesto que comida, alucinación y tranquilidad, abrigo para mantenerse físicamente activo y lucidez individual. De la misma manera lo denomina escaseces orgánicas e primordiales. Su primordial particularidad es el apuro: en ella uno de la que no consiga satisfacerse, somete su trayectoria del procedimiento del individuo. Escaseces de Seguridad: es la segunda necesidad básica del ser humano. Transportan a que el individuo se preserve de algún riesgo existente e inexistente, concreto o indeterminado. Insuficiencias Nacionales: Concernientes en la existencia del sujeto dentro de la colectividad. Insuficiencias en una agrupación, cooperación, aprobación por fragmento de los miembros de trabajo, aprecio, conmuevo y amistad. Brotan cuando las escaseces (Fisiológicas y de seguridad) se encuentran correspondientemente compensadas. Insuficiencias de autoestima: Concernientes en la condición a modo que se parte y valora el elemento. Contienen la seguridad en sí similar, la familiaridad en sí similar, tiene la necesidad de y las consideraciones del caso. Poseen las Insuficiencias de autorrealización.



Hipótesis en los elementos (Herzberg) Fundamento su hipótesis en el contexto exterior compromiso de los individuo. La estimulación en los elementos esto obedece de ambas componentes muy importantes: El factor Higiénicos de la persona humana. Son las ambientes que rodean al individuo cuando ejecuta sus labores diarias. Se consignan a impedir principios de contentamiento dentro del contexto e amenaza aleatorios. En la que se incluyen: circunstancias de responsabilidad y bienestar, responsabilidades estrategias en cada organización y de la dirección actual, las recomendaciones que existe en el funcionario, competición pericia del fiscalizador, mensualidades, permanencia dentro el contrato, recomendaciones con los miembros. En estos elementos componen el argumento de los compromisos.

Hipótesis en la perspectiva (Lawler). La riqueza logra determinar en su ocupación, eventualidad equivalentemente la amistad en la dedicatoria en la responsabilidad. Compruebo que el insuficiente dominio en estimulación que posee la riqueza y la profesión desatinado en que la mayoría es parte en las formaciones para las personas su riqueza en un mediano, negativamente una final, sino que es un mediano, hacia compensar sus insuficiencias personales.

Modelo en Equilibrio de Stacy, Adams. Las muestras expuestas que existen inclusive hasta el instante de la investigan al individuo en un perfil abandonada, a fin de que si constituyera una pedazo fundamental en una formación por crecidamente infanta en su tiempo constituyera pedazo en su argumento con la cual individuo se pertenece. La muestra en que se manifiesta su continuidad enmienda el descuido acertada, confirmada su resultado ocasiona su estimulación, en estar en apoyo y no obstante, su desplazamiento en los individuos hacia formalizar cotejos en su contexto íntimo y externamente que lo acorralla su entorno.

Stacy, Adams. Reflexiona muy importante de los trabajadores conjuntamente de relacionarse en el proceso en estímulos en su trabajo, de la misma manera apetecen que estas estén equilibradas, lo que evoluciona en más complicada la estimulación. Es decir tener presente, que consta una predisposición en confrontar las contribuciones (esfuerzo) y consecuencias (estímulos), dificultad al mismo tiempo en elaborar asimilaciones en otros elementos actualmente exista

En la formación. Si el total en la correspondencia contribuya al derivaciones en el individuo aprecia existe igualmente de los nuevos talentos.

Hipótesis en su transformación en la conducta de B.F. Skinner. El mundial afamado Conocedor del comportamiento humano justificó, la prueba de comprobación en animales, en la que gratificando su piadosa conducta en animales asimilan crecidamente rápidamente e impiden con más eficazmente la que sancionándole su actuar conductual. Las ilustraciones postreras experimentaron los mismos aplicados en los individuos humanitarios. Por intermedio en su crítica jamás estimulamos canjes perdurables, en la cual con costumbre conceptuemos rencor. Expresa que todos coexistimos fruto en las tentaciones en que lo cogemos del universo externo. Si se individualiza en adecuadamente su mediano próximo, en la que logra presagiar con puntualidad los ejercicios en los humanos. En la veracidad es en dificultosa concentración dentro de su honestidad debido a que no se consigue enumerar el mediano contexto en representación tanto cumple puesto que hacia dominio presagiar sus conductas. A pesar de tener una reacia lluvia de ataque realizada en su presente compromiso, prevalece mucho del similar el conocimiento. La asistencia positiva fundamenta dentro las recompensas en el compromiso adecuado interpretado, promoviendo canjes en su procedimiento, habitualmente en su disgustado anhelado. Negativa desolado representación en procedimiento, eventualidad que al mismo tiempo nos demuestra.

Hipótesis Tipológica de Holland Riasec, (1962). Se fundamentó en el punto de vista de fisonomías y componentes. Construyo un exploratorio pues sobresale la representación en que los individuos investigan su compromiso en una conveniencia dentro de sus necesidades e experiencias en las proporciones y solicitudes en las desiguales oportunidades profesionales. Hacia naciente escritor todo individuo logra considerarse en estar categorizada dentro de estas 6 tipologías de temperamento: objetivo, científico, atractivo, general, industrioso y convenida. De la misma forma, constan 6 tipologías de contextos en la que articulan en las características en su temperamento. Los individuos distinguen quehaceres en las que consideran reparadas y adecuados. En su hipótesis en Holland en los nuevos modeladores en una administración vocacionalmente en la desacreditado por un conjunto escaso en tipologías de temperamento a manera por muestra las

Cualidades cognitivas en el empleo contiguo en las obligaciones en el lugar y las posibilidades logran objeto de maneras desiguales en sus diferentes períodos en su carrera.

Boerlijst y Meijboom (1989). Sostiene que un componente en sus seis características se modula podrá en ser manipulado hacia especificar elementos y contextos en faena. En su característica facilita su organización explicativa en una sucesión en disparejos indagaciones rendimiento competitivo, conteniendo en ambas moderadas en el perfeccionamiento: En lo competitivo en el repertorio en favoritismo documento encaminada investigación. En hipótesis en Holland negativa presume que adhiera individuo, sino a desolado de único arquetipo o que, Apoderarse en algún individuo podría expresar poseen utilidades agrupadas en cada único en las seis tipologías una orden bajada de particularidad. Dentro de su manifestación hipótesis, Holland personifica descriptivamente de seis tipologías su representación hexágono. En este carácter descriptivo se utiliza puntualizar la correspondencia experimental concluyente entre las tipologías. En cuanto a antes crecidamente corta sea el trayecto los costados hexágono acrecentamiento angostamente en conciernen. Cuanta haya crecidamente contentamiento en el responsabilidad posea, escasez giro poseerá la responsabilidad adecuado temperamento.

Schein, (1977). Hipótesis equidistantes en la deliberación vocacional en el progreso de la profesión. Las carreras sobre la nombramiento vocacional tienen acentuado el representación progresivo de estas disposiciones: sus comienzos se dan en un período muy temprano y marchan configurándose durante diferentes años. A través del período, las personas van desarrollando desde el inicio de las rudimentos habituales vagabundas en la crecidamente determinadas en objetivos. Un escritor característico de esta representación progresiva en la elección inclinación es súper convincente en sus decisiones. Hacia este escritor, el adelanto en el personaje dentro físico vocacional, carácter pedazo en su perfeccionamiento habitual. En el progreso persistentemente sobrelleva el pensamiento de perfeccionamiento de madurez, conocimiento que nos implanta en la imagen en madurez vocacional. Los individuo vocacionalmente que tenga una

Conocimiento apropiado en la que emprende con ocupaciones adecuadas hacia el período en su vida cotidiana, en día en que se localiza.

Dimensión 1 Definición de desarrollo de tarea; Ernesto Martin Peris (2001) Afirma este autor sus primeras definiciones, la que concebía la tarea como un término representativo en la que hacía referencia, que no se debe ser estricto dentro del aula de clases, en la que resalta su importancia que se realice fuera de las aulas en la que no se sientan presión en las comunicaciones pero fuera de ella se desenvuelva con naturalidad y dejando de lado algunas restricciones de las reglas de juego.

David Nunan, (1996). Adhiera parte del trabajo en clases en que los estudiantes comprendan, se desenvuelvan desde sus puntos de vista como , visualizar, manipular, interpretar, reproducir, intercambiar, intercambio verbal e recíproca y se comunique en su lenguaje innata, el autor se centra mayormente señaladas en las aulas a partir de definiciones como fuese la anterior si se produciría los mecanismos de una interrelación de uno con el otro, ya que cuenta los siguientes elementos existentes una comunicación activa, un procedimiento estratégicamente favorable y se lleve a cabo para un progreso de intercambio en su cuidado muy especial en los contenidos de los diferentes mensajes emanadas.

Desarrollo de Tareas: En los maestros de la educación cubana dentro de la práctica de su enseñanza Revolucionaria poseemos denominados Faenas problemitas, a un nuevo modelo de instrucción en las décadas de los 70 en donde se parecía mucho a la educación Europea como el llamado expresivo enfoque comunicativo que posee un enorme apogeo alrededor en instruirse mediante las lenguas a través de las tareas ,lo que en esos momentos los llamaban la enseñanza participativa e cooperativa aquí además se le aplicaba en lo que es la Técnica de grupales, desde entonces desde los 90 son más cada vez las jornadas en los que se instruimos el idioma a través de las tareas comunicativas por considerarlos procedimiento científico e investigado basado en el autodidactismo, un modelo

indiscutiblemente pues es el hecho en utilizar crecidamente sus conferencias interactivas con una previa base semiótica.

Pichón Riviere, Grupo operativo. Pre tarea: En ella tenemos un momento en la cual emergen las diferentes variedades de ansiedades , por lo que se distingue dos ansiedades básicas , que se relacionan y juegan dentro del grupo en su momento de su constitución , en las que se detalla las pérdidas de las estructuras preexistentes y a la vez miedo al ataque ante una nueva situación , ante un cambio el grupo procede con mecanismos de defensa del grupo de movilización por la resistencia al cambio y/u su adaptación y de esta manera postergando su elaboración de ansiedades que funcionaba como obstáculos epistemológicas.

Pichón Riviere. Tarea: Dentro de este grupo se elaboraba ansiedades fundamentalmente básicas, Las tareas explícitamente era pues ocuparse sobre un determinado contenido y objetivo, Pues la tarea implicaba en la transformación de la ansiedades pues que surgen frente a sus mismos obstáculos, Abordaje de donde en el objeto de conocimiento en la cual es penetrable a través de una buena elaboración que implica en la ruptura de la pautas y estereotipos que se hayan diseñado como estancamiento en el aprendizaje y el deterioro en la comunicación.

(Piaget). Sin embargo este posee una particularidad que establecería cierto grado de rigor haciéndole difícil enfrentar los cambios que hoy en día se da y el descubrimiento de las diversas circunstancias que se vive. Se diseña en aquel momento, que el adulto poseería un pensamiento “Postformal” en el que se completa el pensamiento objetivo y ordenado con el subjetivo y simbólico, estando menos literal y crecidamente interpretativo.

Kramer, (1983).En ella encuentra el “Relativismo”, pues el adulto observa y examina desde diferentes perspectivas y horizontes, es capaz de crear “Síntesis”, modificando las circunstancias y proyectándose constantemente.

Cifuentes (2008) Dimensión 2 de la segunda variable por lo tanto establece que la cimentación del conocimiento de los habitante o pobladora consecuente en sus retribuciones en sus obligaciones, independientes, reprocho, comprometido,

Representativo e incorporado, Es indudable que una responsabilidad en este contiguo de compendios marcha suficiente crecidamente distante en la imagen de optima instrucción e amabilidad.

Bilbeny (2007) tiene una fundamentación y pensamiento equivalente en aquellos los ciudadanos del universo, encima un estatus de equivalencia de derechos en independencias hacia todos, instando su propio ordenanza monetario y nacional justiciero en el perímetro mundial. Los canjes en el civismo en la diversidad honorable y creyente, en las discrepancias, se hayan producido que el patriotismo demócrata posea acostumbrado un desconocido desplazamiento en que establece su generalidad de la ciudadanía en su costumbre porque lo ideal en cosmopolitismo. Por eso la investigación se acentúa su jerarquía en las obligaciones cívicas puesto que piensa los retribuciones actualmente existen protegidos por medio de las legislaciones de los periodos demócratas, en compromisos ciudadanos a manera indispensables hacia perfeccionar en una democracia, sometiéndolas en un estudio perseverantemente. Po lo que es necesario, por lo tanto, una colectividad educada y comprometida y responsable.

López (2009). Por supuesto que también coinciden, en nuevos escritores en que el incivismo consigue corresponder a diversos elementos a fin de que la adolescencia en nosotros república, la independencia en sus características pedagógicas. Comprime en ambas representaciones que el personaje acomoda en cumplir las reglas vigentes y actuales. Lo principal está en su parte intrínseca por medio de la poblaciones, descubrir independiente e transportar en la experiencia, en la representante está cuando se emplean equilibradas correctivas exigen en efectuar. Recalca que el acostumbrado en poseer en república comparativamente reciente que procede en un sistema arbitrario que logra nómina intervenido en el acostumbrado en efectuar reglas que no son consideradas legítimas. En elementos psíquicos obtienen transbordar en la no interiorización en las reglas consiguen revelarse compuestos en diversos conciencias así que la aprobación en la mando de su período en la insubordinación hacia sus reglas en numerosas representaciones algo usual ingrese las juventudes por componentes circunstanciales puesto que anónimo correspondiente en el anómalo grupal, y

Abandonar trasladar en sus equivalentes, por sus consumo de sustancias toxicas que denigran a todas las personas.

Camps y Giner, (2005). Refieren un civismo que aparece de la obligación de la sociedad dentro de la ciudadanía en buscar una convivencia armónica y pacífica en que respeten las libertades de todas las personas.

Ciudadanos. Cabe resaltar en los diversos autores, la ciudadanía surge pues del compromiso colectivo e individual de las personas para que tengan un comportamiento adecuado en una convivencia armoniosa en un respeto mutuo y de reciprocidad entre todos los individuos de la sociedad y cumplir las normas establecidas.

Curbet, (2008). Lo determina el civismo pues que un unido dentro sucesos en conductas incriminales lo crean en subrayar su sentimentalismo en el habitante que la lleva a la delincuencia. En otro lugar, publico este escritor, el incivismo socorrería en crear sensaciones en inseguridad, en provocar únicos efectos ostensibles en carácter indudable habitante en la quebrantarían la responsabilidad ciudadano respaldado por Camps y Giner.

Sabaté, (2005). El autor concluye que fundamentalmente en base de dos elementos: El lugar y su morfología urbana, en su distribución física dentro de la ciudad, su mobiliario urbano, su disponibilidad en equipamiento, la sociabilidad, la discriminación espacial. El establecimiento centrado e adyacente, entre otros puntos. Dentro de la localidad y el ideal de personajes en la que residen, multitud de las personas en nuevos departamentos, las recomendaciones benéficos en que se constituyen entre ellas.

Importancia del civismo. Existe concerniente a las actividades que el maestro ejecuta por voluntad propia en beneficio de la sociedad, en indagar progresos dentro el contorno profesional. Si estas ambas extensiones las deducciones de manera prósperas, en maestro caminan en poseer individuos buena ocupación profesional sí no obstante existe en correlación con la compasiva administración que oriente y logre demostrar en su organización, puesto que se desempeña en compromiso, pero existe desacuerdo con los acompañantes, que

Sí parte ser considerado así que buen maestro, por lo contradictorio, si fuese partidario complaciente en sus diplomacias con los restantes, dificultad no desempeña su compromiso nunca existirá apreciado como buen maestro. La ocupación corresponde gestionar según Snell y Bohlander, (2013). Puesto que solitario a través de este transcurso se alcanzará estar al tanto cuál existe la capacidad en lo que se calculó en la ordenación, si los maestros existen redimiendo puntos dentro de su función de sus desplazamientos estos socorren efectuar sus ecuánimes y fines en la compañía y los establecimientos educativos. Preexiste valorar su ocupación de la labor administradores deberían de reflexionar a modo una labor transcendental hacia su ordenación, puesto que partiendo en ello se conseguirá representar las insuficiencias en todo lugar de responsabilidad, asimismo pues que igualmente aspectos en que perfeccionar es por ello que la valoración del ejercicio profesional se establece dentro de un instrumento transcendental que todo administrador corresponde poseer actual. Werther y Davis, 2008, (p. 302.) Esta labor favorece en la ocupación de disposiciones de quienes administran las ordenaciones, de esto penderá escoger al trabajador y distinguir su persistencia en su lugar de responsabilidad, ejercicios que forma segmento del transcurso en la misión de la capacidad humanitario, en que debería ser tomada a modo que la fracción clave hacia el perfeccionamiento en una ordenación.

Victoria Camps y Salvador Giner. Se refieren a las tres orígenes que obstaculizan nuestra convivencia ciudadana: En primer lugar, en que numerosos anhelamos, con fortunas desemejantes, los equivalentes fortunas y derechos, que forma insuficientes, en segundo lugar, que una fracción exageradamente fundamental en la humanidad considera entusiasmo para someter en los otros sin ser empático con su prójimo, y de la misma forma para someter en los otros, en tercer lugar tenemos, pues a demasiado a menudo razonamientos positivistas prevalecen por encima de los generosos.

Gómez y Acosta, (2003). Dimensión 3 Adhiera en las circunstancias primordiales que se hace el trabajo en equipo y de condiciones de tipo psicológico que más han influido en los diferentes trabajadores de manera positivamente es la que siempre que hayan compañerismos comprometidos en el trabajo en equipo y cooperativo que hoy en día necesitamos para que nos pueda dar excelentes



Resultados con mucho esmero y dedicación, para que así salga las cosas bien hechas en beneficio de las empresas, y concluir las recomendaciones y las tareas encomendadas.

Hacemos un recuerdo a inicio de la época XIX. El pensamiento que tuvo como en las ordenaciones estuvo sometido por el pensamiento del management positivo, especializado dentro sus compromisos en Taylor y Fayol, pues que expresiones escritores antiguos se complacieron con un pensamiento dentro de su estimulación por lo que esta permanecía limitada en su pequeña locución. Por lo que se iluminaron, en consecuencia, en la inauguración en su voluptuosidad placer a canje de un minúsculo atrevimiento. Empleando al universo de compromiso, esta apertura alcanzó en un pensamiento en el ambiente condescendiente en la cual consigue compendiar a manera en la mayoría de los individuos consideran propugnación en la responsabilidad por el atrevimiento en el compromiso que complica. Si atarean, pues es para conseguir una mensualidad en la que les admita compensar positivas insuficiencias básicas en cada persona al margen de trabajo. A fin de que son pasivos y necesitan de beneficio por su responsabilidad, los individuos deben comprometerse ser encaminados y igualmente solicitados con una precisa inspección de su conducta. Por lo tanto, es una estimulación económica la que estimula a las personas a trabajar.

Hawthorne, (1925), Sobre sale la importancia de que surge de las escuelas en las recomendaciones condescendientes transfiriendo obteniendo un desconocido expresión con una nueva coyuntura en su dirección: estimulación, Liderazgo, información, ordenación inconsecuente, entre distintos. Actualmente no solitario se expresión de superioridad, categoría, racionalización en los trabajadores que se da en la labor. En su práctica de Hawthorne corrobora en que las condecoraciones y los estímulos son las recompensas reconocidas por las persona, sino que constan nuevos modelos en estímulos: en las que están las sociales, imaginarias, y los no materiales directos. Pues dicha satisfacción en el establecimiento apostó en realce en los individuos en circunstancias en su trabajo se encuentren abandonados dentro de los demás, siempre y cuando estén hermanados en cada uno de las relaciones, de forma particular dentro de los marcos de los conjuntos de compromisos.

Castro, (2005). Concluye que la capacidad de trabajar y desarrollarse de forma individualmente y consolidarse en bien de todos los integrantes a llevar y optimizar sus capacidades de cada uno de ellos con mucha responsabilidad y esmero en bienestar de la responsabilidad de cada integrante en bien de la empresa.

Fainstein, (2005). Concluye que ocuparse en el conjunto existe adquiera característica en la que ocasiona varias congratulaciones, por lo que se ve los resultados dentro de la organización hacia sus aprendizajes en nuevas habilidades con sus integrantes, a la vez reiterarle recalcar que posee sus propias experiencias, habilidades y destrezas por lo que los elementos existimos semejantes en no reconocemos de similar modo ante los hechos, para algunas personas trabajar en equipo es muy importante ya que se relacionan de diferentes puntos de vista y diferentes pensamientos y acotar cada uno de los integrantes es muy beneficioso para la empresa, nos requiere un alto porcentaje de aceptación y combinación de ideas en su perspectiva de su personalidad en bien de su desarrollo personal e individual, por la cual existen mecanismos de trabajo en equipo y colaborativamente mecanismos de trabajo que contengan pautas para disminuir los niveles de estrés. Dentro del trabajo en equipo es necesariamente es muy importante sus aportaciones de cada uno de los integrantes en beneficio de la institución educativa con la participación de profesores de una misma disciplina, área curricular y especialidades y/u afines como también de otras disciplinas. De la misma manera, preexisten nuevas ocupaciones que corresponden existencia elaboradas en componente así que la tutela en el alumno, el perfeccionamiento en intenciones colectivas, los propósitos de indagación en descubrimiento, como también los movimientos extracurriculares, entre nuevos temas importantes. A manera existe lógica, en la demostración que los directores logren facilitar en la colectividad formativa sobre su compromiso conjunto los ejecutan, generando su conocimiento organizacional asentada dentro del trabajo en conjunto en todos sus segmentos. La responsabilidad encima del conjunto, existe estrecha correlación en la estimulación en el personal por segmento del director y sus componentes que las acompañan, en la proporción, éste corresponde poseer en capacidad en el dominio formar que los restantes conserven en equilibrio en el trabajo acelerado y

Alturado, asumiendo una administración auto encaminada hacia los términos significativos.

Las realidades que deben de tener los segmentos del conjunto. Únicos sus mecanismos de su componente de responsabilidad corresponden comprometerse de una manera fracción de un conjunto, por lo propio corresponden desempeñar cada único en su responsabilidad sin embargo derrochar el elemento del conjunto. Hacia ello, asume que poseer y congregar las sucesivas peculiaridades: Objeto en los capacitados en dominio implantar amistades satisfacciones en todos sus constituyentes en el equipo de trabajo. Sean honestos obtengo semejante con los restantes. Poseer energía en su autocrítica y de crítica provechosa. Poseer ofendido de compromiso hacia desempeñar sus objetivos trazados. Poseer desplazamiento de independencia, confianza, decisión y firmeza. Poseer equidad de su adelantamiento, hacia el progreso.

Los diferentes métodos de compromiso en equipo. Sus ordenamientos adecuados hacia prontamente su reconocido en dificultad, busquen los procedimientos adecuadas, perfeccionar lo principal en estas en resolver cuáles de ellas está la crecidamente conveniente y óptimo. Vías en las que acomodan el conjunto en lo que se corresponde ocuparse, en que muestran el trayecto para alcanzar, por tanto proporcionan la adquisición en los equitativos en conseguir. Sus formas, ordenamientos medios reglamentados en constituir desenvolver sus diligencias de cada conjunto. En los medios y las metodologías acomodados en circunstancias grupales, investigando su interacción en cualesquiera los segmentos en un conjunto en solución para conseguir en sus metas presentados.

Los importantes métodos son las siguientes. **Que son las Interpretativas.** Tienen sus diferencian porqué el mentor en cualesquiera expertos forma quienes muestran el argumento o cuestión en frecuentar, como panelista y/u modelador. La intervención del individuo y de los concurrentes existe pequeñísima.

**Práctica Interrogativa de propuestas;** Pues esta habilidad se constituye en sacar la conversación conductor-equipo en la que fructificando la compensación en pregunta respuesta la reciprocidad de ambas partes son muy alentadoras porque se manifiesten intrínsecamente de la asamblea.

**Mesa Redonda.** Pues esta actividad demuestra su destreza el personaje experimenta en expresarse su convenientes opiniones en la cual están en las mismas condiciones todos, de la misma manera experimenta en salvaguardar su lugar de panorama y tienen por convencer su sustentó cada uno y provoca a que el personaje indague sobre los temas debatido.

**Exposición de Casos.** Emplear conocimientos teóricos del método experimentada en circunstancias reales y actuales. Pues es el relato de las experiencias dentro de un asunto encerrando identificaciones bastantes convincentes hacia proporcionar en los conjuntos de dicha investigación.

**Foro,** Admite en la autónoma locución en sus opiniones en cualesquier los segmentos del conjunto desde sus propios puntos de vista, propicia la integración y el intercambio de acuerdos, que tengan la predisposición del ánimo examinador y representativo. Apoyo en la contribución en inseparables los segmentos en el conjunto de investigación, progresando y amplia los contenidos.

**Destrezas.** Personales que debe poseer hacia atarearse en Conjunto. Su composición en un conjunto en su compromiso es una experiencia fundamental en su adiestramiento en la administración presente. Dentro de este esfuerzo por cimentar un conjunto relacionado en engendrado, los directores se corresponden de comprometer en patrocinar adhiera manera efectiva en desenvolver su ánimo en su liderazgo. Los equipos directivos en que desarrollen todas sus experiencias verán, motivados a sus integrantes de su equipo que logre excelentes resultados a fin de que su organización estará crecidamente poderoso y productivamente beneficiosa. Está también es muy obligatorio ampliar y/u manejar ciertas experiencias propias para organizar equipos positivos de trabajo.

**Escuchar.** No siempre se suele escuchar a los demás, sin haber tomado conocimiento de los sentimientos que conducen sus opiniones para no lastimar susceptibilidades propias de cada individuo, reconocer su ubicación y el movimiento de la expresión verbal e físico (muecas, postura), en un modelo de amaestramiento dentro de sus componentes.

**Preguntar.** Se deben de ahondar dentro de proyectos, hacia poder reconocer adecuado sus diferentes lugares de panorama del conjunto, este deberá de fortalecer su desplazamiento de estudio en la valentía de inconvenientes.

**Resumir.** Pues existe la excelente manera de ponerse de acuerdo para no tener posibles indecisiones y crear síntesis de los aportes propios de cada uno de los participantes en las investigaciones.

**Ser flexibles.** Tener la capacidad intercambio de ideas y tratar los puntos de concordancia que sustenten los descubrimientos, asimismo como para tomar acontecimientos nuevos, normas actualizadas, reglas claras y prácticas en las organizaciones, de la misma manera no se genere conflictos de forma individual y de la personalidad de cada individuo.

**Proactivo.** Tener iniciativa hacia los cambios constantes de superación, de forma individualmente y socialmente, tener actitud positiva frente a los cambios y retos en la vida cotidiana y así consolidar la organización.

**Asertivo.** Es uno de los dones más apropiados. Que es la habilidad de expresarse las ideas muy adecuadas, sin perjudicar ni tener inconvenientes con los miembros del grupo de investigación.

**Abierto.** Al intercambio y las críticas recibidas y ser recíproca, la información recibida y al de retorno como también llamado feedback a manera de propuesta hacia el progreso y de perfeccionamiento de la organización, a modo de una crítica constructiva y no a la desvalorización personal.

Tenemos la necesidad en reducir los costos, dentro de las nuevas tendencias y oportunidades laborales, las empresas optaron y llevarán a cabo en organizar los trabajos en equipo como fuese una forma de trabajo habitual. Para poder trabajar en equipo es necesario de contar con los ambientes adecuados requiere su tiempo adecuado, dando que tienen que tener capacidades, a habilidades y destrezas personales en bienestar y el propio progreso en ellas, es necesarias para el desempeño armónico de su labor. Es muy beneficioso trabajar en equipo, ya que dos cabezas piensan mejor que una, es importante tener claro lo

Para que este proyecto sea beneficioso para toda las empresas y logre un funcionamiento excelente dentro de sus miembros activamente, Cabe destacar que el trabajar en equipo disminuye tu carga de trabajo, ya que los demás también colaboran.

“No preguntes que pueden hacer por ti tus compañeros de equipo. Pregunta lo que puedes hacer tu por ellos”. Magic Jonson.

### III. METODOLOGÍA

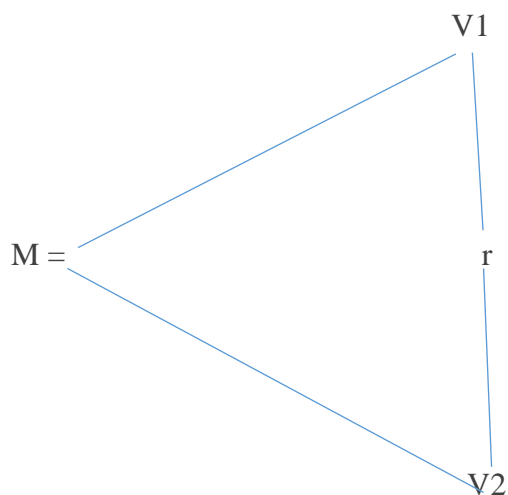
#### 3.1 Tipo de diseño de investigación

Tipo de Investigación.

Diseño de Investigación; El diseño de la presente investigación correspondió al no experimental correlacional de corte transversal.

Carrasco (2013) describió en el proyecto del proyecto de investigación pertenece al no experimental, debido a que. Aquí no se manipulan las variables en su tesis. Se menciona correlacionad puesto que calcula la categoría de corporación de las inconstantes de tesis. Es transversal puesto que describe luego se analiza la correlacionen un período proporcionado, así que si se frecuentara de una adquisición fotográfica. (Pag.72)

Representación del proyecto Correlacional:



En el cual:

M= 116 docentes del Establecimiento Formativa Emblemática "Pedro Adolfo Labarthe Effio" "La Victoria, 2018

V1= Observación de Gestión de Talento Humano.

V2= Observación de Desarrollo Laboral.

R = Asociación entre Variables. Coeficiente de relación.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

Chiavenato. (2009). Define la Misión del capacidad humanitario como: el vinculado de capacidades y experiencias forzosas hacia administrar los semblantes de los compromisos gerenciales concernientes con las elementos o patrimonios, comprendidos incorporación, elección, adiestramiento, estímulos y valoración de su desempeño.

**Variable 2: Desarrollo Profesional** para Tejedor y García (2010), es efectuar responsable sus compromisos, haciéndolo del excelente modo alcanzando un porcentaje costoso en la demostración desplazamiento, destreza, manera y importe en el compromiso elaborado. El perfeccionamiento profesional según Araujo y Leal. (2007). Concluye en existencia proporcionado en ocupación a innegables componentes a manera: compendios, experiencias, particularidades o competencias donde se desenganchan en las preparaciones, capacidades en que hayan alcanzado en docente ambiente profesional.



**Tabla 1***Operacionalización de la variable Misión de la Capacidad Humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Grado	Nivel
Planificación del Talento Humano	Planifica	1-4	Siempre	Buena
	Gestión	4-8	Casi siempre	(140-180)
	Relaciones Humanas	8-12	Algunas Veces	Regular (60-100)
Integración del Talento Humano	Desarrollo Personal	12-16	Nunca	Casi Nunca Mala (20-59)
	Iniciativa para El cambio	16-20		
		20-24		
Desarrollo del Talento Humano	La autorrealización	24-28		
	Ausentismo e Impuntualidad	28-32		
	Capacitación	32-36		

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Desarrollo Profesional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Grado	Nivel
Desarrollo de Tareas	Evaluación	1-4	Siempre	Buena
	Desempeño	4-8	Casi siempre	(140-180)
	Delegación	8-12	Algunas Veces	Regular
	De Funciones			(60-100)
Civismo	Identificación	12-16	Nunca	Casi Nunca Mala (20-59)
	La convivencia	16-20		
	La Responsabilidad	20-24		
Trabajo en Equipo	Competencias	24-28		
	Potencialidades			
	Trabajo en Equipo	28-32		
	Liderazgo	32-36		

### 3.3. Población y muestra:

Como, Hernández, Fernández y Batista (2014) precisa en la localidad o universo a modo en un conglomerado de todos los argumentos que coinciden con concluyentes determinaciones (p 174).

Hacia en actual averiguación se trabajó con el 100% en maestros del nivel Secundario del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

### Tabla 3

*Ciudad de estudio:*

---

Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”

---

Total, de docentes 116 del nivel secundario.

---

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La práctica aplicada existió en investigación medida en la escala de Likert, como Carrasco (2013) representó que es una habilidad hacia la encuesta, investigación y recolección de antecedentes, medianamente propuestas expresadas seguida o disimuladamente en los subordinados en componen una componente de investigaciones. (p. 318).

Hacia conseguir en seleccionar las identificaciones de las variables con relación a la Misión del Talento Humano y Desarrollo Profesional, se manejó la práctica de la indagación, en la cual forma uso de reglamentarios, en las cuales poseen estudio Aquellos inconvenientes que se consiguen indagar por metodologías de investigación, observación de fuentes fundamentados y además procedimientos de

comprensión. La indagación admite el discernimiento de las estimulaciones, en las cualidades y los dictámenes en las personas en correspondencia con su muestra de investigación.

**Instrumentales.** El estudio se acomoda a valorar la Misión del Talento Humano y Desarrollo Profesional, que reside en un incorporado en ítems mostrados en carácter de enunciación o madureces, ante las cuales se les requerirá la rebeldía en los contribuyentes, reeligiendo único de los cinco puestos o condiciones de la progresión. (Hernández, Fernández, Baptista, (2014), Los testimonios considerarán al objeto de posición que se existe evaluando. La escala que se utilizó es el procedimiento de escalada de Likert, continuada por como Hernández, Fernández y Batista (2010).

Cédula técnica en la herramienta Gestión del Talento Humano

### **Instrumento 1: Misión de la Capacidad Humanitario**

**Nombre del instrumento:** Pregunta de Misión de la Capacidad Profesional

**Autor:** Br. Quispe Villalva Pablo Irineo

**Procedencia:** Distrito La Victoria - Perú, 2017.

**Objetivo:** Establecer la Misión de la Capacidad Humanitario en maestros

**Administración:** Individual.

**Permanencia:** Alrededor de 15 minutos.

**Trascendencia:** La progresión poseerá proyecto de describir qué correlación preexiste entre la Misión de la Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional en maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

**Estructura:** Una sucesión de 36 ítems, manipulando hacia las contestaciones opciones en su elección variada, tipo Likert, en la cual cada ítem consta compuesto con cinco opciones hacia su viable contestación, en la consiguiente forma: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) Siempre. Hacia considerar maneja una categoría un tés en donde la clave están con una orientación objetiva

El impedimento. La progresión existe accedida en 03 extensiones dentro de la variable Misión de la Capacidad Humanitario, los ítems existen ostentados de

carácter de estipulaciones con orientación verdadera y desaprobación sobre la correlación entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Laboral según los maestros de los establecimientos estudiados. Para considerar el experimento en la calificación se forma de 5 a 1 puntos.

## **FICHA TÉCNICA**

**Nombre de la herramienta:** Sondeo para evaluar Desarrollo Laboral en docentes.

**Autor:** Adaptado por Br. Quispe Villalva, Pablo Irineo

**Procedencia:** Distrito de la Victoria - Perú, 2018.

**Objetivo:** Establecer qué correlación consta entre la Misión del Capacidad Humanitario en maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018

**Administración:** Individual.

**Permanencia:** Poco más o menos de 15 minutos

**Significación:** La escala poseerá la intención en relatar qué correlación consta unirse la Misión de la Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional en maestros de Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018

**Estructura:** Adhiera nivel en 36 ítems, manejando hacia las refutaciones opciones en elección variada, tipo Likert, en cada ítem queda organizado con cinco alternativas para su posible contestación, de la sucesiva forma: 1) ninguna vez, 2) casi de ningún modo, 3) a períodos, 4) casi continuamente, y 5) Perennemente. Para considerar se maneja un rango de cinco puntos con una disposición verdadera y denegación. La progresión queda consentida por 03 extensiones su variable Desarrollo Laboral.

Los ítems nos constan mostrados en representación en ofrecimientos en su orientación objetiva y denegación sobre su correspondencia entre la misión de la Capacidad Humano y Desarrollo Laboral en los maestros dentro la escuela experimentada. Frena considerar la prueba la puntuación se hace de 5 a 1 puntos.

### **3.5 procedimientos**

Luego de la aprobación del proyecto de indagación científica se realizó una reunión con las autoridades, y cuerpo directivo en Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018, de la Unidad de Gestión Local N° 03 Lima Metropolitana. Hacia ordenar la elaboración de las encuestas, precedente al acopio de los identificaciones, se les informo a los docentes el objetivo, la metodología, los favores; conjuntamente, se marcó la confiabilidad en los respectivos identificaciones. Posterior a ello, se ejecutaron en la investigación. Las fichas acumuladas, estarán organizadas en un reconocimiento electrónico de fichas hacia rápidamente ser valorado y desarrollado, cuyos consecuencias reconozcan en los justos dentro de la presente indagación.

El compromiso de campo radico, encima la concentración de carácter presencialmente de los ambas instrumentales cuidados hacia cada variable de la tesis. Anticipadamente, se informó acceso correspondencia electrónica o teléfono, a los docentes participantes la jornada y lugar de la concentración de la encuesta, como la disponibilidad y período de los similares. Concluido el tiempo de recolección, se procedió a experimentar una investigación de calidad de datos de los cuestionarios, hacia su posterior investigación en una base de antecedentes y investigaciones.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Se manipuló el software SPSS22, asimismo del programa Excel avanzado 2016 en el propósito de valorar la correlación entre las variables se basa al coeficiente de similitud.

Hacia conseguir las consecuencias de la exploración se manipuló la experiencia no paramétrica del coeficiente de rho Spearman, cuando uno y otro variables forma de tipo cualitativa, hacia calcular se poseyó que formalizar la operacionalización de las variables, habiendo la fracción medible de la variable de los indicadores.

#### Confidencialidad del instrumento

**Tabla 4**

*Confidencialidad Cuestionario de Misión de la Capacidad Humanitario*

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	36

*Fuente: Elaboración Propia (2018)*

Interpretación:

Considerando la sucesivo escala (De Vellis, 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

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

### Tabla 5

*Confidencialidad cuestionario de Desarrollo Profesional.*

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	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
0,980	36

*Fuente: Elaboración Propia (2018)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 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 1.0 Muy buena



Estando el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Esta indagación contempla los sucesivos conocimientos éticos:

Se poseerá de forma secreta en reserva los nombres de todos los maestros que anunciaron manifestando investigación a través en los diferentes cuestionarios aplicados en el Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018. En investigación es en su representación original, y no consta apropiación. Los cuestionarios se tienen aplicado con la comprometida autorización dentro de los administradores de los Establecimientos Pedagógicas de satisfacción jurisdicción. Los cuestionarios poseen haber sido validados por el juicio de expertos previamente de su estudio, No consta manipulación ni diferenciación caprichosa en las consecuencias concluyentes. Las citaciones de documentaciones consultadas se han acostumbrado obedeciendo los patrones legales al respecto.

#### IV. RESULTADOS

Descripción Prueba de normalidad Hipótesis de normalidad

Ho: La repartición de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La repartición de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 6.

*Prueba de normalidad*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		<b>DESARROLL O LABORAL</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>
N		116	116
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	112,3276	118,7155
	Desviación típica	29,93987	25,14750
Diferencias más extremas	Absoluta	,226	,222
	Positiva	,226	,222
	Negativa	-,160	-,161
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,432	2,396
Sig. Asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de normalidad de las variables, muestra un valor  $p=0.000$ ,  $0,000 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n=>30$ ). Luego, Existiendo en todos los procesos, el valor  $p < \alpha$  cuando  $\alpha = 0.05$ .

Ante las certezas mostradas se rechaza el Ho y se concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

Tabla 7

*Misión del Capacidad Humanitario según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptimo	13	11,2	11,2	11,2
Medio	77	66,4	66,4	77,6
Óptimo	26	22,4	22,4	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

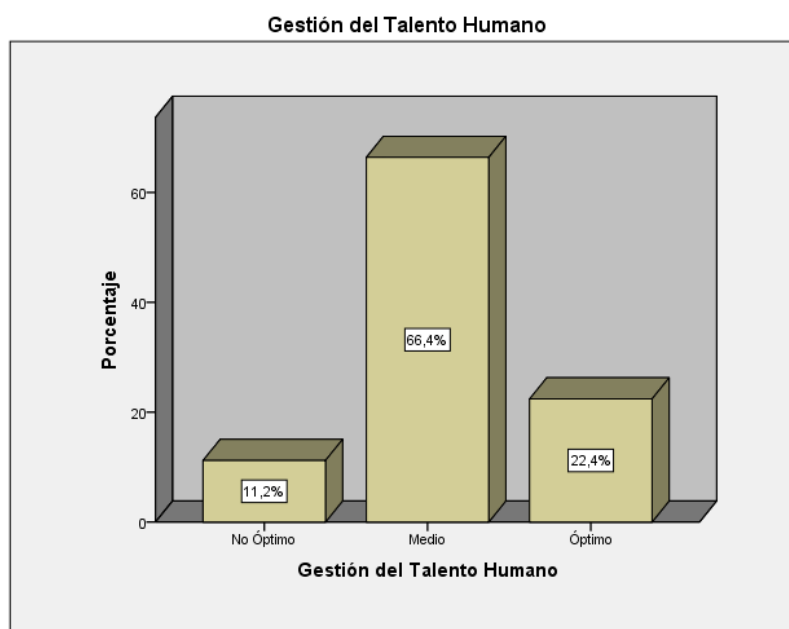


Figura 1. Diagrama de frecuencias de Misión del Capacidad Humanitario

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la misión del capacidad humano en un nivel no óptimo representa un 11.2%, medio un 66.4% y óptimo un 22.2%; siendo que entre no óptimo y medio representa un 77.6%.

Tabla 8

*Desarrollo Laboral según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Eficiente	12	10,3	10,3	10,3
Regular	78	67,2	67,2	77,6
Eficiente	26	22,4	22,4	100,0
Total	116	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desarrollo Laboral (Anexo 2)

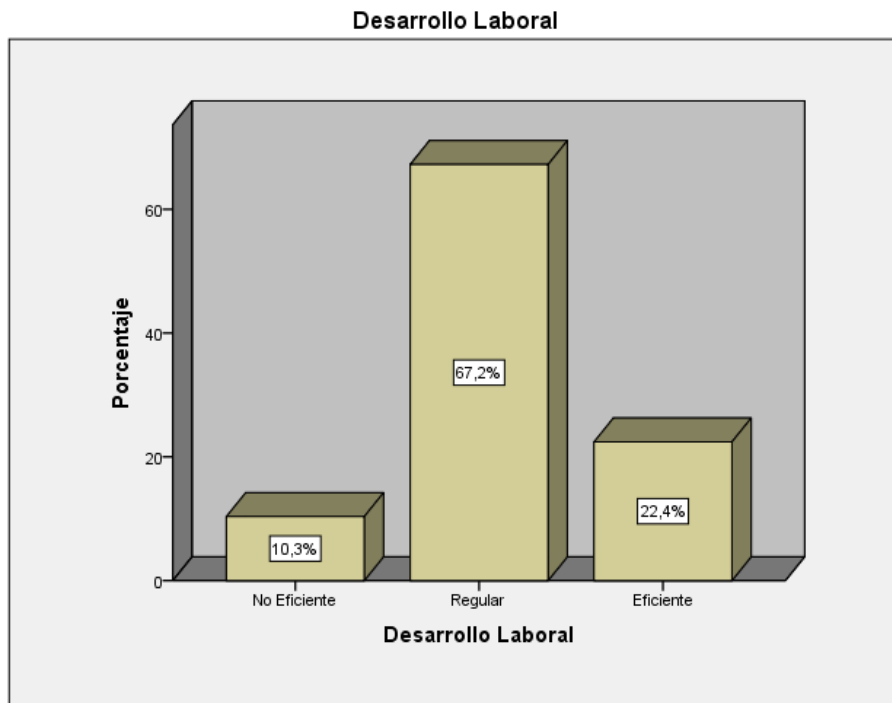


Figura 2. Diagrama de frecuencias de Perfeccionamiento Laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el perfeccionamiento laboral en un nivel no eficiente representa un 10.3%, regular un 67.2% y eficiente un 22.4%; siendo que entre no no eficiente y regular representa 22.4%

Tabla 9

*Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Óptimo	Medio	Óptimo	
Desarrollo Laboral	No Eficiente	7 6,0%	5 4,3%	0 0,0%	12 10,3%
	Regular	6 5,2%	72 62,1%	0 0,0%	78 67,2%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	26 22,4%	26 22,4%
Total		13 11,2%	77 66,4%	26 22,4%	116 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del talento Humano y Desarrollo Laboral (Anexo 2)

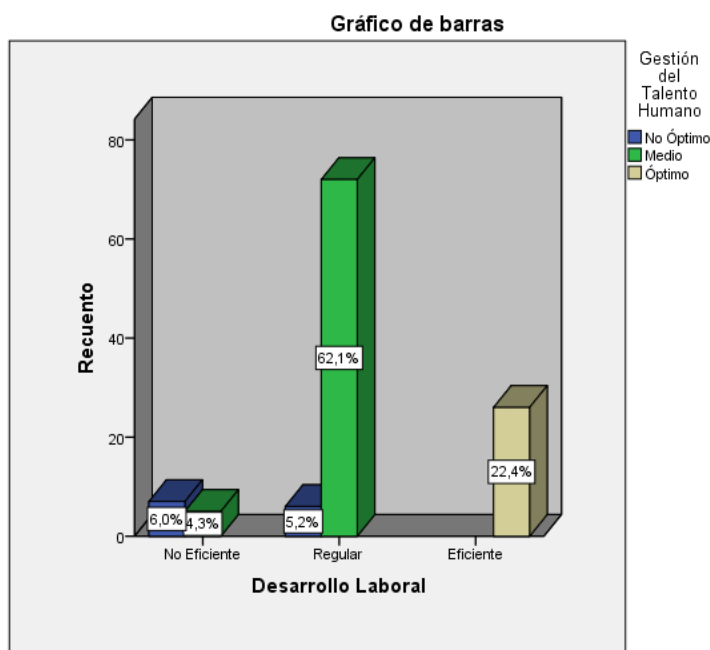


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de misión administrativa y deserción de estudiantes

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el desarrollo laboral en un nivel no eficiente, el 6% de los docentes percibe una gestión del talento humano no óptimo, por otro lado; el desarrollo laboral en un nivel regular, el 62.1% de los docentes percibe una gestión del talento humano medio. Así mismo; el desarrollo laboral en un nivel eficiente, el 22.4% de los docentes percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 10

*Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo de Tareas según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

		Misión del Capacidad Humanitario			Total
		No Óptimo	Medio	Óptimo	
Desarrollo de tareas	No Eficiente	7 6,0%	14 12,1%	0 0,0%	21 18,1%
	Regular	6 5,2%	53 45,7%	0 0,0%	59 50,9%
	Eficiente	0 0,0%	10 8,6%	26 22,4%	36 31,0%
Total		13 11,2%	77 66,4%	26 22,4%	116 100,0%

Fuente: Cuestionario de Misión del capacidad Humanitario y Desarrollo Laboral (Anexo 2)

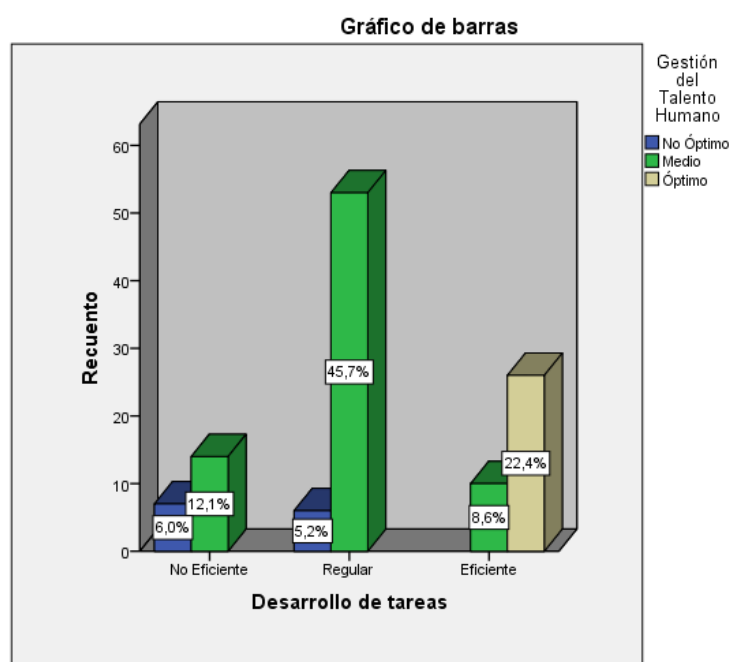


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de gestión administrativa y el factor socioeconómico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el desarrollo de tareas en un nivel no eficiente, el 6% de los docentes percibe una gestión del talento humano no óptimo, por otro lado; el desarrollo de tareas en un nivel regular, el 45.7% de los docentes percibe una gestión del talento humano medio. Así mismo; el desarrollo de tareas en un nivel eficiente, el 22.4% de los docentes percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 11

*Misión del Capacidad Humanitario y el Civismo según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

		Misión del Capacidad Humanitario			Total
		No Óptimo	Medio	Óptimo	
Civismo	No Eficiente	13 11,2%	28 24,1%	0 0,0%	41 35,3%
	Regular	0 0,0%	49 42,2%	1 0,9%	50 43,1%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	25 21,6%	25 21,6%
Total		13 11,2%	77 66,4%	26 22,4%	116 100,0%

Fuente: Cuestionario de Misión del capacidad Humanitario y Desarrollo Laboral (Anexo 2)

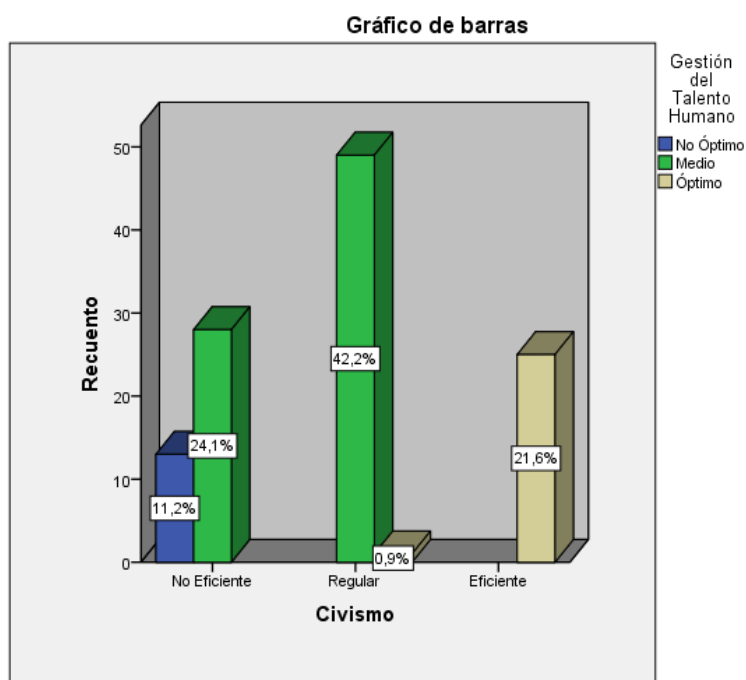


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de gestión administrativa y el factor académico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el civismo en un nivel no eficiente, el 11.2% de los docentes percibe una gestión del talento humano no óptimo, por otro lado; el civismo en un nivel regular, el 42.2% de los docentes percibe una gestión del talento humano medio. Así mismo; el civismo en un nivel eficiente, el 21.6% de los docentes percibe una gestión del talento humano óptimo.

Tabla 12

*Misión del Capacidad Humanitario y el Trabajo en Equipo según los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.*

		Misión del Capacidad Humanitario			Total
		No Óptimo	Medio	Óptimo	
Trabajo en equipo	No Eficiente	7 6,0%	3 2,6%	0 0,0%	10 8,6%
	Regular	6 5,2%	74 63,8%	0 0,0%	80 69,0%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	26 22,4%	26 22,4%
Total		13 11,2%	77 66,4%	26 22,4%	116 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del talento Humano y Desarrollo Laboral (Anexo 2)

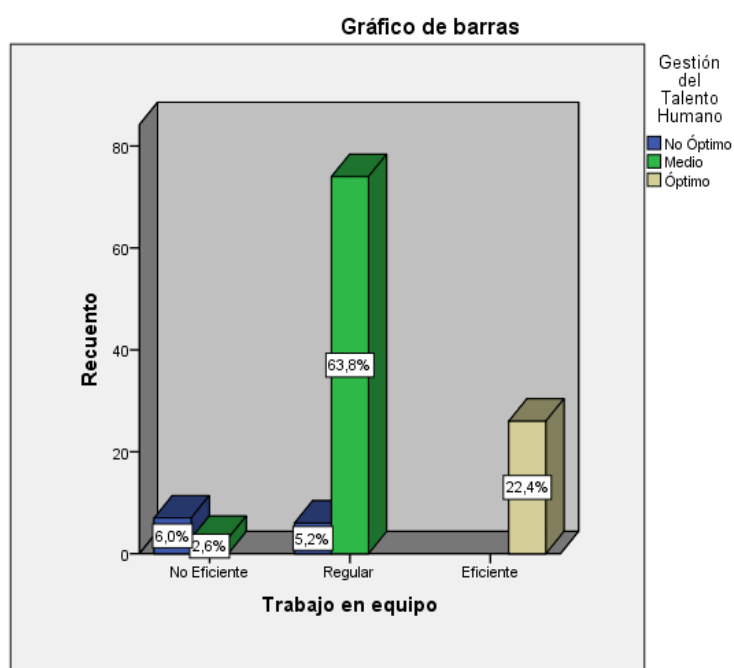


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de gestión administrativa y el factor personal

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el trabajo en equipo en un nivel no eficiente, el 6% de los docentes percibe una gestión del talento humano no óptimo, por otro lado; el trabajo en equipo en un nivel regular, el 63.8% de los docentes percibe una gestión del talento humano medio. Así mismo; el trabajo en equipo en un nivel eficiente, el 22.4% de los docentes percibe una gestión del talento humano óptimo.



## Hipótesis general

Consta secuencia correlación significativamente entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional según los docentes de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

## Hipótesis Nula.

No existió una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional según los docentes en el Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018

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 Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional*

		Gestión del Talento Humano	Desarrollo Laboral	
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	116	116
	Desarrollo Laboral	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	116	116

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.851 muestra que consta relación positiva entre las variables conjuntamente se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional como los docentes en el Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

### Hipótesis Específica 1

Consta una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo en Tareas según los pedagógicos del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

### Hipótesis Nula

Preexiste una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo de Tareas según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

Norma 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 la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo de Tareas*

		Correlaciones	
		Misión del Capacidad Humanitario	Desarrollo de tareas
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,673**
		N	116
Desarrollo de tareas		Coeficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	116

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.673 muestra que consta una correlación objetiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y existiendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación demostrativa entre la Misión del Talento Humano y Perfeccionamiento de Tareas según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

## Hipótesis Específica 2

Coexiste una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Civismo según en maestros de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

## Hipótesis Nula

No consta una similitud significativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Civismo según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

Norma 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 Gestión del Talento Humano y el Civismo*

		Correlaciones	
		Misión del Capacidad Humanitario	Civismo
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	116	116
Civismo	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	116	116

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.770 muestra que existe relación efectiva entre las variables igualmente se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se objeta la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Patriotismo según los maestros del Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

### Hipótesis Específica 3

Consta una relación demostrativa favorable entre la Misión de la Capacidad Humanitario y el Trabajo en Equipo según los maestros del Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

### Hipótesis Nula

No consta una correlación demostrativa favorable entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Trabajo en Equipo según los maestros de la Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

Norma 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 Misión del Capacidad Humanitario y el Trabajo en Equipo*

Correlaciones				
			Misión del Capacidad Humanitario	Trabajo en equipo
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	116	116	
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	116	116	

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.877 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 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la Misión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018.

## V. DISCUSIÓN

En los descubrimientos enfrentados y del estudio de las consecuencias proporcionadas al objetivo específico N° 1, lo que resulta del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.673 muestra que preexiste correlación equitativa entre las variables de la misma forma se halló encima el nivel de correspondencia ponderada y existiendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se contradujo la hipótesis nula y se admitió la hipótesis específica N°1; concluyéndose que: Coexiste una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Perfeccionamiento de Tareas según los maestros del Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria 2018. Esto consta, el desarrollo de tareas en un nivel no eficiente, el 6% de los maestros se aprecia una misión de la capacidad humano no óptimo, por otro parte; el desarrollo de tareas en un nivel habitual, el 45.7% en los maestros distingue una misión de la capacidad humana mediana. Asimismo semejante; el desarrollo de tareas en nivel eficiente, en 22.4% dentro los maestros manifiesta una misión de la capacidad humano recomendable.

Precisamente, en los descubrimientos encontrándose y del estudio de las consecuencias proporcionadas al objetivo primordial específico N° 2, la consecuencia del factor de correspondencia Tau\_b de Kendall de 0.770 muestra que consta correlación verdadera dentro de las variables conjuntamente se descubrió en el nivel de reciprocidad alta y estando el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se desmintió la hipótesis nula y se admitió la hipótesis específica N° 2; concluyéndose que: Existe una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Civismo según los expertos de la Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Este es, civismo encima personaje nivel no eficiente, el 11.2% en los maestros distingue una misión del capacidad humano no óptimo, entre otros punto; en civismo en un nivel habitual, en el 42.2% maestros distingue una misión en la capacidad humano moderado. Igualmente semejante; el civismo en un nivel eficiente, el 21.6% en los maestros descubre su misión del capacidad humano recomendable.

Equivalentemente en los descubrimientos enfrentados y del estudio de los deducciones relación a los objetivo específico N° 3, La derivación del coeficiente de similitud Tau\_b de Kendall de 0.877 muestra que consta correlación efectiva entre las variables asimismo se descubrió en el nivel de correlación alta y estando el nivel de significancia bilateralmente  $p=0.000<0.01$  (crecidamente demostrativo), se impugnó la hipótesis invalidada en la se admitió la hipótesis específica N° 3; perfecciona que: Consta una correlación demostrativa entre la Gestión de la Capacidad Humanitario y el Compromiso en Conjunto según los maestros de la Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Esto es, la responsabilidad en conjunto en un nivel no eficientemente, el 6% de los maestros aprecia una misión de la capacidad humanoitario no óptimo, por distinto sitio; el trabajo en equipo en un nivel habitual, el 63.8% de los maestros observa una misión del capacidad humanoitario mediano. Igualmente, el trabajo en equipo en único nivel eficiente, el 22.4% en los maestros descubre una misión del capacidad humanoitario óptimo.

Equivalentemente en los descubrimientos enfrentados y del estudio en los derivaciones relación al objetivo general, la derivación del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.851 muestra que consta correlación efectiva entre las inconstantes al mismo tiempo se halló en el nivel de correlación alta y habiendo el nivel de significancia bilateralmente  $p=0.000<0.01$  (crecidamente significativo), se refutó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis general; concluyéndose que: Consta una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Perfeccionamiento Laboral según los maestros en la Establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Esto quiere decir, el desarrollo laboral un nivel no eficientemente, el 6% en los maestros percibe una misión de la capacidad humanoitario no óptimo, por otro parte; el desarrollo laboral en un nivel regular, el 62.1% en los maestros aprecia una misión de la capacidad

Humanitaria mediana. Igualmente; el desarrollo laboral un nivel eficiente, el 22.4% en los maestros distingue una misión del capacidad humanitario óptimo.

## **VI. CONCLUSIONES**

Inmediatamente de los descubrimientos expuestos establecidos en la labor de campo ejecutado y que poseyó a manera fuente a maestros del nivel secundario del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” se llegaron a la siguiente conclusión:

### **Primera**

La reciente investigación respecto a la hipótesis específica N° 1, manifiesta que consta una correspondencia demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo de Tareas según en maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Existiendo que el coeficiente de similitud Tau\_b de Kendall de 0.673, Manifestó una moderada sociedad entre las variables.

### **Segunda**

En vigente indagación afinidad a la hipótesis específica N° 2, manifiesta que consta una Correspondencia demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Civismo según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Estando que el coeficiente de similitud Tau\_b de Kendall de 0.770, Manifestó una alta sociedad entre las variables.

### **Tercera**

La vigente exploración relación a la hipótesis específica N° 3, manifiesta que consta una correspondencia demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y el Trabajo en Equipo según los maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Existiendo que el coeficiente de Correspondencia Tau\_b de Kendall de 0.877, manifestó una alta sociedad entre las variables.



#### **Cuarta**

La vigente indagación relación a la hipótesis general, manifiesta que Consta una correlación demostrativa entre la Misión del Capacidad Humanitario y Perfeccionamiento Profesional según en maestros del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio”, La Victoria, 2018. Existiendo que el coeficiente de similitud Tau\_b de Kendall de 0.851, manifestó una alta sociedad entre las variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Establecido la correlación entre la variable Misión del Capacidad Humanitario y Desarrollo Profesional en docentes del Establecimiento Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

### **Primera**

Respecto sobre la misión del talento humano se sugiere que los maestros manejen ecuanimemente sus cualidades personales, para que haya una cordialidad, Amical y expresarse alturadamente con sus colegas, sus papás y su entorno familia y estudiantes dentro de la entidad educativa y ver que haya una satisfacción laboral estable y a gusto de sus integrantes.

### **Segunda**

Respecto al desarrollo laboral se sugiere que al Equipo directivo del establecimiento Pedagógica Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” de La Victoria, 2018. Se recomienda trabajar en un ambiente esplendido, adecuado, optima que va acorde con los avance de la herramienta de tecnológica y permitiendo así el perfeccionamiento en la buena misión en recursos humanitarios en bien del clima Institucional desarrollando todas los fines y propósitos proyectados por el Plan de Trabajo desarrollado por la Institución Educativa.

### **Tercera**

Respecto al Desarrollo Laboral se sugiere que los docentes propicien espacios de Convivencia, identificación con su Institución Educativa y hagan un compromiso en equipo que promueve una pujante Red de relaciones e interacciones que concluye fortaleciendo un liderazgo colectivo con compromiso y compromiso con el trabajo encomendado, favorecer con una buena confiabilidad recíproca, información clara sinceramiento y obediencia por las individuos, para una buena marcha del Establecimiento Educativa.

#### **Cuarta**

Se encomienda al representante y cuerpo directivo, coordinadores de áreas y docentes respecto al Desarrollo Laboral que se programen talleres de Casos Concernió a la misión del talento humano se propone que los docentes se capaciten, Reforzamiento y el trabajo colegiado, sobre un trabajo colaborativo afianzando su autorrealización en forma individual y colectivo entre todos los colegas de trabajo, adonde todos se consideren comprendidos y que ninguno se considere postergado del conjunto humanitario. Estableciendo asimismo un contexto adecuado y óptimo en autoconfianza entre los integrantes de una empresa y efecto multiplicador hacia los restantes.

## REFERENCIAS

- Arana y Vásquez. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en El Desempeño laboral Del personal en el área administrativa*. Trujillo-2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1413>
- Bedoya, E. (2003). Tesis “*La nueva Gestión de Personas y su evaluación de Desempeño en Empresas competitivas*”. Lima-Perú: UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2698>
- Carbajal, G. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las Áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur ,2016 UCV – Perú*. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/8663/carbajal-gisela.pd](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8663/carbajal-gisela.pd).
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencia y desempeño laboral del personal Administrativo - Municipalidad Distrital San Jerónimo*. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/242>
- Castillo, W. (2011). *Importancia de la Gestión del Talento Humano Universidad Católica del Perú*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la->
- Castro, R. (2014) .*Gestión del Talento humano y su influencia en la mejora De Desempeño laboral de los colaboradores consorcio PRODES La Libertad*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11845/gil\\_aj.pdf?s](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11845/gil_aj.pdf?s)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos 8a Edición*. México: McGraw- Publication/262831683. <https://www.researchgate.net/profile/JorgeRestrepoMorales/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*, 3a Edición. México: McGraw-Hill. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiaven](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiaven)
- Conde, Pedraza, & otros. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de La Universidad Del Zulia. Venezuela*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su Evaluación De desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis para Optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.*  
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4339>
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación. México: Trillas.*  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=552272>
- García, C. (2013). *Análisis de la gestión del recurso humano por Competencia y su incidencia en el desempeño laboral del personal Administrativo y de Servicio del Instituto Superior Pedagógico de Ecuador, 49 AP García Obando – 2014.*  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez y Mendoza. (2013). *Modelo de Gestión por competencias para la Empresa ACMED-SAS.*  
<https://hdl.handle.net/11227/445>
- Gómez, A. Acosta, H. (2003): Artículo en la Web. [Disponible En]:[http://www.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](http://www.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)  
(Consultado, Enero 2008).
- Guth, (2001). *Reclutamiento, Selección e implementación de Recursos Humanos. México.:* <https://hdl.handle.net/11227/445>
- Inka, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño y su Relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*  
<repositorio.unajma.edu.pe>
- Llugsha, L. (2011). *Sistema de Gestión del Talento Humano y su incidencia En El nivel de Desempeño Laboral del personal de la empresa Tierra Linda Del cantón Píllaro.*  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/448%20Ing.pdf>

- Minitab (2016). Estadísticos de Contraste. Recuperado de:  
And-graphs/tables/other-statistics-and-tests/what-is-kendall-s-tau-  
[http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/basic-statistics-](http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/basic-statistics-statistics-)
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de La Municipalidad de Pichanaqui - Huánuco*. Obtenido <http://200.37.135.58>
- Oscoco, H. (2015) . *Tesis Gestión del talento humano y sus relaciones con el Desempeño laboral del personal de la municipalidad de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. [repositorio.unajma.edu.pe](http://repositorio.unajma.edu.pe)
- Rojo, G. (2012). *Gestión del talento humano en los Docentes en un Centro De Formación Técnica. Santiago de Chile*. [repositorio.uahurtado.cl](http://repositorio.uahurtado.cl)
- Schermerhorn, (2006). *Comportamiento organizacional. México*.  
Tau-b de Kendall: “La tau-b de Kendall es una medida no Paramétrica de Asociación para los datos ordinales. Los datos Ordinales son variables Categóricas que tienen tres o más Niveles con un orden natural, como Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, neutral, de acuerdo y Totalmente de acuerdo” (p. s/n) [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Werther, Williams y Davis, Keith. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las empresas. 6ta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana. México.  
[https://www.academia.edu/13281568/Administracion\\_de\\_Personal\\_y\\_Recursos\\_Humanos\\_William\\_b\\_Werther\\_6ta\\_Edicion\\_PDF\\_1](https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1)
- Vásquez, Y. (2013). *La gestión del talento humano, estrategia clave para la Organización*. [repository.unimilitar.edu.co](http://repository.unimilitar.edu.co)

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variable 1: *Misión de la Capacidad Humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Grado	Nivel
Planificación del Talento Humano	Planifica	1-4	Siempre	Buena
	Gestión	4-8	Casi siempre	(140-180)
	Relaciones Humanas	8-12	Algunas Veces	Regular (60-100)
Integración del Talento Humano	Desarrollo	12-16	Nunca	Casi Nunca Mala (20-59)
	Personal	16-20		
	Iniciativa para El cambio	20-24		
Desarrollo del Talento Humano	La autorrealización	24-28		
	Ausentismo e Impuntualidad	28-32		
	Capacitación	32-36		

*Anexo 2 Operacionalización de la variable 2: Desarrollo Profesional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Grado	Nivel
Desarrollo de Tareas	Evaluación	1-4	Siempre	Buena
	Desempeño	4-8	Casi siempre	(140-180)
	Delegación	8-12	Algunas Veces	Regular
	De Funciones			(60-100)
Civismo	Identificación	12-16	Nunca	Casi Nunca Mala (20-59)
	La convivencia	16-20		
	La Responsabilidad	20-24		
Trabajo en Equipo	Competencias	24-28		
	Potencialidades			
	Trabajo en Equipo	28-32		
	Liderazgo	32-36		



Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INSTRUMENTOS CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colega agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio denominado: “Gestión del talento humano y Desarrollo laboral en Docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La victoria, 2018.

**ESCALA DE VALORACIÓN:**

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Marcar con una (x) la opción que usted considere adecuada.

N°	DIMENSIONES	VALORES				
		1	2	3	4	5
	<b>PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
1	En su opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que realiza dentro de la institución educativa.					
2	Las condiciones Laborales que usted tiene son las adecuadas.					
3	Cumple con responsabilidad la labor asignada dentro de la Institución Educativa.					
4	Cumple con marcar puntualmente el reloj biométrico a la hora indicada (ingreso y salida).					
5	La Institución cumple con la planificación de sus documentos de gestión.					
6	La Contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la Institución Educativa.					
7	La Institución cumple con el Reglamento de organización y Funciones (MOF) actualizado.					
8	La institución cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) Actualizado y a plazos determinados.					
9	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) Actualizado.					
10	La Institución educativa cuenta con el Reglamento Interno (RI) Actualizado.					
11	La Institución cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT) Actualizado.					
12	La institución cuenta con el (COE) actualizado.					
	<b>INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	La socialización entre docentes es la adecuada y óptima.					

14	La socialización de los Directivos con los docentes es la adecuada.					
15	La socialización de los docentes y los alumnos son las adecuadas.					
16	Los directivos se comunican de forma pertinente con los docentes.					
17	Los docentes se comunican de forma pertinente con sus estudiantes.					
18	La comunicación entre colegas es óptima y adecuada.					
19	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.					
20	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes.					
21	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes.					
22	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.					
23	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes.					
24	Se logra reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos.					
	<b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos.					
26	Se da cumplimiento a los objetivos y metas sobre el desarrollo personal de los docentes.					
27	Fortalece el desarrollo docente, en la gestión de convivencia y participación en la institución educativa.					
28	Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente.					
29	Los directivos se capacitan continuamente para tener una buena gestión.					
30	Se brinda constante capacitación a los docentes para tener una buena estrategia de aprendizaje.					
31	Los docentes se capacitan constante por medio de editoriales y/u organismos gubernamentales.					
32	Se promueva el desarrollo de las capacidades de los docentes y el cuerpo directivo. Por medio de talleres.					
33	Se promueve el desarrollo del colegiado de los docentes en bien de las cualidades individuales de cada docente.					
34	Se promueva las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje.					
35	Se promueve la charla-Conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje.					
36	Se promueve la formación de líderes o dirigentes gremiales.					

**CUESTIONARIO DEL DESARROLLO LABORAL**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO LABORAL**

INSTRUMENTOS CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DASARROLLO LABORAL

Estimado colega agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio denominado:  
 “Gestión del talento humano y Desarrollo laboral en docentes de la Institución  
 Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018.

**ESCALA DE VALORACIÓN:**

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Marca con (x) la opción que usted considere adecuada.

N°	DIMENSIONES	VALORES				
		1	2	3	4	5
	<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>					
1	Considere usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.					
2	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.					
3	Considere usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.					
4	Considere usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.					
5	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución.					
6	Se considera coparticipe de los éxitos de la institución.					
7	Se considera coparticipe de los fracasos de la institución.					
8	Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla.					
9	Considere usted que brinda más de lo que le pide en cada tarea que desempeña.					
10	Considere usted que organiza adecuadamente su tiempo de trabajo docente.					
11	Considere usted que su trabajo es bien recompensado.					
12	Considere usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas.					
	<b>CIVISMO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Considere usted que su trabajo esta de acorde con la misión institucional.					
14	Considere usted que su trabajo esta de acorde con la visión institucional.					

15	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros en el trabajo.					
16	Considere usted que es capaz de asumir retos laborales.					
17	Se considera usted capaz de tomar riesgos laborales.					
18	Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña.					
19	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente.					
20	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral.					
21	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral.					
22	Considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes.					
23	Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo de la institución.					
24	Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas de su institución.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	En la institución educativa hay reconocimiento, aprecio, clima laboral oportunidades y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca).					
26	La utilización de las palabras mágicas es importante para normas para el trabajo en equipo.					
27	Para delegar funciones no se toma en consideración se supone no temer la iniciativa y la innovación.					
28	Es importante el objetivo con el grupo y concretar la meta que se ha trazado.					
29	Cada participante asume compromisos y responsabilidades de las cargas laborales recibida.					
30	Cree que el trabajo en equipo es adecuado para consolidar las inquietudes y debilidades.					
31	Son apasionados y desprevenidos en sus discusiones sobre diferentes temas y coyuntura actual.					
32	Saben en que están trabajando sus colegas y cada uno contribuye al bien colectivo en bien de la institución.					
33	Se disculpan rápida y genuinamente entre ellos cuando dicen o hacen algo inapropiado y posiblemente dañino para el equipo.					
34	Usted reconoce sus debilidades y errores ante el equipo de trabajo.					
35	Las reuniones del equipo son interesante y no aburridas.					

36	Las discusiones finalizan con acuerdos y decisiones concretas para la acción en la institución educativa.					
----	---	--	--	--	--	--

## Anexo 4 Validez de los instrumentos de recolección de datos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Escala Valorativa de Gestión del Talento Humano"

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Conocer la relación existente en la gestión del talento humano y desarrollo laboral"

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución educativa emblemática "Pedro Adolfo Labarthe Effio"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Valdez Asto, José Luis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor EN EDUCACIÓN

**VALORACION:**

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA POSTGRADO

DR. JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
D.C.E. N° 0022012-UNE

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "PEDRO ADOLFO LABARTHE EFFIO" LA VICTORIA, 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Gestión del talento humano Definición Es la función que cumplen los empleadores y los que están a cargo de los recursos humanos de velar por una eficiente colaboración e identificación de las personas con la institución a la que pertenece, que incluye además seleccionar individuos con competencias, hábitos y capacidades de contribuir con los objetivos de la organización (según Chiavenato).	PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO	Reconoce la labor que realiza en la institución	01-¿En su opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que realiza dentro de la institución educativa?					✓		✓		✓				
		Las condiciones laborales son las adecuadas.	02-¿Las condiciones laborales que usted tiene son las adecuadas?					✓		✓		✓				
		Cumple con responsabilidad la labor asignada.	03-¿Cumple con responsabilidad la labor asignada dentro de la institución educativa?					✓		✓		✓				
		Cumple con responsabilidad el marcado del reloj.	04-¿Cumple con marcar puntualmente el reloj biométrico a la hora indicada (ingreso y salida)?					✓		✓		✓				
		La institución cumple con sus documentos de gestión.	05-¿Cumple con marcar puntualmente el reloj biométrico a la hora indicada (ingreso y salida)?					✓		✓		✓				
		La institución cumple con reemplazar al personal que falta en el (CAP).	06-¿La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la institución educativa?					✓		✓		✓				
		Es necesario y oportuno que cuente con el reglamento de organización y funciones actualizado.	07-¿La institución cuenta con el reglamento de organización y funciones (MOF) actualizado?					✓		✓		✓				
		Anualmente se reactualiza el (PEI) para ver las debilidades y amenazas.	08-¿La institución cuenta con el proyecto educativo institucional (PEI) actualizado y a plazos determinados?					✓		✓		✓				
		Es imprescindible contar con el Manual de Organización y funciones al día.	09-¿La institución cuenta con el manual de organización y funciones (MOF) actualizado?					✓		✓		✓				
		Cumple a cabalidad el reglamento interno.	10-¿La institución educativa cuenta con el reglamento interno (RI) actualizado?					✓		✓		✓				
		El plan anual de trabajo se planifica anualmente.	11-¿La institución cuenta con el plan anual de trabajo (PAT) actualizado?					✓		✓		✓				
		Dentro de la planificación es necesario contar con el (COE).	12-¿La institución cuenta con el plan anual de trabajo (PAT) actualizado?					✓		✓		✓				
	Se socializan rápidamente los docentes	13-¿La socialización entre docentes es la adecuada y optima?					✓		✓		✓					
	Hay mucha confianza los directivos y docentes.	14-¿La socialización de los directivos con los docentes es la adecuada?					✓		✓		✓					
	La socialización es muy importante para la convivencia en las aulas.	15-¿La socialización de los docentes y los alumnos son las adecuadas?					✓		✓		✓					
	Hay mucho respeto hacia los directivos.	16-¿Los directivos se comunican en forma pertinente con los docentes?					✓		✓		✓					
	Los docentes manejan un adecuado lenguaje frente a sus estudiantes.	17-¿Los docentes se comunican en forma pertinente con sus estudiantes?					✓		✓		✓					
	La comunicación entre docentes es de reciprocidad.	18-¿La comunicación entre colegas es óptima y la adecuada?					✓		✓		✓					
	Los trabajos pedagógicos llegan a buen término.	19-¿Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos?					✓		✓		✓					
	Se le recomienda a los docentes utilizar la ética profesional.	20-¿Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes?					✓		✓		✓					
	Se debe de dar un respeto mutuo entre directivo y docente	21-¿Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y docentes?					✓		✓		✓					
	Se debe prevalecer los valores de respeto docente estudiante	22-¿Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?					✓		✓		✓					
	El clima institucional debe de ser la más adecuada y óptima.	23-¿Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y estudiantes?					✓		✓		✓					
	El estado en el sector Educación no da permisos ni incentivos laborales.	24-¿Se logra reconocimiento a los miembros de la institución por los logros obtenidos?					✓		✓		✓					
	Cada uno del cuerpo directivo y docente se auto capacitan.	25-¿Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos?					✓		✓		✓					
	Solamente cuando estas tienen presupuesto y si no hay no se les el desarrollo	26-¿Se da cumplimiento a los objetivos y metas sobre el desarrollo personal de los docentes?					✓		✓		✓					
	Cada uno se fortalece por su cuenta individual.	27-¿Fortalece el desarrollo docente en la gestión de convivencia y participación en la institución educativa?					✓		✓		✓					
	Siempre se ataca a las prioridades que son problemas cotidianos.	28- Los problemas dentro de la institución se solucionan de manera eficaz y eficientemente					✓		✓		✓					
	Tienen que tener manejo de gestión y cumplir la normatividad.	29-¿Los directivos se capacitan constantemente para tener una buena gestión?					✓		✓		✓					
	Docente buen capacitado, es un docente de una buena estrategia.	30-¿Se brinda constante capacitación a los docentes para tener una buena estrategia de aprendizaje?					✓		✓		✓					
	Se debe de dar por las necesidades económicas que tiene un docente.	31-¿Los docentes se capacitan constantemente por medio de editoriales y/u organismos gubernamentales?					✓		✓		✓					
	Los talleres sirven para interactuar a toda la comunidad educativa.	32-¿Se promueve el desarrollo de las capacidades de los docentes y el cuerpo directivo, por medio de talleres?					✓		✓		✓					
	Son reuniones que se dan por áreas en la que tocan las debilidades que se tiene en la institución	33-¿Se promueve el desarrollo del colegio de los docentes en bien de las cualidades individuales de cada docente?					✓		✓		✓					
	No se da siempre porque priva las necesidades económicas.	34-¿Se promueve las visitas de estudio para mejorar el aprendizaje?					✓		✓		✓					
	no se cumple por falta de permisos.	35-¿Se promueve la charla-conferencia de estudio para mejorar el aprendizaje?					✓		✓		✓					
	Cada uno asume sus retos v ascensos.	36-¿Se promueve la formación de líderes o docentes expertos?					✓		✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala Valorativa de Desarrollo Laboral"

OBJETIVO: Se redacta el objetivo del instrumento como por ejemplo "Conocer la relación existente en la gestión del talento humano  
Y desarrollo laboral"

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa emblemática "Pedro Adolfo Labarthe Effio"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Valdez Asto, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACION:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA POSTGRADO

Dr. JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
D.C.E. N° 00/2012-UNE

FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : GÉSTION DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "PEDRO ADOLFO LABARTHE EFFRO" LA VICTORIA, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
								SI	NO	SI	NO			
Desarrollo Laboral Civismo Trabajo en Equipo	DESARROLLO DE TAREAS	En su institución se capacita constantemente	01-¿Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente?					✓	✓	✓	✓			
		Considera usted ser necesario los monitoreos	02-¿Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos?					✓	✓	✓	✓			
		El acompañamiento le ayuda a mejorar la calidad educativa	03-¿Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido?					✓	✓	✓	✓			
		Es calificado de acuerdo a su contexto y su realidad.	04-¿Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero?					✓	✓	✓	✓			
		Todo docente quiere llegar a las metas trazadas.	05-¿Su trabajo se limita a las metas propuestas por la institución?					✓	✓	✓	✓			
		Siempre uno está en alcanzar éxitos y la satisfacción.	06-¿Se considera copartícipe de los éxitos de la institución?					✓	✓	✓	✓			
		Tiene que ver mucho la gestión que lleva los directivos.	07-¿Usted se considera copartícipe de los fracasos de la institución?					✓	✓	✓	✓			
		Cada docente se caracteriza y tiene relevancia en su área.	08-¿Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla?					✓	✓	✓	✓			
		Siempre se da más de lo que uno puede dar en bien de la institución.	09-¿Considera usted que brinda más de lo que le pide en cada tarea que desempeña?					✓	✓	✓	✓			
		Planificar y organizar el tiempo de labor es importante.	10-¿Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo de trabajo?					✓	✓	✓	✓			
		No es bien reconocido por falta de atención del estado.	11-¿Considera usted que su trabajo es bien recompensado?					✓	✓	✓	✓			
		No es reconocido la labor docente y cada docente con lo suyo.	12-¿Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas?					✓	✓	✓	✓			
		La misión es el objetivo que uno quiere alcanzar.	13-¿Considera usted que su trabajo está de acuerdo con la misión institucional?					✓	✓	✓	✓			
		Las instituciones tienen una visión común entre educadores.	14-¿Considera usted que su trabajo está de acuerdo con la visión institucional?					✓	✓	✓	✓			
		Todos los trabajos son compartidos por equipos.	15-¿Se considera como una persona que apoya a sus compañeros en el trabajo?					✓	✓	✓	✓			
		Todos los roles laborales están a las expectativas.	16-¿Considera usted que es capaz de asumir roles laborales?					✓	✓	✓	✓			
		Uno está listo a todos los riesgos laborales.	17-¿Se considera usted capaz de tomar riesgos laborales?					✓	✓	✓	✓			
		Las responsabilidades es la percepción de cada docente.	18-¿Considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña?					✓	✓	✓	✓			
		Hoy en día dentro de la globalización está latente la capacitación.	19-¿Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo docente?					✓	✓	✓	✓			
		Las responsabilidades son compartidas y apoyadas.	20-¿Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tienen excesiva carga laboral?					✓	✓	✓	✓			
		Para salir dentro del apuro es adecuado apoyar.	21-¿Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral?					✓	✓	✓	✓			
		Las diferentes formas de estrategias se deben de compartir.	22-¿Considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes?					✓	✓	✓	✓			
		Siempre debe de haber confianza y seguridad.	23-¿Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo de la institución?					✓	✓	✓	✓			
		La docencia se hace, aunque hayan malos entendidos.	24-¿Considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre colegas de su institución?					✓	✓	✓	✓			
		En el sector educativo no hay buen reconocimiento, porque depende del MINEDU.	25-¿En la institución educativa hay reconocimiento, aprecio, clima laboral oportuno y éxitos por su trabajo (motivación intrínseca)?					✓	✓	✓	✓			
		Siempre hay que ser coloquial para el equipo.	26-¿La utilización de las palabras mágicas es importante para normas para el trabajo en equipo?					✓	✓	✓	✓			
		Delegar funciones directivos es tener siempre un allieno.	27-¿Para delegar funciones no se toma en consideración, sino se supone no tener la iniciativa y la innovación?					✓	✓	✓	✓			
		El trabajo en grupo es importante porque se consolida.	28-¿Es importante el objetivo con el grupo y concretar la meta que se haya trazado?					✓	✓	✓	✓			
		El trabajo en equipo siempre se da resultados.	29-¿Cada participante asume compromisos y responsabilidades de las cargas laborales recibidas?					✓	✓	✓	✓			
		Las grandes empresas hoy en día trabajan bajo grupos.	30-¿Cree que el trabajo en equipo es adecuado para consolidar las inquietudes y debilidades?					✓	✓	✓	✓			
		Cuando se trabaja en equipo se lleva rápidamente a un consenso adecuado.	31-¿Son apasionados y desprevenidos en sus discusiones sobre diferentes temas y coyuntura actual?					✓	✓	✓	✓			
		Cada uno tiene las responsabilidades en bien de su institución.	32-¿Saben en que están trabajando sus colegas y cada uno contribuye al bien colectivo en bien de la institución?					✓	✓	✓	✓			
		Dentro del trabajo en equipo tienen aperezas lo más rápido posible dentro de ella.	33-¿Se disculpan rápido y genuinamente entre ellos cuando dicen o hacen algo inapropiado y posteriormente dañino para el equipo?					✓	✓	✓	✓			
		Cada integrante tiene sus cualidades personales.	34-¿Usted reconoce sus debilidades y errores ante el equipo de trabajo?					✓	✓	✓	✓			
		Los trabajos en equipo terminan en objetivos logrados.	35-¿Las reuniones del equipo son interesantes y no aburridas?					✓	✓	✓	✓			

Desarrollo Laboral  
Civismo  
Trabajo en Equipo

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad del cuestionario sobre Desarrollo laboral \_ Prueba piloto

Nº	DESARROLLO LABORAL																																							
	DESARROLLO DE TAREAS												CIVISMO												TRABAJO EN EQUIPO															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3		
3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	2	2	2	5	3	3	5	3	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3		
5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4			
7	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3		
8	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
9	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3		
11	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
12	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3		
15	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
16	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
19	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
20	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
23	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
24	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4
26	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
27	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
31	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	4	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
34	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
35	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
38	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
40	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
41	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
42	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
44	4	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
46	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
47	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2		
49	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2</																			



N°

GESTION DEL TALENTO HUMANO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3				
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3				
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	3	5	3	5	2	5	5		
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5			
6	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4		
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
9	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3		
11	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
21	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
22	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
33	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
37	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3
40	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
41	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
44	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
46	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
50	3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3																										



DESARROLLO LABORAL PILOTO																																					
N. °	DESARROLLO DE TAREAS										CIVISMO										TRABAJO EN EQUIPO																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	2	2	2	5	3	3	5	3	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4
7	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
8	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
10	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
11	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
12	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
15	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
16	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
19	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
20	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
22	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
23	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
24	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	
26	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
27	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3		



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Valdez Asto, José Luis, docente de la Facultad / Escuela de posgrado..... y Escuela Profesional / Programa académico Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo (Lima Este),

asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


Gestión del Talento Humano y Desarrollo Laboral en Docentes de la Institución Educativa Emblemática “Pedro Adolfo Labarthe Effio” La Victoria, 2018

Del (los) autor (autores) Quispe Villalva, Pablo Irineo constato que la investigación Tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lugar y fecha, 18 de marzo del 2023

Dr. Valdez Asto, José Luis	
DNI 06993871	Firma 
ORCID 0000-0002-9987-2671	