



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los
docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa,
Rímac 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Raquel Zambrano Montes

ASESOR:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

Página del Jurado

Dr. William Sebastián Flores Sotelo

Presidente

Dr. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Secretario

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi padre por ser desde siempre mi mejor modelo de esfuerzo y superación. A mi madre por su apoyo y comprensión, a mis hermanos por su preocupación y especialmente a mi hijo Nicolás por su paciencia, cooperación y cariño; a mis amigas Lili y Doris y a todos los que hicieron que de una u otra forma ganara fuerzas para lograr un objetivo más.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a los asesores, directivos y a sus distinguidos docentes: Yolvi Ocaña, Segundo Pérez y Santiago Gallarday; así como a la Institución Educativa Particular Enrique N. Espinosa, porque en conjunto han contribuido de manera directa e indirecta para poder dar término a mi investigación. De modo particular a la Dra. Nancy Cuenca por su paciencia, tolerancia y esmerado apoyo en el proceso y desarrollo de la misma.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Raquel Zambrano Montes, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017”, presentada, en 186 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 17 de marzo del 2018

Raquel Zambrano Montes

DNI: 08130119

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación pre experimental denominado: Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

La investigación, tiene como propósito fundamental: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los trabajos previos y la fundamentación científica. En el segundo capítulo, que contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis. El tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados. El cuarto capítulo trata de la discusión del trabajo de estudio. En el quinto capítulo se construye las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y finalmente en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice de contenido

	Pág
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xv
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I INTRODUCCIÓN	20
1.1. Realidad problemática	21
1.2. Trabajos previos	22
1.2.1. Trabajos previos internacionales	22
1.2.2. Trabajos previos nacionales	24
1.3. Teorías relacionadas al tema	25

1.3.1.	Gestión del talento humano	25
1.3.2.	Actitud emprendedora	38
1.4.	Formulación del problema	47
1.4.1.	Problema general	47
1.4.2.	Problemas específicos	48
1.5.	Justificación	48
1.5.1.	Justificación teórica	48
1.5.2.	Justificación práctica	48
1.6.	Hipótesis	49
1.6.1.	Hipótesis general	49
1.6.2.	Hipótesis específicas	49
1.7.	Objetivos	50
1.7.1.	Objetivo general	50
1.7.2.	Objetivos específicos	50
II.	MÉTODO	52
2.1	Diseño de la investigación	53
2.2	Variables, operacionalización	54
2.2.1.	Gestión del talento humano	54
2.2.2.	Actitud emprendedora	55
2.2.3.	Operacionalización de las variables	56

2.3	Población, muestra y muestreo	58
2.3.1.	Población	58
2.3.2.	Muestra	58
2.3.3.	Muestreo	58
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad	59
2.4.1.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	59
2.4.2.	Validez y fiabilidad	62
2.5.	Métodos de análisis de datos	63
2.6.	Aspectos éticos	63
III	RESULTADOS	64
3.1.	Resultados descriptivos	65
3.2.	Resultados inferenciales	85
IV	DISCUSIÓN	94
V	CONCLUSIONES	101
VI.	RECOMENDACIONES	104
VII.	REFERENCIAS	106
ANEXOS		111
Anexo 1	Artículo científico	112
Anexo 2	Matriz de consistencia	119
Anexo 3	Instrumentos	121

Anexo 4	Validez de los instrumentos	125
Anexo 5	Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	183
Anexo 6	Base de datos	184
Anexo 7	Prints de resultados	186

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	56
Tabla 2	Operacionalización de la variable Actitud emprendedora	57
Tabla 3	Población de docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	58
Tabla 4	Fiabilidad del instrumento Gestión del talento humano	60
Tabla 5	Baremos de la variable Gestión del talento humano	60
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento Actitud emprendedora	61
Tabla 7	Baremos de la variable Actitud emprendedora	62
Tabla 8	La gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”, Rímac 2017	65
Tabla 9	El reclutamiento, selección de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac	66
Tabla 10	La descripción y análisis de cargos en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac	67
Tabla 11	La capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	68
Tabla 12	La capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	69

Tabla 13	El desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	70
Tabla 14	Los procesos de evaluación en la gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	71
Tabla 15	Factores higiénicos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	72
Tabla 16	Actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	73
Tabla 17	Autoeficacia en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	74
Tabla 18	Norma subjetiva en la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	75
Tabla 19	Locus de control en la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	76
Tabla 20	Capacidad de riesgo en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	77
Tabla 21	Hábitos emprendedores en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	78

Tabla 22	La gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	79
Tabla 23	La gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	80
Tabla 24	La gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	81
Tabla 25	La gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	82
Tabla 26	La gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	83
Tabla 27	La gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	84
Tabla 28	Prueba de normalidad de los datos	85
Tabla 29	Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017	86
Tabla 30	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017	88

Tabla 31	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017	89
Tabla 32	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017	90
Tabla 33	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017	92
Tabla 34	Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.	93

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 La gestión del talento humano según los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017	65
Figura 2 El reclutamiento, selección de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac.	66
Figura 3 La descripción y análisis de cargos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac.	67
Figura 4 La capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	68
Figura 5 El desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	69
Figura 6 Los procesos de evaluación en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	70
Figura 7 Factores motivacionales en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	71
Figura 8 Factores higiénicos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	72

Figura 9	Actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	73
Figura 10	Autoeficacia en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	74
Figura 11	Norma subjetiva en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017.	75
Figura 12	Locus de control en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	76
Figura 13	Capacidad de riesgo en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	77
Figura 14	Hábitos emprendedores en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	78
Figura 15	Hábitos emprendedores en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	79
Figura 16	La gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	80
Figura 17	La gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	81

Figura 18 La gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	82
Figura 19 La gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	83
Figura 20 La gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017	84

RESUMEN

La gestión del factor humano se evidencia por la identificación de los colaboradores con la institución debida buenos o malos procesos realizados por los responsables en las entidades educativas, la investigación tiene como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la I.E Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

La investigación fue desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, del corte transversal correlacional descriptiva, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala ordinal, cuya técnica la encuesta, ambos instrumentos fueron validados por expertos y la confiabilidad de la misma se trabajó con el alpha de cronbach cuyos valores fueron aceptables.

Los resultados obtenidos se trabajaron con la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, el valor de significación observada $p = 0.399$, asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Palabras Clave: Gestión del talento humano y actitud emprendedora

ABSTRACT

The management of the human factor is evidenced by the identification of the collaborators with the institution due to good or bad processes carried out by those responsible in the educational entities, the purpose of the research is to determine the relationship between the management of human talent and the entrepreneurial attitude of the Teachers of the IE Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

The research was developed within the quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlative cross section, the instruments used were two questionnaires with ordinal scale, whose technique the survey, both instruments were validated by experts and the reliability of the same was worked with the alpha of cronbach whose values were acceptable.

The results obtained were worked with the Spearman Correlation Test, where the correlation coefficient is $r = -0.111$ which indicates a negligible negative correlation, the value of significance observed $p = 0.399$, assuming that there is no significant relationship between the management of the human talent and the entrepreneurial attitude of the teachers of the Enrique Espinosa del Rímac Educational Institution, 2017.

Palabras Clave: Human talent management and entrepreneurial attitude

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Desde los génesis de las organizaciones en el mundo, sean públicas o privadas, se han presentado una diversidad de inconvenientes con la gestión del talento humano y que esta repercute en la actitud emprendedora de los trabajadores de la Institución, y esto trae como consecuencia, en el crecimiento o decrecimiento de la organización.

En Instituciones educativas de prestigio y con un nivel internacional, la gestión del factor humano se evidencia por la identificación de los colaboradores con la institución. Por lo cual apuestan en la formación y capacitación de los colaboradores para que de esta manera la calidad en la atención y el desempeño laboral sea de calidad.

En estos tiempos modernos reinados por la globalización y cambios tecnológicos, la gestión del factor humano forma parte de un gran desafío para los escenarios modernos y son inexcusables para una organización. Bedoya (2005). La nueva gestión del factor humano va de la mano con los escenarios competitivos, en la cual la competitividad no solo se manifiesta a nivel local, sino a nivel internacional, por el cual la formación del colaborador debe considerarse como una inversión con la que se puede obtener el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas.

Sin embargo, la realidad se manifiesta en un sinnúmero de organizaciones públicas en el ámbito nacional que carecen de un plan de gestión de remuneración emocional, como la prestación de ambientes agradables, trato cordial afectivo y lograr que el colaborador se sienta como parte importante de la organización. El personal es un factor intrínseco estratégico que diferencia una institución de la otra, por ende el estudio de Gestión del Talento Humano, debe estar enfocado en laborar con las personas de modo efectivo; para ello es prioritario comprender al individuo y su conducta para de esta manera tener conocimientos acerca de los diversos aspectos que puedan perjudicarlo e influir en su actitud emprendedora; como ocurre con los docentes pues manifiestan no ser tomados en cuenta a pesar de sus esfuerzos.

El propósito es diagnosticar cómo se encuentra en la actualidad la gestión de recursos humanos para realizar sugerencias y de esta manera mejorar la atención al docente y con ello contribuir a la actitud emprendedora cuyas propuestas se verán reflejados en el crecimiento institucional.

La gestión del talento humano además del carácter social y funcional como el cumplimiento de metas, objetivos y gestión del personal, tiene que contribuir en marcar la diferencia con organizaciones del mismo rubro o similares, considerándose allí como socio estratégico. Uno de los aspectos más significativos para el colaborador en el desenvolvimiento de sus tareas y funciones; y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral.

En la presente investigación se identificará, cómo la gestión del factor humano se relaciona con la actitud emprendedora en el personal docente de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, porque en dicha institución no se realiza la selección del personal de forma que esto repercuta en el mayor desarrollo integral de los docentes, no se capacita al docente en lo que requiere para un buen desempeño. El clima institucional, aunque es llevadero, no es lo deseado, estos y otros motivos hacen que el docente sea conformista, no esté comprometido con la institución, presenten desgano, incumplimiento de sus deberes, además conformismo en las actividades diarias se ve afectada la creatividad y el impedimento de los docentes en realizar cosas innovadoras.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Pertuz, Rojas, Navarro y Quinteros (2013) investigaron el tema *Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento: búsqueda de una relación*, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura de emprendimiento y el perfil docente. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y transaccional;

se utilizó una escala tipo Likert para evaluar a 209 docentes, de los cuales se llegó a la siguiente conclusión: los educadores que poseen conocimiento acerca del emprendimiento vienen a ser facilitadores y comunicadores. Caracterizándose por su capacidad de aprender, adaptarse y ser empáticos; así como también se tornan responsables, respetuosos, motivadores e innovadores, pero intolerantes.

Gallardo, González, Martínez y Pardo (2013) investigaron acerca de la *Gestión del talento en una organización española*, cuyo objetivo fue explicar, con base a la literatura especializada, el concepto de talento y el rol del departamento de recursos humanos en la gestión de talento; y analizar, a través del método Delphi, la visión de los expertos acerca del concepto de talento, para ello se empleó la metodología de inducción y deducción, exploración literaria y entrevistas profundas a seis expertos, concluyendo que: del análisis de la literatura se muestra a tres principales análisis sobre el talento en el área organizacional: el conocido como los trabajadores de una empresa; grupo de individuos de una institución con alto rendimiento y/o potencial; y, por último, habilidades, capacidades y/o competencias de un individuo que le admiten lograr efectos asombrosos. De la opinión de expertos se entiende al talento como habilidades, conocimientos y actitudes de una persona que lo llevan a conseguir resultados excelentes.

Martín (2011) realizó una investigación acerca de la *gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico*, para el cual se planteó la finalidad el explorar la gestión del personal a los resultados empresariales, considerando la retención del capital humano. El diseño de la investigación es analítico correlacional, con una muestra de 30 empleados. Llegando a las siguientes conclusiones: el desarrollo de trabajos con alto estándar de autonomía, reto y variedad de conocimientos influye de forma positiva en el capital social del colaborador estratégico. De la misma manera la retribución extrínseca e intrínseca influye en el proceso de retención del capital intelectual y afectivo de los colaboradores estratégicos e indica relación significativa, no obstante negativa con el capital social.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Zeña (2017) estudio el tema: *Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat*, para el cual busca determinar la relación entre las variables estudiadas. El tipo de investigación fue básica de corte transversal, diseño no experimental, de nivel correlacional, dicho estudio se llevó a cabo con una muestra de 98 educadores a quienes se aplicaron cuestionarios de los que se obtuvieron la siguiente conclusión: La gestión del potencial humano se relaciona directa y significativamente alta con el liderazgo pedagógico.

Sosa (2017) desarrolló la investigación titulada: *gestión educativa y desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra*, para el cual se plantean el siguiente objetivo: determinar la relación entre la primera y segunda variable, el método de investigación corresponde al deductivo, de diseño no experimental correlacional; con una muestra de 294 docentes, quienes fueron evaluados por un cuestionario de tipo cerrado, llegando al siguiente resultado: existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Alegría y Alvarado (2014) investigaron *actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los alumnos de la facultad de educación primaria de la universidad Federico Villareal* con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El diseño utilizado fue el transversal correlacional y de tipo no experimental, en el cual se recopiló la información de una muestra de 52 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario y del cual se determina que presenta una relación entre las Actitudes Emprendedoras y Rendimiento Académico de los estudiantes.

Llamachima (2013) postuló su investigación denominada “*gestión del talento humano y la motivación laboral*” con el propósito de determinar la relación entre las variables investigadas en profesores de las instituciones educativas de nivel primaria correspondientes a la UGEL 07- san Borja, la tesis fue sustantiva, correspondiente al

tipo no experimental, transaccional y diseño correlacional, cuya muestra representaba a 123 educadores, los resultados fueron: existe una relación positiva débil entre las variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas a Gestión del talento humano

Hay un sinnúmero de teorías y modelos relacionadas a la gestión de personal, por ende, examinaremos las más representativas y que posean relación con el sector educativo.

Gestión del talento humano

Según Gutiérrez (2011) El talento se conceptualiza como: “la dominación relevante de capacidades que se desarrollan de modo sistemático, conocidas como competencias (conocimientos y habilidades), manifiesta en un aspecto de la acción humana, a un nivel que ubica a la persona en el 10% por encima a los de su edad”

López (2009) da a conocer que: “el talento es producto de la relación efectiva de los siguientes elementos: la inteligencia o habilidades sobre el promedio, la creatividad y el compromiso con las actividades” (p. 3). De ello se presume a la inteligencia como necesaria, pero no determinante. Se da hincapié al compromiso con la tarea, como factor con más influencia para lograr el éxito.

Por su parte Alles (2005) referida al talento lo define como “un cúmulo de capacidades intelectuales: ingenio, prudencia, entre otros., que brillan en un individuo” (p. 29).

Lorenzo (2010), hace referencia a la clasificación del talento en cuatro grupos: “Encaminados a capacidades y rasgos de la personalidad; los referidos a

componentes cognitivos; los direccionados al logro y al rendimiento, y los dirigidos a elementos sociales, culturales y psicológicos.”. (p. 2).

La postura del autor mencionado en el párrafo anterior es biologicista, debido a quien solo se concentra en aspectos cognitivos sin tener en cuenta los motivacionales. Por ende, no podría ser usada bajo modelo de talento por sí sola, tendrá que relacionarse, dialéctica y creadoramente, con otras posturas.

De las conceptualizaciones presentadas, el talento es entendido como una premisa personal cognitiva, motivacional y social para lograr resultados destacados en una o diversas áreas, como: matemática, lingüística, etc.

Se tiene en cuenta que el talento humano viene a ser un valor fundamental en toda organización, debido a que crear novedosas alternativas de solución, introduce nuevos conocimientos, y mantiene adecuadas interacciones. Se considera también como un ser integral en los aspectos psicosociales, espirituales, filosófico, moral. Posee la competencia para: el ser, saber qué, cómo y por qué hacer.

Chiavenato (2009) la conceptualiza como “grupo de políticas y prácticas primordiales que direccionan de forma efectiva los procesos dirigidos al personal: reclutamiento, selección, formación, capacitación, desarrollo, compensación y bienestar social” (p. 45). Por ende, esta gestión, pende de la cultura empresarial, la estructura, las peculiaridades del ambiente, el giro del negocio, la tecnología y los procesos internos. Para ello es básico acordarse que la gestión está compuesta por los individuos y las organizaciones, por lo cual, es primordial considerar a las personas como socios estratégicos o como recursos.

Según Chiavenato, (2006), este tipo de gestión es “una tarea de toda empresa que se relaciona con la selección, formación, los procesos de desarrollo y la retención de los colaboradores” (p. 34).

Este tipo de gestión es un aspecto crucial, debido a que su éxito depende de lo que los colaboradores realizan y el modo en que lo hacen, por ello invertir en ellos trae consigo rentabilidad. Por lo que se considera que un área operativa, factores humanos es considerado socio estratégico de las otras áreas, teniendo la capacidad de potencializar el trabajo conjunto y transformar a la empresa de forma radical. Destacando así su finalidad: Que los trabajadores lleguen a desarrollarse de forma integral en lo individual y grupal, y de esta manera lograr el crecimiento de la organización.

Para Fernández (2009), “la administración del factor humano hace referencia a: la planificación, organización, desarrollo y coordinación, de igual manera al control de técnicas, con capacidad de promover el desempeño efectivo del talento, que los encaminen al logro de objetivos individuales relacionados de forma directa o indirecta con el trabajo” (p. 34).

En resumen, el talento humano es el protagonista en el actual y futuro desarrollo de las organizaciones, debido a que es el activo más flexible ya que por medio de él se consigue implementar, reacomodar, adaptar y hacer posible la innovación tecnológica; y es esta última una de las vías imprescindibles que tiene que desarrollar las organizaciones que aspiren a un posicionamiento de elite dentro del mercado territorial, nacional o internacional. Por eso es importante gestionar la innovación. Para obtener los impactos positivos deseados.

Teoría de los Dos Factores

Conocida como Teoría de Motivación e Higiene, formulada por Herzberg y contribuyentes, quienes proponen dos factores: Los factores de higiene relacionados con factores extrínsecos al individuo y con sus necesidades básicas. Refiriéndose con esto a las condiciones laborales, es decir, el ambiente de labores, las políticas organizacionales, las remuneraciones, la asistencia social, reglamento interno, entre

otros. Si los factores de higiene son adecuados, impiden la no satisfacción y si son escasas la fomentan.

El segundo factor es la motivación, referida a las condiciones internas del individuo y se relacionan con las necesidades secundarias: perfil del puesto, la autonomía en la ejecución de tareas, autoevaluación de su ejercicio laboral, el reconocimiento, el crecimiento, etc. Estos dos factores serían las causas primordiales de la satisfacción y no satisfacción en el entorno laboral. (González, 2006).

Teoría de Lawler y Poter

Ambos postulan la satisfacción de colaboradores en referencia al valor de las recompensas que alcanzan producto de la labor ejecutada. Para la teoría es necesario distinguir entre recompensas internas y externas.

Las internas, están relacionadas con la complacencia de necesidades de autorrealización, por otro lado, las externas son manejadas por la organización: salario, ascensos, status, etc.

La teoría hace referencia que no hay relación directa entre las recompensas y la satisfacción, menciona que el colaborador realiza un análisis de lo que supone justo. Dicho de otro modo, un trabajador consigue estar satisfecho por una mínima recompensa, si considera que es el importe que logra. Por ende, aseveran que la satisfacción es dependiente del grado de rendimiento y no al contrario.

Por ende, el modelo formula que el nivel de rendimiento sería uno de los factores influyentes de la satisfacción laboral, por las influencias de las recompensas. Además de ello, debemos valorar las percepciones no objetivas de cada colaborador, al evaluar la satisfacción. (Palomo, 2010).

Modelo con base en el Flujo de Personal

Este modelo ejecuta un mapa del flujo de los colaboradores acerca del movimiento de entradas, salidas, ascensos y cambios internos que les permitan predecir al corto plazo el colaborador que necesitará la organización, si no se presentaran cambios en el contexto. Se caracteriza por ser cuantitativa y conservadora, rasgo principal de organizaciones estables y sin propósitos de expansión, que tiene por objetivo dar continuidad al quehacer diario. A pesar de ello prevé los efectos de contingencias: política de promociones, el incremento de rotación o los inconvenientes para el reclutamiento, etc.

Este modelo es de utilidad para la interpretación de las consecuencias de la línea de carreras, siempre y cuando las empresas optan por una política sólida en ese aspecto; sin embargo, sus limitaciones son innegables pues únicamente se refiere a un modelo cuantitativo. (González, 2006).

Modelos Tácticos De Talento Humano

Este modelo involucra a los gerentes como administradores de cada área, lo cual permite el logro de metas y objetivos estratégicos. En ellos Recursos Humanos por lo general interviene a nivel de gerencia cuando se procura que los gerentes lleguen a ser administradores de recursos humanos. Para esta situación, debe haber cambios en la cultura organizacional para aceptar la delegación. Los gerentes tienen que admitir sus nuevos encargos para instruirse en la forma de lidiar con los colaboradores y las prácticas de Recursos Humanos. Agregado a ello es primordial que la plana gerencial modifique su estilo de administración; pasando de jefe a líder de sus colaboradores. Asimismo, los trabajadores tienen que modificar sus actitudes y comportamiento; Iniciando por aprender a aprender, tomar riesgos, búsqueda contante de la innovación, desarrollar habilidades y competencias, laborar en equipo y proactivamente. Así, este modelo será menos cuantitativos y más cualitativos. (Palomo, 2010).

Talento y competencias

Según la RAE talento es la capacidad para el desempeño de alguna actividad. Por su parte Alles (2005) menciona: “es un acumulado de capacidades intelectuales: ingenio, prudencia, etc., que relucen al individuo” (p. 29).

Allles (2005) hace referencia a dos conceptualizaciones: talento y competencias; recalca que el primero de ellos es primordial para alcanzar el éxito en puestos determinados pudiendo desplegar en competencias; el segundo está relacionado con las características de la personalidad, que desencadenan un desempeño exitoso. Por otro lado, se presenta similitudes en el uso de ambos términos, cuando hacen referencia “gestión del talento” se habla también de “gestión de las competencias”.

En este tipo de gestión, las capacidades de corte intelectual están compuestas por: los conocimientos y competencias, siendo las primeras las que conducen al desempeño sobresaliente. El real talento relacionado con puesto laboral es gracias a la presencia de ambos subconjuntos según los requerimientos del puesto. Los individuos poseemos diversas clases de conocimientos y competencias, que se ponen en acción con junta cuando se ejecuta alguna actividad.

Gestión del conocimiento y talento

Guerrero (2003), cita a Schneider et al., (2000) y menciona: “la gestión del conocimiento son herramientas que nos permiten optimizar los fundamentos del conocimiento de una organización, con el objetivo de instruir de modo adecuado al colaborador en la manera y el momento adecuado” (pp. 62-65).

Se entiende por conocimiento a los procesos innovadores y cognitivos. Con referencia a ello López (2009) refiere que, el conocimiento es el acumulado de

cogniciones y destrezas que nos permiten enmendar inconvenientes, por ello se dice que las empresas importan su conocimiento de las interacciones con clientes internos y externos, proveedores, competidores y socios, lo que representan una potencia en la incorporación de conocimientos.

Mora (2008) refiere que este tipo de gestión involucra una serie de pasos en la cual se mueven la red de contactos y trabajo cooperativo que es fundamental en las empresas como organizaciones inteligentes. Dentro de las instituciones se congregan los tipos de capitales: humano, intelectual, social y estructural, los cuales generan valor a la organización y a las competencias de los trabajadores (p. 9).

Capital Humano

Conformado por los directivos y colaboradores con capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias (Mora, 2008, p. 9). Este es un elemento a ocuparse con la finalidad de convertirlo activo y por ende de mayor utilidad, por ende, es primordial la actualización constante con el objetivo de estar en vanguardia con la tecnología e innovar productos ajustados a las necesidades de los clientes; de este modo facilitar los procesos que se llevan a cabo en la organización. La finalidad es mantener el nivel personal, para que subsiguientemente transmita sus sapiencias con la empresa.

Capital Intelectual

Conformado por el capital humano y estructural (Mora, 2008, p. 9). En la cual se resalta la importancia en la adquisición de conocimientos, experiencia, tecnología referida a la organización, interacción con clientes y destrezas profesionales que brindan a la empresa la ventaja competitiva en el entorno comercial. Por ende, es primordial que la empresa gestione, optimice, inspeccione y reproduzca este capital representado como intangible.

Capital Social

Es el capital relacional en la cual la comunicación direccionada y estratégica es fundamental para generar mayor aplicación a este capital y los recursos con los que cuenta. Aquí juega un rol transcendental la confianza, el trabajo en equipo y la reciprocidad pues por medio de estos se moviliza la red y se construyen las bases sólidas de la empresa. Del mismo modo es primordial potencializar las interacciones interpersonales e instaurar familiaridad y reconocimiento; no abandonando las capacitaciones, labores de integración y el soporte psicoemocional que requieren los colaboradores.

Capital estructural

Hace referencia al compilado de metodologías, procedimientos y sistemas de información y tecnologías que conforman el saber hacer de toda empresa (Mora, 2008, p.11). Este capital se encuentra dividido en tres enfoques: el enfoque renovación y desarrollo, enfoque de procesos y el enfoque financiero, que viene a ser la parte no pensativo del capital intelectual y que permanece en la empresa si el colaborador se va.

Objetivos de la gestión del talento humano

Los colaboradores son el primordial activo de la empresa. Las organizaciones de éxito consideran que únicamente pueden crecer, perfeccionar y mantener su competitividad empresarial si poseen la capacidad de perfeccionar el retorno a la inversión de cada uno de sus socios, en especial de los colaboradores. La gestión del personal es la función que admite la contribución efectiva de los colaboradores para conseguir los objetivos empresariales y personales.

Los colaboradores son los que incrementan reducen las fortalezas y debilidades de una empresa, debido a ello la gestión d este recurso tiene que favorecer a la efectividad empresarial por medio de los siguientes medios:

Ayudar a la organización al logro me metas, objetivos y ejecutar su misión, pues es de vital importancia que RH conozca el giro del negocio y entorno a ello genere estrategias de gestión.

Hacer que la organización sea competitiva, para ello deberá saber aprovechar las competencias y talento de habilidades de sus colaboradores.

Debido a ello Quintanilla (2002), resume que este tipo de gestión está direccionada a la conformación y optimación del comportamiento de sus colaboradores. Agregado a ello se debe tener en cuenta las motivaciones de cada trabajador.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) y González (2006), las conforman:

Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal

Chiavenato (2009) cita a Dolan y colaboradores (2007) mencionan que el reclutamiento es el proceso llevado a cabo para obtener personal calificado, de manera que la empresa lleve a seleccionar a personas que se ajusten al puesto (p. 109). Por medio de este proceso no solo se consigue atraer a la persona hacia la organización, también se requiere los seleccionados perduren en la organización.

El proceso de reclutamiento cuanta con algunos objetivos: (a) instaurar las necesidades presentes y futuras de reclutamiento, (b) suministrar la cantidad de personas competentes en los puestos requeridos, (c) incrementar indicadores en el

proceso de selección, (d) reducir indicadores de deserción, (f) desarrollar la efectividad individual y de la empresa y (g) valorar la efectividad el procedimiento utilizado. Dolan et al. (2007),

Para cubrir una vacante tenemos fuentes internas y externas; el primero se efectúa a través de la promoción de los trabajadores, el segundo es un proceso extramural que podría ser ventajoso en la tracción de personal con ideas innovadoras y talento para la solución de problemas propio de un profesional competente. Por otro lado, el proceso externo es de duración alta, inversión elevada, entre otros.

Selección de los recursos humanos

Chiavenato (2009) cita a Dolan et al. (2007) da a conocer que este proceso consiste en la obtención de información acerca de los postulantes para decidir a quién contratar. Agregado a ello es primordial que el postulante posea información acerca de las características del puesto para percibir si son adecuados a sus características personales: conocimientos, habilidades y aptitudes, para de esta manera este satisfecho y se convierta en un colaborador efectivo.

Para lograr de forma efectiva este proceso se requiere: (a) contribuir con los objetivos las organizacionales, apostando por el personal con altos estándares de rendimiento, (b) buscar la rentabilidad entre la inversión los resultados y (c) lograr la satisfacción mutua entre la empresa y el colaborador.

Dimensión 2: La descripción y el análisis de cargos

Chiavenato (2009) cita a Dolan et al. (2007), menciona que el análisis del puesto es un procedimiento que radica en describir el objetivo del puesto, funciones y tareas, condiciones de ejecución y los conocimientos, destrezas y aptitudes (CHA) requeridos (p. 56).

Este análisis está conformado por: (a) la descripción del puesto y (b) los requisitos para el mismo.

Dimensión 3: Capacitación y desarrollo de personal

El desarrollo radica en la capacitación, planeación, desarrollo de puesto particulares y evaluación del desempeño. La Capacitación y Desarrollo viene a ser el pilar constante de toda empresa, en la cual se gestionan la optimización de las capacidades de los colaboradores y el desempeño de la organización. (Mondy y Noé, 2004)

Para Werther y Davis (2008), las capacitaciones favorecen a los colaboradores para ejecutar de manera efectiva sus funciones y tareas y a desarrollarlos personalmente. Para que de esta manera sus habilidades permanezcan competentes.

Chiavenato (2009) cita a Dolan et al., (2007, p. 60) refieren que:

La formación y desarrollo poseen la finalidad es perfeccionar el rendimiento presente o futuro, amplificando la capacidad por medio de la transformación y potenciación de conocimientos, habilidades y actitudes. De esta manera el rendimiento está determinado por: conocimientos, habilidades, actitudes y la situación.

Dimensión 4: Desempeño y desarrollo del liderazgo

Chiavenato (2009) cita a Teles y otros (2010), manifiestan que el liderazgo dentro del contexto laboral es estimado como recurso que permite incrementar las posibilidades de aprendizaje y desarrollo. Los gestores de las instituciones manejan procesos que permiten el desarrollo del capital humano e intelectual, a través de la incorporación, sostenimiento y afianzamiento del conocimiento.

Según Revilla (2012) un líder educativo, debe gestionar bajo estándares de excelencia con el objetivo de conseguir que cada colaborador contribuya con lo mejor de sí, en beneficio personal, institucional y comunitario.

El director de los centros educativos debe trabajar de manera cooperativa con su equipo de trabajo, dirigiéndose bajo una posición moral, intelectual y social, desde la cual dirige una institución inteligente.

Las instituciones en la actualidad requieren gestores que posean capacidad de llevar el planeamiento estratégico a la ejecución operacional. Para lo cual necesitan capacidad de análisis y persuasión, toma de decisiones y competencias para gestionar personas.

Dimensión 5: Los procesos de evaluación

Chiavenato (2009), la define como la evaluación sistemática del desempeño del colaborador o de la capacidad de desarrollo en el futuro, para esto es imprescindible un proceso dinámico de carácter formal o informal que nos permita diferenciar la valía de las condiciones del colaborador.

De lo anterior descrito Werther y Davis (2008), declararan que en las organizaciones este proceso es fundamental pues ayuda a brindar el feedback acerca de los procedimientos a los colaboradores para de esta manera ellos puedan tomar decisiones y plantearse acciones correctivas según sus resultados. La evaluación formal, favorece la valoración de los procedimientos de RR.HH. y, conlleva a la toma de decisiones con respecto a líneas de carrera, remuneraciones, etc.

Por su parte Perea (2006), clasifica a la evaluación en dos: la evaluación por méritos, dentro de ello se valora a la mejora de las iniciativas, aportes significativos y su influencia en el trabajo. Este tipo de valuación nos permite motivar, estimular y examinar las acciones del colaborador para que se siga orientado a la cultura

organizacional. Por otro lado, está la evaluación por la actuación, radicado en la parte actitudinal, que nos admite optar por colaboradores de confianza o socios estratégicos.

Dimensión 6: Factores motivacionales

Chiavenato (2009) cita a Robbins y Judge (2009), concebida como la energía que orienta al individuo en la ejecución de sus actividades; esta energía permite la consecución de los objetivos de la empresa y la persistencia para lograrlo.

Pata González (2006) la motivación viene a ser extrínseca o intrínseca, que conllevan a mostrar contrastes en el rendimiento así posean similares tareas y funciones. Por ende, las instituciones tienen que entender el modo de proceder de sus colaboradores y encontrar el método de motivación. Es trascendental saber que una necesidad satisfecha ya no simboliza un motivador del comportamiento.

Dimensión 7: Factores higiénicos

Chiavenato (2009) cita a Referida a los factores de seguridad reglamentada por leyes y estatutos que permiten garantizar la seguridad de los colaboradores, está enfocado del mismo modo a la prevención y cuidado de la salud. Con respecto a ello Cortés (2007) menciona que la salud involucra la estructura orgánica y psíquica adecuada del colaborador, así como también, los factores ambientales (las condiciones laborales: implicado por factores físicos, químicos, técnicos; equipos y métodos de producción)

Werther y Davis (2008) mencionan que el área de recursos humanos es el responsable del cumplimiento legal y de velar por la salud y seguridad del colaborador. (p.76)

1.3.2. Teorías relacionadas a la actitud emprendedora

Modelo de la actitud emprendedora

Para asentar este modelo se necesitan de los subsiguientes elementos: la noción del individuo y la definición de actitud emprendedora; ambos se estudian bajo diversas teorías, tal como: personalidad, acción razonada y del aprendizaje social. De tales teorías se cogen únicamente aspectos explicativos resumidos que proporcionen la comprensión de este tipo de actitudes en los trabajadores.

Con respecto al individuo como educando, se estima que es un sujeto integro, poseedor de ideas, emociones y comportamientos que le facilitan generar su forma de vida. Que radica en un ambiente familiar y sociocultural que interviene en el modo de organizar sus opiniones, emitir juicios y tomar decisiones. Calificado como un sujeto que aprende contantemente y que posee la capacidad de experimentar para de esta manera modificar su personalidad cuando lo requiera, con el objetivo de lograr su realización profesional.

Con respecto al individuo como educador, este dirige su emprendimiento por medio de sus creencias, ideales, emociones y la información decepcionada del entorno, sus valoraciones las razona de forma consiente (correctas o no), serán las determinantes de decidir emprender o no.

La actitud emprendedora se refiere a cuan dispuestos estén los colaboradores, de ser autoeficaces decidiendo, asumiendo restos, que le permitan organizar el rol a ejercer para el logro de objetivos, con afirmaciones que regulan de modo subjetivo su desempeño emprendedor, con creencias intrínsecas y extrínsecos acerca de la consecución de su expectativa de emprender.

Este modelo está conformado por: los factores de la actitud emprendedora, aquí están inmersos creencias, juicios, organizaciones e intenciones que conllevaría

a la manifestación o no de emprender. Estos factores están conformados también por el componente cognitivo, afectivo y conductual. Además de otras como: género, nivel académico y centro de estudios.

La Formación emprendedora y la performance emprendedora

Según Poblete (2002), resalta la importancia del factor educativo en la formación emprendedora, destacando a la enseñanza técnico – profesional con buena infraestructura y tecnología; a pesar de ello, en las instituciones, se percibe la prevalencia del profesionalismo, con una reducción de materias humanísticas, económicas y de gestión.

La promoción del emprendimiento conlleva el auto empleo que a la vez otorga habilidades y conocimientos solicitados para la formación empresarial.

¿Qué es una actitud?

Según la psicología social la caracteriza como una propensión a la acción que se adquiere en el ambiente de vida y proceden de experiencias personales y de factores especiales complejos.

El término actitud representa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada producto de la experiencia, que lleva al individuo a reaccionar de un modo en particular frente a determinadas personas, objetos o situaciones”.

Ander (1987) refieren que:

Las actitudes vienen a ser predisposiciones que se obtienen para actuar de modo selectivo y establecido en la interacción con el medio. Viene a ser un modo de actuar. Se utilizan como fracción de una parte de la realidad, una vez incorporadas regularizan la conducta. (p.251)

Características:

Direccionalidad: involucra la acción sujeto- objeto, la cual la distingue de rasgos o hábitos.

Adquirida

Más o menos durables: de modo relativo, pues son modificables por influencias exteriores.

Polaridad afectiva: De la aceptación, hasta el rechazo.

Cada actitud tiene un aspecto cognitivo basada en creencias y opiniones con respecto a objetos o situaciones., adquiridos en el entorno; tienen componentes de tipo afectivo que conciben atracción o rechazo, posee aspecto normativo: cómo actuar frente a situación u objeto específico, un aspecto comportamental que ante una situación determinada se convierten en acción.

La actitud es considerada como producto final del proceso de interacción, son adquiridas en el medio y condicionan las respuestas del individuo frente a grupos, objetos, hechos y situaciones específicas. Las personas concentran valores, realizan atribuciones y actúan en función de ellas.

Dimensiones de la actitud emprendedora

Para la presente investigación se seguirá la teoría de los rasgos de la personalidad para la actitud, Cuadras (2013) propone las dimensiones de la actitud emprendedora

Dimensión 1: Autoeficacia

Cuadras (2013, p.65) Cuando nos referimos al término Autoeficacia (AE, subsiguientemente) hacemos mención a la “capacidad del individuo para ejercer control acerca del rumbo que acogen en su vida”

Cuando los sujetos ejercen control en aspectos que afectan sus vidas, incrementa la capacidad de lograr sus metas y de evitar frustraciones. Generando beneficios individuales y sociales predecibles. Esta probabilidad predictiva promueve la preparación (Bandura, 2004:20)

La AE hace referencia al grado de seguridad en la organizamos y ejecutamos de modo efectivo una serie de acciones con el objetivo de lograr resultados deseados. (Bandura en Sánchez, 2009). En la AE se pone en marcha la competencia particular y control de un contexto determinado para reflejar la percepción de la capacidad personal para ejecutar una tarea establecida.

Según Bandura (2004: 21-23) la base de lo se cree como eficacia se llevan a cabo por medio de cuatro formas esenciales de influencia:

El aprendizaje vicario se da cuando percibes que otros logran el éxito después de un arduo esfuerzo, ello nos lleva a acrecentar la fe para obtener lo mismo. Del mismo modo podemos ser perceptores del fracaso ajeno a pesar de la voluntad puesta y predecir nuestro fracaso.

La sugestión social fortifica la creencia del individuo con respecto a su capacidad de lograr el éxito. Los sujetos que han sido persuadidos de forma verbal poseen más esfuerzo y lo sostienen en el tiempo. Del mismo modo brindar apreciación positiva, fortalece su confianza en sus capacidades, estructura escenarios los cuales favorecerán su éxito y evitara las situaciones en la cual la posibilidad de fracaso es grande.

El estado psicoemocional del individuo interviene cuando se evalúan sus capacidades. El estado anímico positivo impulsa la AE y el negativo la oprime.

La relación entre la autoeficacia y emprendimiento se justifica por: las personas evaden carreras y entornos que suponen exceder sus capacidades y empiezan aquellas en la cual se consideran capaces. La decisión de emprender profesionalmente trae consigo riesgos y dificultades, y por ende los emprendedores precisan de altos niveles de AE. La autoeficacia pronostica los intereses ocupacionales, la constancia frente a conflictos y la efectividad.

En resumen, debido a que el estímulo para actuar es superior cuando los emprendedores consideran que su actuar tendrán efectos factibles, la AE es un factor definitivo de las acciones emprendedoras (Krueger & Dickson en Sánchez, 2009, p. 43). Por ello que la autoeficacia se torna necesaria para explorar las concepciones de los individuos acerca de las capacidades de organización y ejecución situaciones ulteriores. Frente a la actitud emprendedora la autoeficacia es de suma importancia pues nos conlleva a predecir tendencias de comportamiento.

Dimensión 2: Norma subjetiva

Cuadras (2013, p.69) refiere que Norma subjetiva (NS, posteriormente) es parte de la teoría de la Acción Razonada Fishbein y Ajzen como la ejecución de conductas que sean percibida por terceros como aceptadas, siempre y cuando los evaluadores sean importantes para el sujeto. La percepción de lo que esperan de él se traduce en el modo que maneja su conducta, y por ende, se siente a realizarlo necesariamente. (Escames, 1998).

La NS se podría parecer a la concepción de actitud, debido a que, al llevarse a cabo una conducta, por aprobación de terceros significativos, vincularía una

valoración de carácter afectivo entre el individuo y de los resultados premios o castigos, que se lograrían en función a la conducta anhelada.

La norma subjetiva se relaciona de modo directo con la intención de los colaboradores, para emprender. Siendo la actitud de emprendimiento un componente significativo en lo referente a la predisposición para emprender o no emprender.

Por lo tanto, la NS llega a ser las presiones sociales que nos permiten ejecutar una forma de actuar e incluye: la percepción de las creencias conductuales que los terceros significativos tienen acerca de si debe o no ejecutar una acción y la motivación del sujeto para satisfacer esas expectativas. (Escames, 1998).

Dimensión 3: Locus de control

Cuadras (2013, p. 71) Llamado en adelante LC, tiene su origen en la teoría del aprendizaje social apoyada en cinco hipótesis: en la primera presume que los profesores se relacionan con su entorno próximo, por lo que la reacción frente a estímulos del medio obedece a la importancia que se le otorga aun hecho.

Como segunda hipótesis menciona que la personalidad es aprendida y podemos mejorar por medio de nuestras experiencias.

En la tercera se menciona acerca de la estabilidad y unidad fundamental de personalidad. Como punto cuatro señala que la motivación está alineada hacia un objetivo. Quinto, los individuos poseen la capacidad de prevenir hechos en base a su percepción. (Feist & Feist, 2007, p.497).

Para la teoría, los esfuerzos no son dependientes únicamente de los estímulos, sino que logran significados gracias al aspecto cognitivo de la persona. Las características individuales como las necesidades o los rasgos no generan conductas por si solos, es así que la forma de actuar nace de la interacción entre factores individuales y el medio.

Rotter, describe cuatro variables que intervienen en esta teoría: el potencial para llevar a cabo una conducta, las expectativas del reforzamiento y el valor de este, y la situación psicológica. Para este teórico las experiencias poseen un rol fundamental y se diferencian las siguientes: las generalizadas para el éxito, las generalizadas de confianza interpersonal y las generalizadas de control del refuerzo, interior contra el exterior (Rotter 1966, en Oros, 2005).

Para esta teoría el que un individuo lleve a cabo una forma de actuar establecida en una situación determinada obedece: de su expectativa acerca de los resultados que generara esa forma de actuar en una situación particular. Según esta teoría, las conductas personales se predicen a partir de la comprensión de sus expectativas sobre su propia conducta y los resultados de ella (Rotter, 1966 en Brenilla y Vásquez, 2010).

El locus de control se refiere al control de los refuerzos, clasificándose en internos o externos. Para los primeros los resultados son producto de sus conductas o sus características particulares, lo cual les permite influir en su destino, cambiando una situación desfavorable, o incrementando la posibilidad de éxito. Los segundos perciben que las consecuencias de su comportamiento son producto de factores que no están bajo su control, de esta manera no reconocen su capacidad de cambiar el curso de las situaciones y ni de intervenir con sus acciones. Rotter, 1966 en Oros, 2005).

Por ende, los individuos con un LC intrínseco dedicarían mayor esfuerzo y persistencia a los resultados deseados. Frente a los del LC externo que se presentan más pasivas.

Según esta teoría los colaboradores se comportan guiados por sus locus de control y por ende su capacidad para emprender o no emprender se determina en gran medida por sus experiencias intrínsecas y extrínsecas.

En resumen, el locus de control es un rasgo de la personalidad dado a los emprendedores, en especial a los que ejercen el papel de líder, que busca el logro individual y socioeconómico.

Dimensión 4: Capacidad de riesgo

Cuadras (2013, p. 75) Manejamos este concepto desde la perspectiva de la psicología social, la cual la define como:

Optar por una alternativa entre otras posibilidades que traen consigo consecuencias positivas y negativas. En el riesgo rescatan una función terminante las posibilidades de quien asuma la decisión. En esta valoración participan los argumentos persuasivos, la fortaleza motivante y la capacidad de llevar a cabo cotejos adecuadas y el grado de responsabilidad a tomar. (Galimberti, 2002, p.971).

El riesgo toma un papel importante frente a las decisiones de los individuos, relacionado de forma directa con la capacidad que poseen las personas para llevar a cabo procedimientos necesarios para la evaluación y previsión de sus rendimientos en base a diversos aspectos al mismo tiempo. Esta capacidad forma parte de rasgos de la personalidad que permite medir las tendencias y disposiciones para adjudicarse riesgos a emprender, de ese modo su principio básico está basado en la elección de la mejor opción de riesgo que considere necesario para lograr alguna actividad de emprendimiento.

El ambiente institucional, podría intervenir en las experiencias que fomenten o limiten la Capacidad de riesgo en los colaboradores. Para que ello se genera se recomienda otorgar espacios en la cual se ejercite la iniciativa para emprender un sinnúmero de acciones como parte de su formación; lo cual podría disminuir la actitud pesimista acerca del CR, pues se aprende a poseer un pensamiento de riesgo que puede conllevar al fracaso.

Sánchez, 2009 cita a Das y Teng citando quienes mencionan que los individuos con bajo interés al riesgo, no asume riesgos, y evadirán alternativas que podrían generar efectos que abren mucho de sus expectativas.

Dimensión 5: Hábito emprendedor

Cuadras (año 2013, p.77) Conlleva a las personas a situarse en la sociedad, obtener niveles y formas adecuadas de conducta para predecir el modo de actuar de los otros. (James en Galimberti, 2002, p.549).

El hábito es un modo de interacción entre el individuo y el entorno, de modo que entre las funciones biológicas y el ámbito conductual existe mayores semejanzas que oposiciones (Dewey en Sandrone, 2011).

Según el autor, la teoría se centra en que el conocimiento está establecido por la interrelación entre el organismo y el entorno. Según ello las funciones biológicas tienen origen innato y los hábitos son adquiridos; una similitud: las dos necesitan de la cooperación del organismo y el entorno (Dewey, 1964, p. 25).

De esta manera el hábito llega a ser un convenio entre un individuo y su medio, lo que implica la satisfacción de un objetivo a través de ciertos medios que organizados de manera independiente, consiguen resultados específicos. Estas organizaciones llegan a ser los hábitos (Dewey, 1964, p.35).

Para el autor los hábitos no son únicamente instrumentos, sino que pasan el ámbito de lo pensado de forma consciente por el sujeto (Dewey, 1989, p.65).

Los hábitos son una manera de sentir, percibir, comportarse, analizar, logrado ligeramente permanente. Hay hábitos de la inteligencia y del corazón que establecen el modo de percibir y de juzgar. (Ricoeur; 1975 en Galimberti, 2002, p.549).

Según lo anterior formulado se consideró referirse a un constructo teórico para el cual se emplea el Hábito Emprendedor (HE, subsiguientemente) en los colaboradores, como elemento inseparable de la actitud emprendedora. El HE será un medio cuando su organización consiga resultados definidos. Los medios llegan a ser sistema de relaciones y de transacciones propensos a satisfacer algunos objetivos.

De esta manera, las instituciones que aplican el HE están influenciadas por el lugar en el cual se desenvuelven los colaboradores; del cual depende las relaciones y transacciones establecidas para formarse o fortificar la actitud emprendedora.

Cabe decir, los HE obtendrán la actitud emprendedora, siempre y cuando el entorno emprendedor sea un elemento natural donde la búsqueda de la satisfacción en los educadores toma un fin práctico, por medio de ciertas formas.

En conclusión, los rasgos de personalidad que diferencian a los trabajadores, para emprender son: las EA, la CR, HE, las NS, las creencias de control intrínseco y extrínseco.

Las características psicológicas, únicamente no llegan a ser una situación interna, también están constituidas en el lapso de su desarrollo personal y poseen influencia del entorno en el cual se desenvuelve diariamente.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Específico 1

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano en la dimensión autoeficacia de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017?

Específico 2

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la dimensión norma subjetiva de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017?

Específico 3

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Locus de control (LC) de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017?

Específico 4

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017?

1.5. Justificación

La finalidad de la presente investigación consiste en determinar la relación entre la gestión de talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, A través de este análisis podremos determinar el verdadero valor del talento humano dentro de la institución, ya que sin las docentes no existiría una institución educativa; si se requiere que el talento humano mejore en

su actitud emprendedora se debe dotarlo de conocimientos, estar en constante actualización y a la vanguardia de los cambios tecnológicos para afrontar a las diversas problemáticas en el trabajo aportando resoluciones saludables, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar diversas dimensiones que obstaculicen la gestión del talento humano.

Muchas instituciones educativas ven al talento humano como un objeto o cosa y no se considera en su verdadera dimensión; en vista que la administración de recursos humanos está orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar técnicas que permitan un adecuado desempeño de las personas en las organizaciones; pues el talento humano es el único ser que después de una capacitación y entrenamiento nos puede generar crecimiento con mayor eficacia y eficiencia utilizando adecuadamente los recursos necesarios y generar una atención a los estudiantes, más aún si los docentes tengan consigo actitudes emprendedoras que permitirán el crecimiento institucional, mejorando la imagen.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017, es significativa.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión autoeficacia de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017, es significativa.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión norma subjetiva de los docentes de la Institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017, es significativa.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre a gestión del talento humano y la dimensión Locus de control (LC) de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017, es significativa.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017, es significativa.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la dimensión autoeficacia de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la dimensión norma subjetiva de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac, 2017.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Locus de control (LC) de los docentes de la institución educativa Enrique Espinosa, Rímac, 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac, 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Este estudio pertenece al diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) refiere que:

Este diseño se manifiesta en una investigación en la que no se ejerce modificaciones ya anticipadamente reflexionadas de las variables, por lo tanto, se ven situaciones o fenómenos en su entorno para luego ser indagados.

Según lo que plantea Sánchez y Reyes (2015, p.122) el corte transversal es el estudio que se realiza a personas con diversas edades, pero en un instante específico en el tiempo.

Según Tuckman (citado por Sánchez y Reyes; 2015, p. 83) corresponde al tipo correlacional, el cual consiste en la cogida de dos o más datos de un grupo de personas para determinar la relación entre éstos". El estudio correlacional se propone a describir la realidad de un grupo de sujetos existentes y analizar su interrelación con otros factores en un determinado instante.

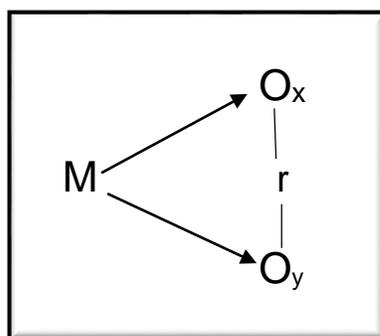


Diagrama representativo de un estudio correlacional

Dónde:

M = Muestra de estudio

Ox = Medición de la gestión del talento humano

Oy = Medición de actitud emprendedora

r = Coeficiente de Correlación.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Gestión del talento humano

Definición conceptual de gestión del talento humano

Chiavenato (2009) la refiere como “cumulo de políticas y prácticas indispensables para gestionar cada aspecto concernidos con los colaboradores, desde un plan de captación a un plan de retiro (p. 45).

Definición Operacional de gestión del talento humano

Esta variable está conformado por siete dimensiones la primera denominada reclutamiento, selección de personal ella contiene siete indicadores, la segunda dimensión descripción y análisis de cargos con seis indicadores, tercera dimensiones la capacitación, desarrollo de personal con cinco indicadores, cuarta dimensión desempeño, desarrollo del liderazgo con cuatro indicadores, quinta dimensión proceso de evaluación con tres indicadores, la sexta dimensión denominado factores motivacionales con cinco indicadores y la última dimensión factores higiénicos con nueve indicadores; con un total de 52 ítems cuyas escalas son: Nunca= 1, casi nunca= 2; a veces=3; casi siempre 4 y siempre 5.

2.2.2. Actitud emprendedoa

Definición conceptual de actitud emprendedora

Cuadras (2013, p.82) conceptualiza a la actitud emprendedora como:

La disposición con la que cuentan los empleados son, autoeficacia frente a la toma de decisiones, capaces de arriesgar con el fin de superar retos, con hábitos emprendedores que ayuden a organizar que papel desean desempeñar para alcanzar ciertos propósitos, con indicaciones expresadas en normas que regulen su desarrollo emprendedor, con creencias intrínsecas y extrínsecas con respecto al logro de su expectativa de emprender.

Definición operacional de la actitud emprendedora

La variable actitud emprendedora fue realizada por cinco dimensiones AECG (Autoeficacia Cognitiva); AEAF (Autoeficacia Afectiva); AECO (Autoeficacia Conductual); NSCG (Norma Subjetiva Conductual); LCCG (Locus de Control Cognitivo); LCAF (Locus de Control Afectivo); LCCO (Locus de Control Conductual); CRCG (Capacidad de Riesgo Cognitiva); CRAF(Capacidad de Riesgo Afectiva); CRCO (Capacidad de Riesgo Conductual); HECG (Habito Emprendedor Conductual), consta de 45 ítems; con una escala de liker como son: “en desacuerdo” = 1, “medianamente desacuerdo”= 2, “medianamente de acuerdo”= 3 .

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango
El reclutamiento, selección de personal	- Fuentes del reclutamiento	1 a 8		
	- Entrevista de presentación			
La descripción y análisis de cargos	- Documentos exigidos	9 a 13	Escala ordinal	Mala 52 - 156
	- Examen médico			
	- Periodo probatorio			
	- Distribución de planta			
	- Calificación por merito			
	- Programas de seguridad y salud ocupacional			
	- Asensos			
	- Organización estructural			
	- Valoración de trabajos			
	- Contenidos de formación			
La capacitación, desarrollo de personal	- Respuesta a la formación	14 a 20	Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre=5	Aceptable 157 - 208
	- Aprendizaje			
	- Comportamiento			
	- Resultados de productividad			
El desempeño, desarrollo del liderazgo	- Influencia	21 a 31		
	- Poder			
	- Valores			
	- Desenvolvimiento			
Los proceso de evaluación	- Rendimiento	32 a 36		
	- Metas			
	- Actividades			
Factores motivacionales	- Responsabilidad	37a 46		
	- Crecimiento			
	- Reconocimiento			
	- Promoción			
	- Logro			
	- Seguridad			
Factores higiénicos	- Relación con el jefe	47 a 52		
	- Supervisión			
	- Condiciones de trabajo			
	- Sueldo			
	- Relación con los compañeros			
	- Vida personal			
- Política y administración				
	- Estatus			

Tabla 2

Operacionalización de la variable actitud emprendedora

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango
Autoeficacia (AE)	Percepción de la capacidad individual de eficacia Cognitiva	1,4,7,	Escala ordinal	Bajo 42 a 90
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Afectiva	2,5,8,	De acuerdo = 4	
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Conductual	3,6,9,	Medianamente de acuerdo = 3	Medio 91 – 135
Norma Subjetiva (NS)	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su conducta cognitiva	10,13,16, 30,40	Medianamente en desacuerdo = 2	Alto 136 a 210
	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su conducta afectiva	11,14,17,34,	En desacuerdo =1	
	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su comportamiento conductual	12,15,18,24,41		
Locus de control (LC)	Importancia a un hecho social que determine el control cognitivo	19, 22, 43, 44		
	Importancia a un hecho social que determine el control Afectivo	20, 23, 32,		
	Importancia a un hecho social que determine el control Conductual	21, 38 , 39		
Capacidad de Riesgo (CR)	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Cognitivo	26, 33		
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Afectivo	27,29,35		
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Conductual	28,31,45		
Hábitos Emprendedores (HE)	Organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender profesionalmente (Hábito emprendedor cognitivo)	25,36		
	Creencias de ser autoeficaz y capacidad para arriesgarse (Hábito emprendedor conductual)	37, 42		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.174) indicaron que la población viene a ser: “El conjunto de cada uno de los casos que coinciden con establecidas determinaciones”.

Tabla 3

Población de docentes de docentes de la institución educativa Enrique N Espinosa, Rímac 2017.

Niveles	Número de docentes
Nivel Primaria	24
Nivel secundaria	36
Total general	60

2.3.2 Muestra

La investigación hará uso de población censal porque todos los sujetos de la población serán encuestados, en este acaso 60 trabajadores. Según Arias (2012, p. 33) que a diferencia de la encuesta por muestreo, el censo busca recabar información acerca de la totalidad de una población.

2.3.3. Muestreo

No se cuenta con muestra porque se trabajó con la totalidad de la población, no se realizó ningún cálculo

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

2.4.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica

Para esta investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos. Vara (2012, p.263) la conceptualiza como una herramienta la cual presenta características de medición de tiempo, calidad y costos.

El instrumento

El instrumento de recolección de datos empleado para esta investigación es el cuestionario. Sánchez y Reyes (2015) definen que los cuestionarios son:

Documentos o formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio, las mismas que pueden presentarse de tipo elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicos, de comparación por pares y de alternativa múltiple. (p.164)

Ficha técnica

Nombre original	: <i>Cuestionario de gestión del Talento Humano</i>
Autor	: Edy Renato De León Lol (Usado por Chiavenato)
Procedencia	: Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades, Departamento de psicología.

Significatividad : La variable gestión del talento humano está conformado por siete dimensiones la primera denominada reclutamiento, selección de personal ella contiene siete indicadores, la segunda dimensión descripción y análisis de cargos con seis indicadores, tercera dimensiones la capacitación, desarrollo de

personal con cinco indicadores, cuarta dimensión desempeño, desarrollo del liderazgo con cuatro indicadores, quinta dimensión proceso de evaluación con tres indicadores, la sexta dimensión denominado factores motivacionales con cinco indicadores y la última dimensión factores higiénicos con nueve indicadores; con un total de 52 ítems cuyas escalas son: Nunca= 1, casi nunca= 2; a veces=3; casi siempre 4 y siempre 5.

Administración	: Individual o colectiva.
Duración	: entre 30 a 40 minutos.
Aplicación	: Personas mayores de 18 años a más.
Puntuación	: Calificación manual
Tipificación	: Baremos peruanos
Usos	: Educativa

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento gestión del talento humano

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	0.945	52

El cuestionario presenta una alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla 5

Baremos de la variable gestión del talento humano

Variable / dimensión	Nivel		
	Mala	Aceptable	Buena
Gestión del talento humano	<= 156	157 - 208	209+
El reclutamiento, selección de personal	<= 24	25 - 32	33+
La descripción y análisis de cargos	<= 15	16 - 20	21+
La capacitación, desarrollo de personal	<= 21	22 - 28	29+
El desempeño, desarrollo del liderazgo	<= 33	34 - 44	45+
Los proceso de evaluación	<= 15	16 - 20	21+
Factores motivacionales	<= 30	31 - 40	41+
Factores higiénicos	<= 18	19 - 24	25+

Ficha técnica

Nombre original : Cuestionario de actitud emprendedora
Autor : Cuadras, A. (2013)
Procedencia : Universidad Autónoma de Sinaloa.

Significatividad La variable actitud emprendedora fue construida por cinco dimensiones: AECG (Autoeficacia Cognitiva); AEAF (Autoeficacia Afectiva); AECO (Autoeficacia Conductual); NSCG (Norma Subjetiva Conductual); LCCG (Locus de Control Cognitivo); LCAF (Locus de Control Afectivo); LCCO (Locus de Control Conductual); CRCG (Capacidad de Riesgo Cognitiva); CRAF (Capacidad de Riesgo Afectiva); CRCO (Capacidad de Riesgo Conductual); HECG (Habitudo Emprendedor Conductual), consta de 45 ítems; con una escala de liker como son: “en desacuerdo” = 1, “medianamente desacuerdo”= 2, “medianamente de acuerdo”= 3, “de acuerdo” = 4.

Administración : personal o colectiva
Duración : entre 30 a 40 minutos
Aplicación : Personas mayores de 18 años.
Puntuación : Calificación manual
Tipificación : Baremos peruanos
Usos : Educacional

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento actitud emprendedora

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Actitud emprendedora	0.831	45

Fuente: Base de datos

El cuestionario muestra una alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla 7

Baremos de la variable actitud emprendedora

Variable / dimensión	Nivel		
	baja	moderada	alta
Actitud emprendedora	<= 113	114 - 146	147+
Autoeficacia	<= 23	24 - 29	30+
Norma subjetiva	<= 35	36 - 46	47+
Locus de control	<= 25	26 - 33	34+
Capacidad de riesgo	<= 20	21 - 25	26+
Hábitos emprendedores	<= 10	11 - 13	14+

Fuente: Base de datos

2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento**Validez**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez de un instrumento representa en niveles aceptables si efectivamente mide el constructo a medir (p.200).

Para realizar su validación por jueces se somete bajo el criterio de tres expertos en el tema, dos temáticos y un metodológico.

Confiabilidad

En referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala la medida en que el mismo genera resultados coherentes y consistentes (p.200). Así pues, para obtener la mencionada confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach, siendo correspondientes a una escala ordinal el índice y el rango.

El cuestionario presenta una alta fiabilidad y coherencia interna por que según el criterio general, citando a George y Mallery (2003, p. 231), Frías (2014, p. 3),

recomienda sugiere las siguientes recomendaciones para valorar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

2.5. Métodos de análisis de datos

Para este análisis se empleará el paquete estadístico spss 24, en la cual se trabajará la confiabilidad de los instrumentos con el Alpha de cronbach, debido a que el índice rango corresponde a una escala ordinal, para la prueba de la normalidad se utilizará el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadístico, en los resultados se utilizó el estadístico Rho de spearman para la contratación de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Los conceptos e información recolectados representan y salvaguarda la autoría de donde se extrajo, mencionando su referencia bibliográfica de manera apropiada donde sea necesario.

Los datos presentados pertenecen a la muestra seleccionada, estas son reales y no han sufrido modificaciones adicionales.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

La gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017

		Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%
	Aceptable	26	43,3%
	Buena	34	56,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

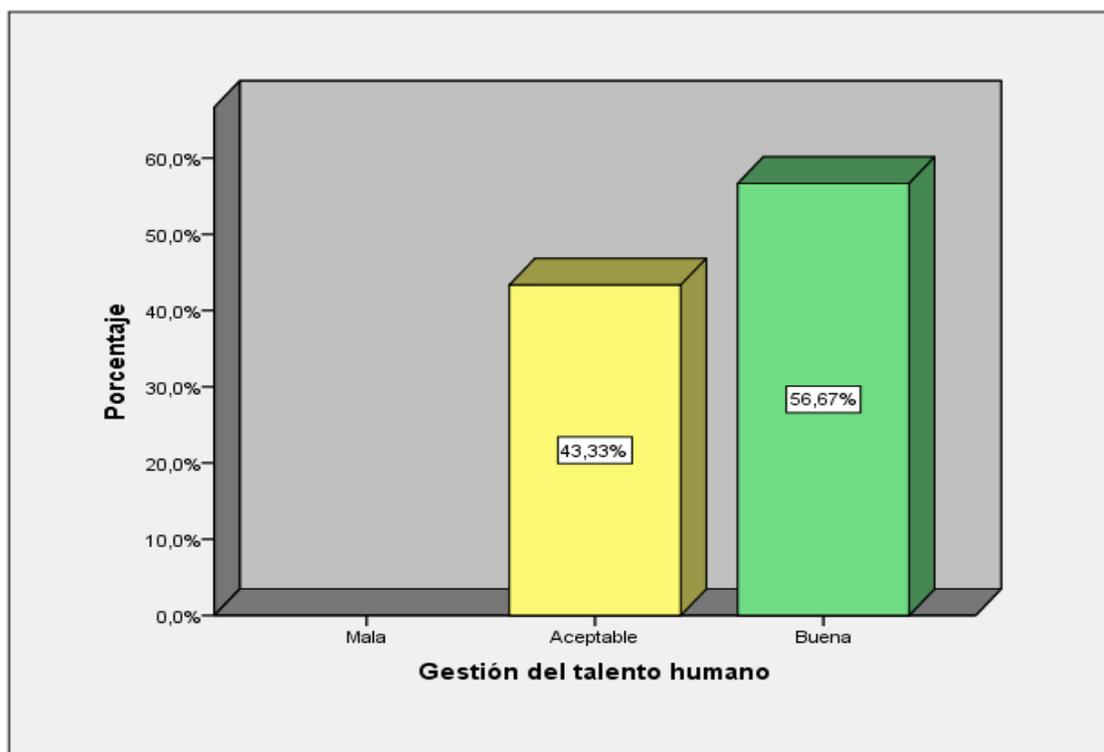


Figura 1. La gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique Espinosa, Rímac 2017

De la tabla y figura 1, se percibe el 56.67% de los docentes del centro educativo “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena la gestión del talento humano en

su institución y el 43.33% consideran aceptable la gestión del talento humano en su institución.

Tabla 9

El reclutamiento, selección de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
El reclutamiento, selección de personal	Mala	4	6,7%
	Aceptable	36	60,0%
	Buena	20	33,3%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

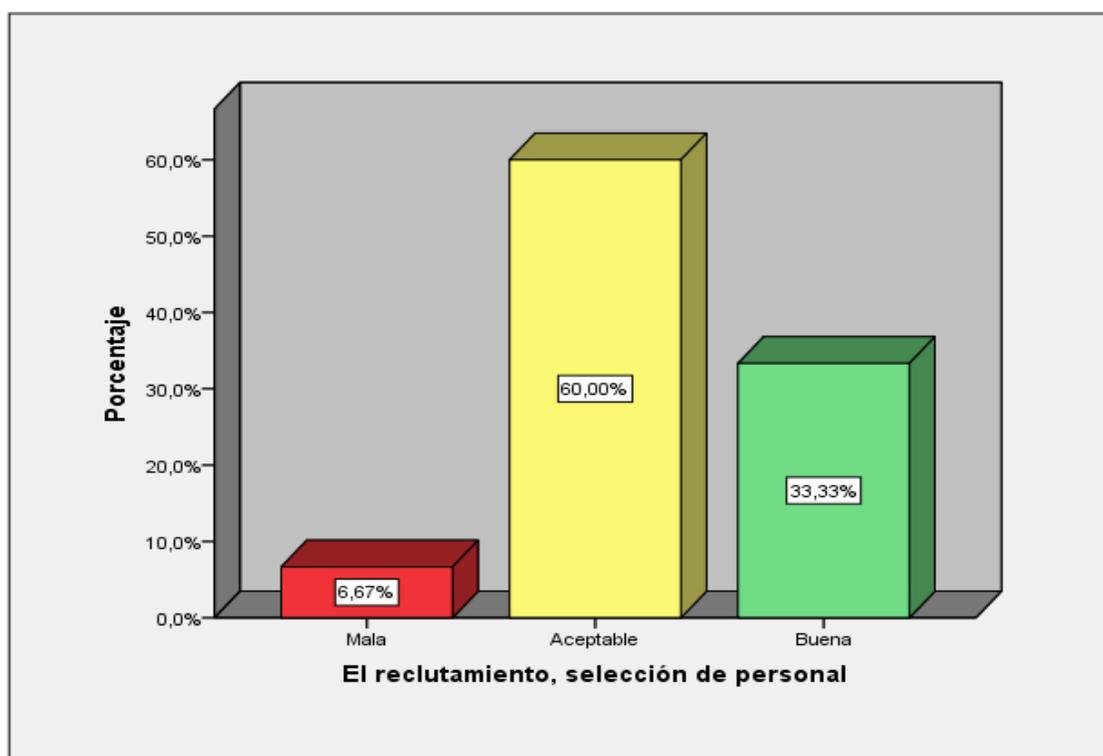


Figura 2. El reclutamiento, selección de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 2, se percibe que el 60.00% de los docentes consideran buena el reclutamiento y selección en la gestión del talento humano en su institución,

mientras que el 6.67% de los mismos consideran mala el reclutamiento, selección de personal.

Tabla 10

La descripción y análisis de cargos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
La descripción y análisis de cargos	Mala	3	5,0%
	Aceptable	23	38,3%
	Buena	34	56,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

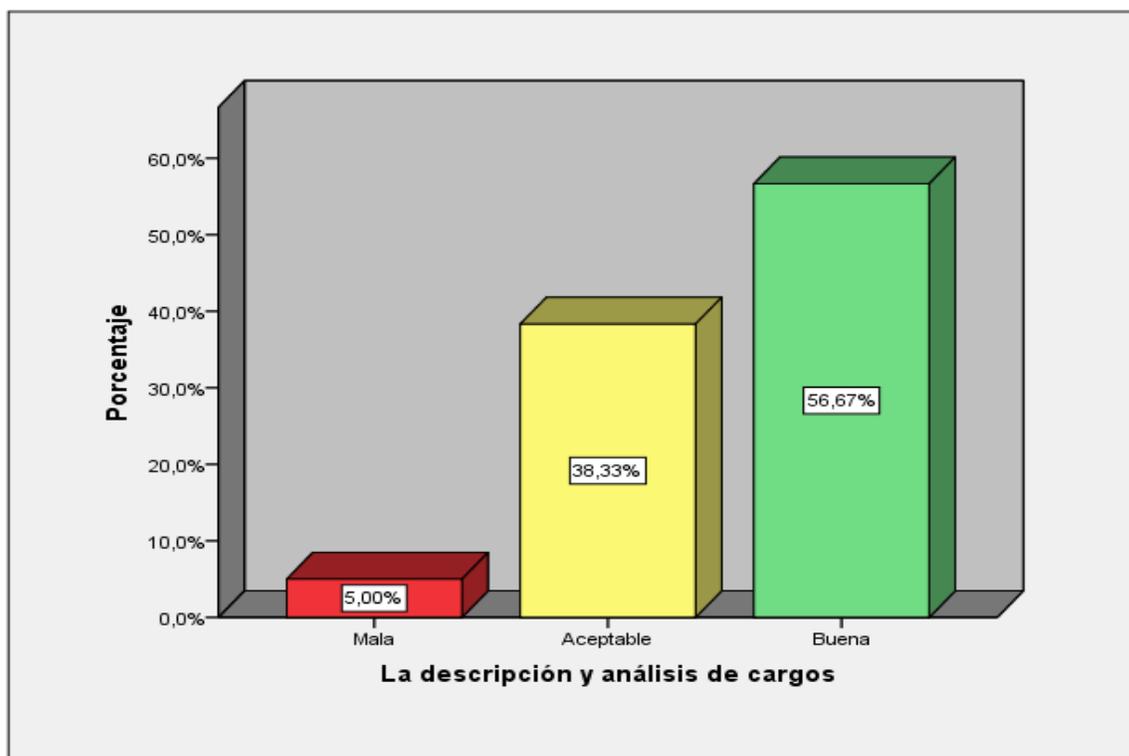


Figura 3. La descripción y análisis de cargos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 3, se demuestra que el 56.67% de la muestra consideran buena la descripción y análisis de cargos de su institución, mientras que el 5.00% de los mismos consideran mala.

Tabla 11

La capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
La capacitación, desarrollo de personal	Mala	0	0,0%
	Aceptable	11	18,3%
	Buena	49	81,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

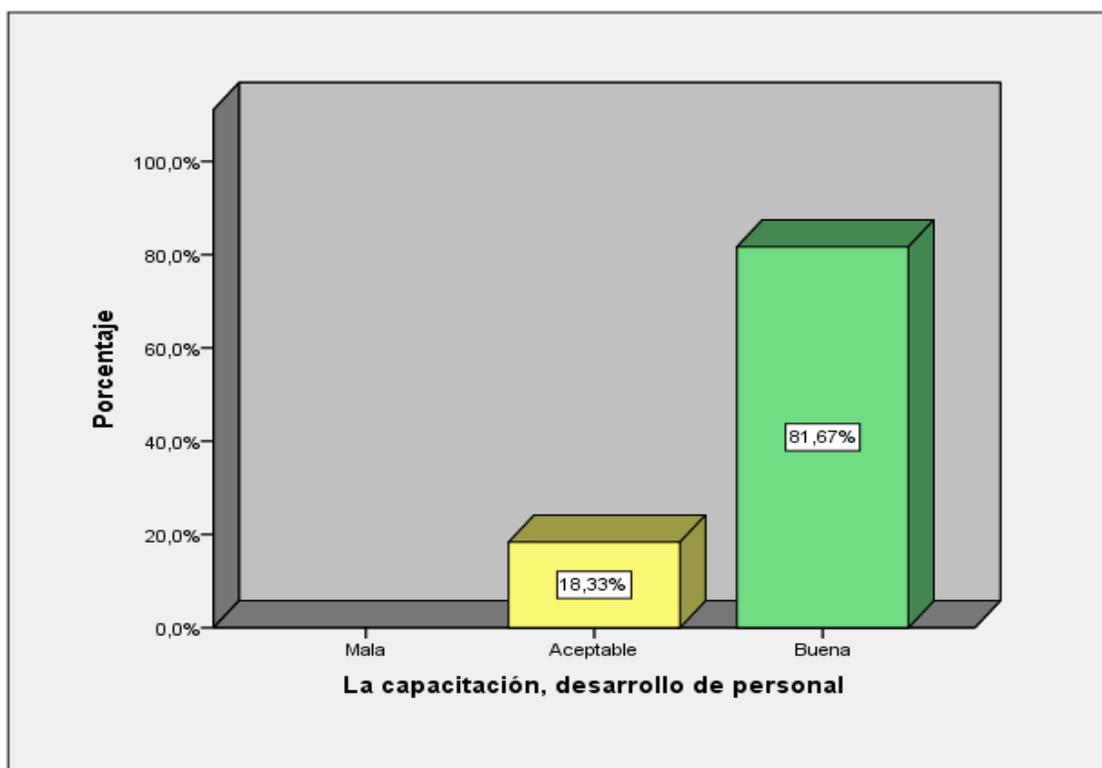


Figura 4. La capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 4, se rescata que el 81.67% de la muestra estudiada consideran buena la capacitación, desarrollo de personal, mientras que el 18.33% de los mismos consideran aceptable la capacitación, desarrollo de personal.

Tabla 12

El desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
El desempeño, desarrollo del liderazgo	Mala	0	0,0%
	Aceptable	22	36,7%
	Buena	38	63,3%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

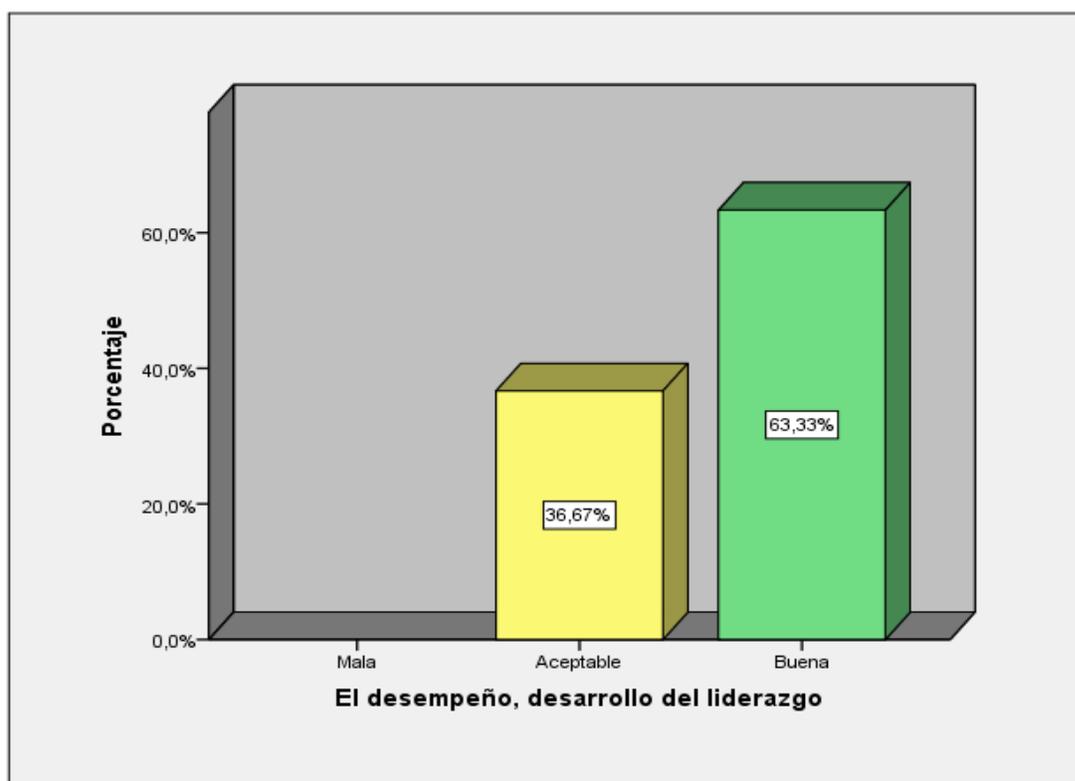


Figura 5. El desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 5, se resalta que el 63.33% de docentes consideran buena el desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano en su institución, mientras que el 36.67% de los mismos consideran aceptable el desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano en su institución.

Tabla 13

Los proceso de evaluación en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Los proceso de evaluación	Mala	4	6,7%
	Aceptable	11	18,3%
	Buena	45	75,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

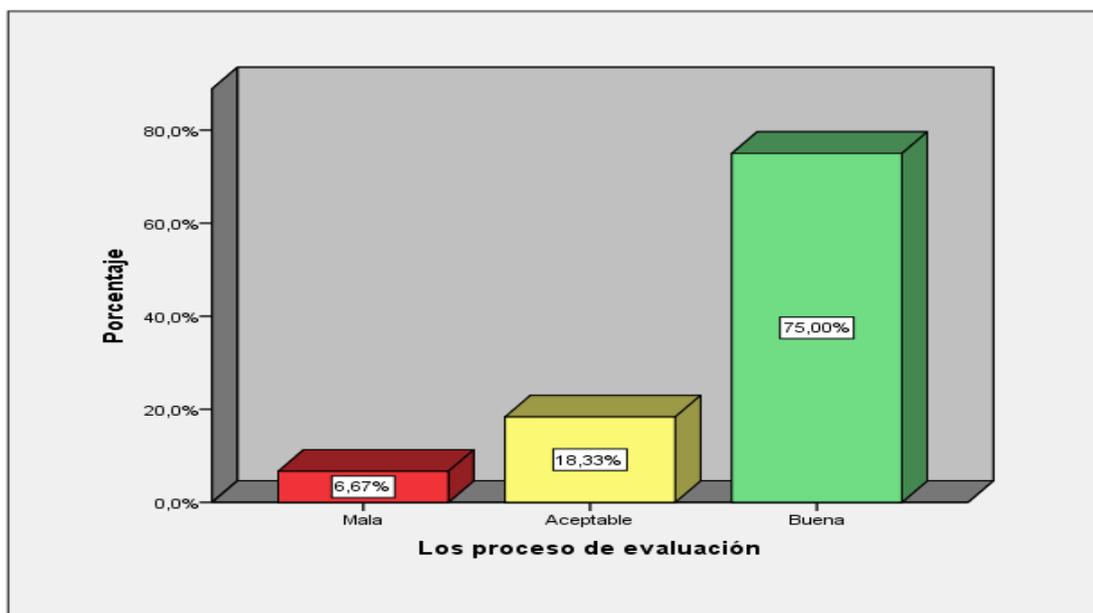


Figura 6. Los proceso de evaluación en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 6, podemos dar cuenta que el 75.00% de la muestra estudiada consideran buena los proceso de evaluación, mientras que el 6.67% de los mismos

consideran mala los proceso de evaluación en la gestión del talento humano en su institución.

Tabla 14

Factores motivacionales en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Factores motivacionales	Mala	7	11,7%
	Aceptable	26	43,3%
	Buena	27	45,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

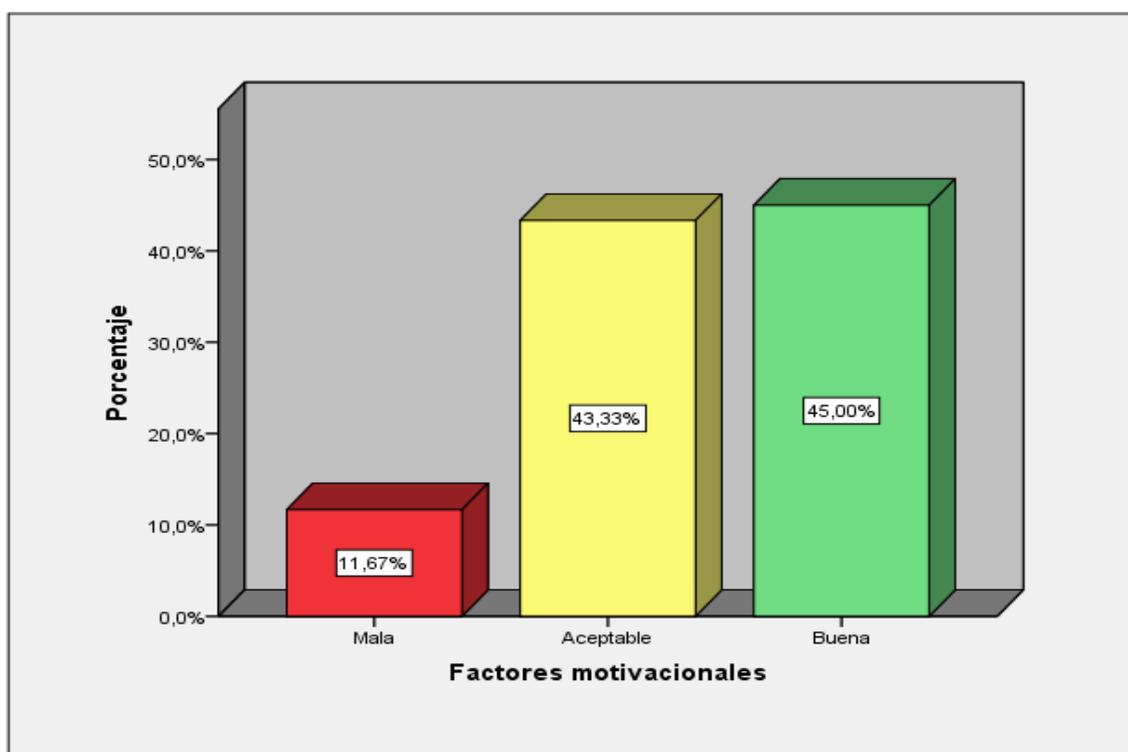


Figura 7. Factores motivacionales en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 7, se evidencia que el 45.00% de la muestra consideran buena los factores motivacionales, mientras que el 11.67% de los mismos consideran mala los factores motivacionales en la gestión del talento humano en su institución.

Tabla 15

Factores higiénicos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Factores higiénicos	Mala	0	0,0%
	Aceptable	33	55,0%
	Buena	27	45,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

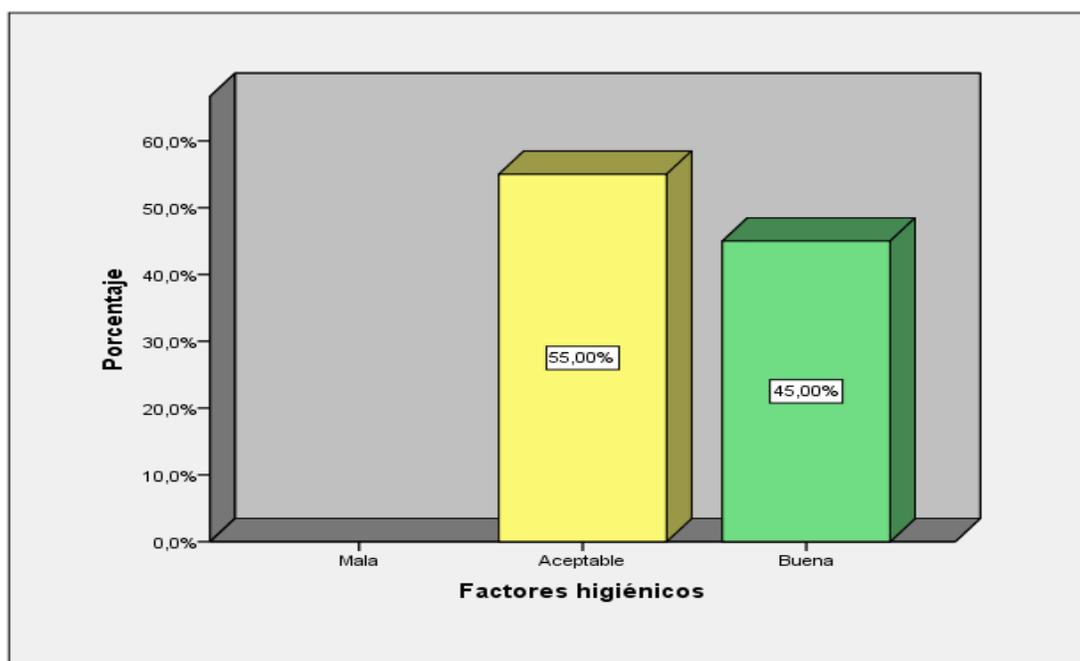


Figura 8. Factores higiénicos en la gestión del talento humano según los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 8, se percibe que el 55.00% de la muestra consideran aceptable los factores higiénicos, mientras que el 45.00% de los mismos consideran buena los factores higiénicos en la gestión del talento humano en su institución.

Tabla 16

Actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Actitud emprendedora	Baja	3	5,0%
	Moderada	38	63,3%
	Alta	19	31,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

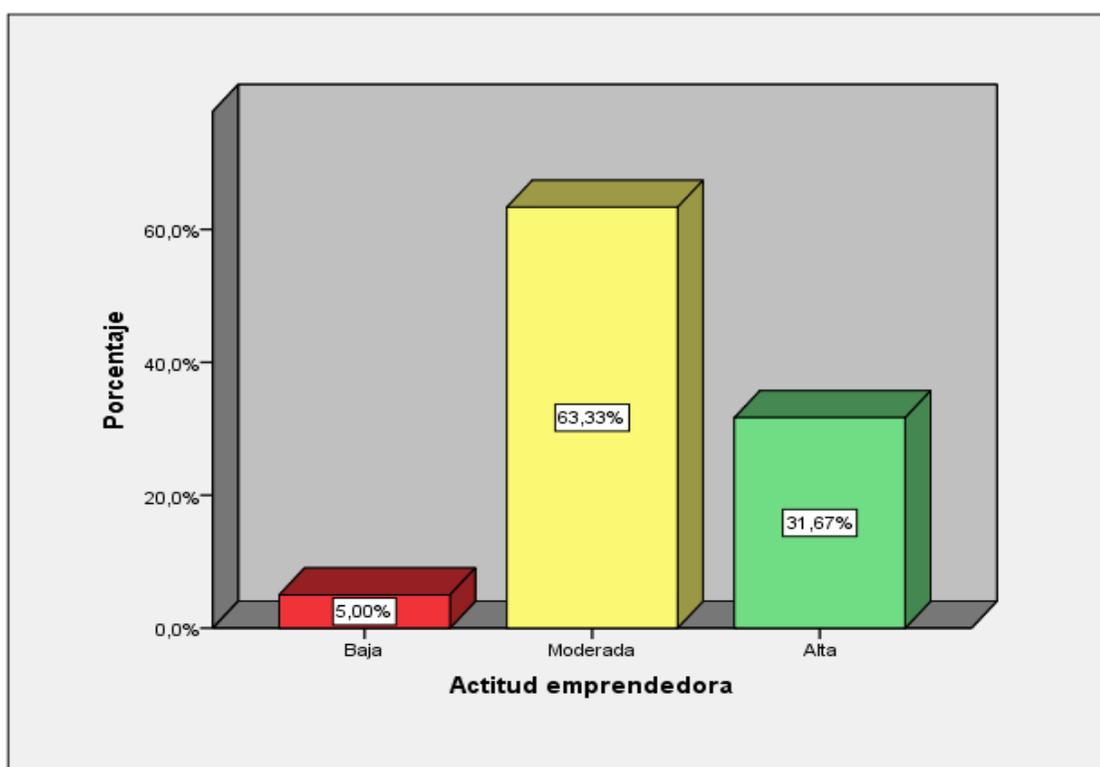


Figura 9. Actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 9, se evidencia que el 63.33% de la muestra tienen un nivel moderado de actitud emprendedora y el 5.00% de ellos nivel bajo de actitud emprendedora.

Tabla 17

Autoeficacia en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Autoeficacia	Baja	0	0,0%
	Moderada	4	6,7%
	Alta	56	93,3%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

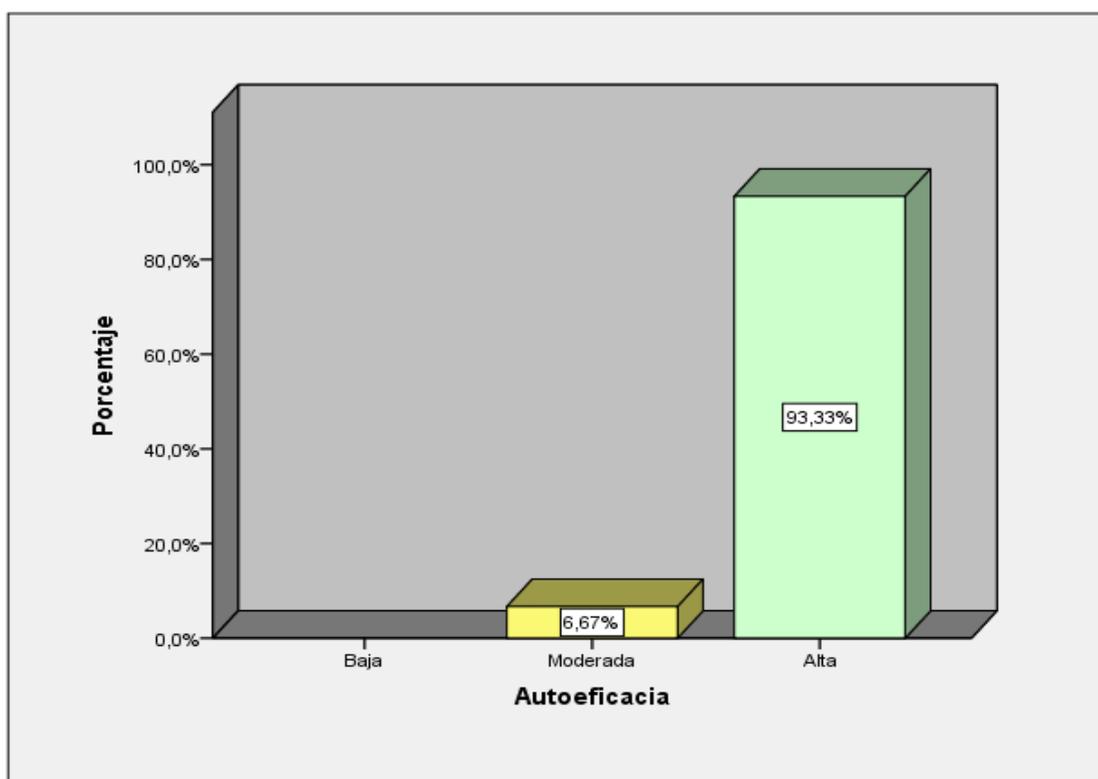


Figura 10. Autoeficacia en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 10, se evidencia que el 93.33% de la muestra tiene un nivel alto de autoeficacia en la actitud emprendedora y el 6.67% de ellos nivel moderado de autoeficacia en la actitud emprendedora.

Tabla 18

Norma subjetiva en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Norma subjetiva	Baja	4	6,7%
	Moderada	32	53,3%
	Alta	24	40,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

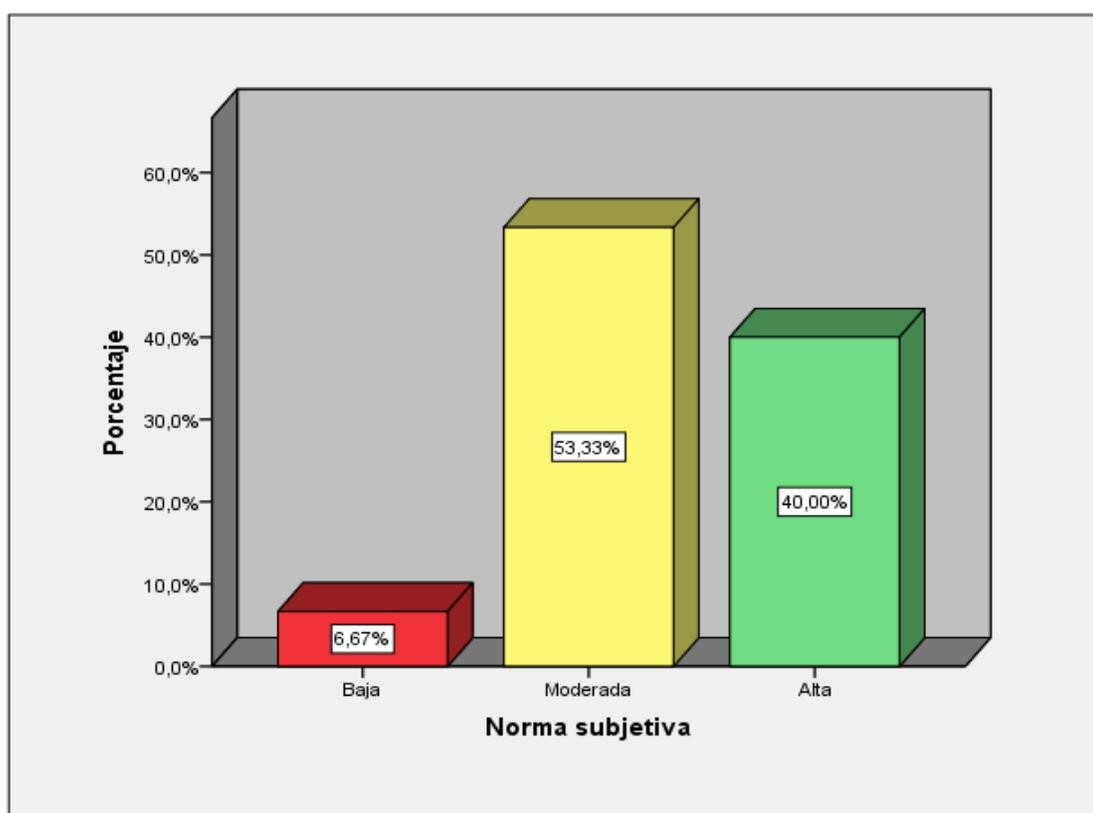


Figura 11. Norma subjetiva en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 11, se percibe que el 53.33% de la muestra presentan un nivel moderado de norma subjetiva en la actitud emprendedora, mientras que el 6.67% de los mismos presentan un nivel bajo de norma subjetiva en la actitud emprendedora.

Tabla 19

Locus de control en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Locus de control	Baja	15	25,0%
	Moderada	38	63,3%
	Alta	7	11,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

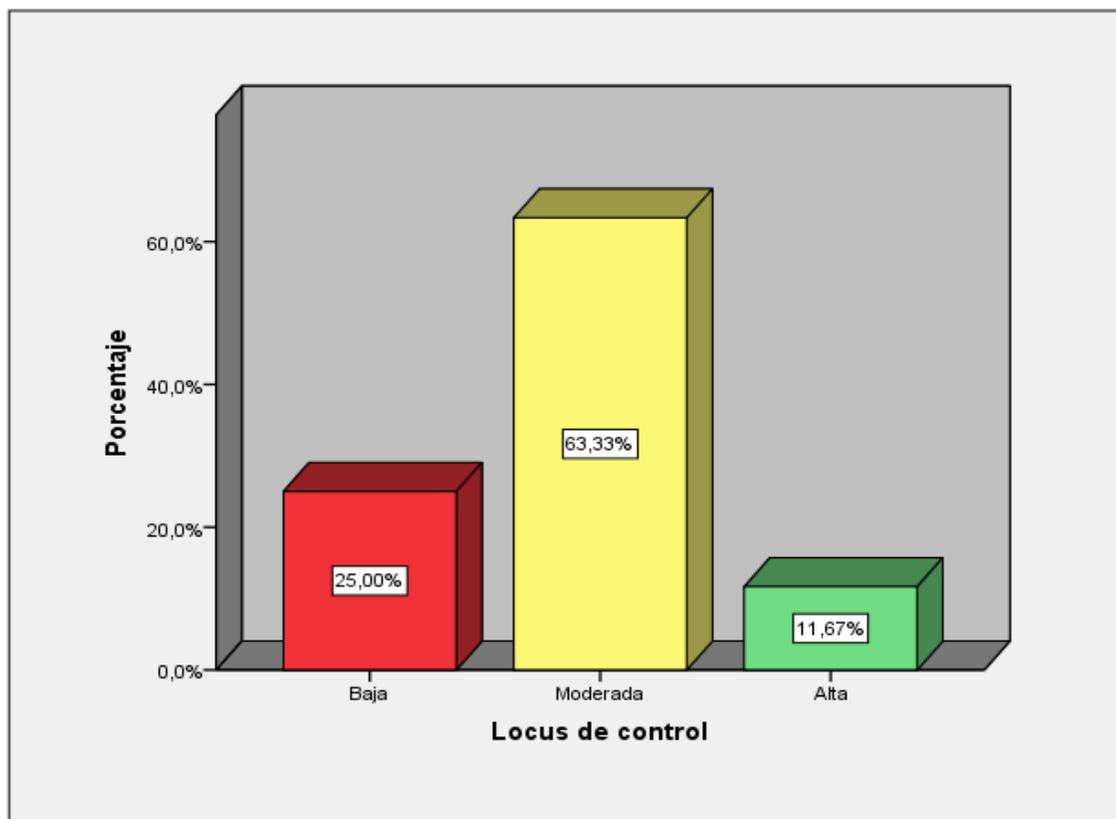


Figura 12. Locus de control en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 12, se percibe que el 63.33% de los evaluados presentan un nivel moderado de locus de control en la actitud emprendedora y el 11.67% de ellos nivel alto de locus de control en la actitud emprendedora.

Tabla 20

Capacidad de riesgo en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Capacidad de riesgo	Baja	21	35,0%
	Moderada	30	50,0%
	Alta	9	15,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

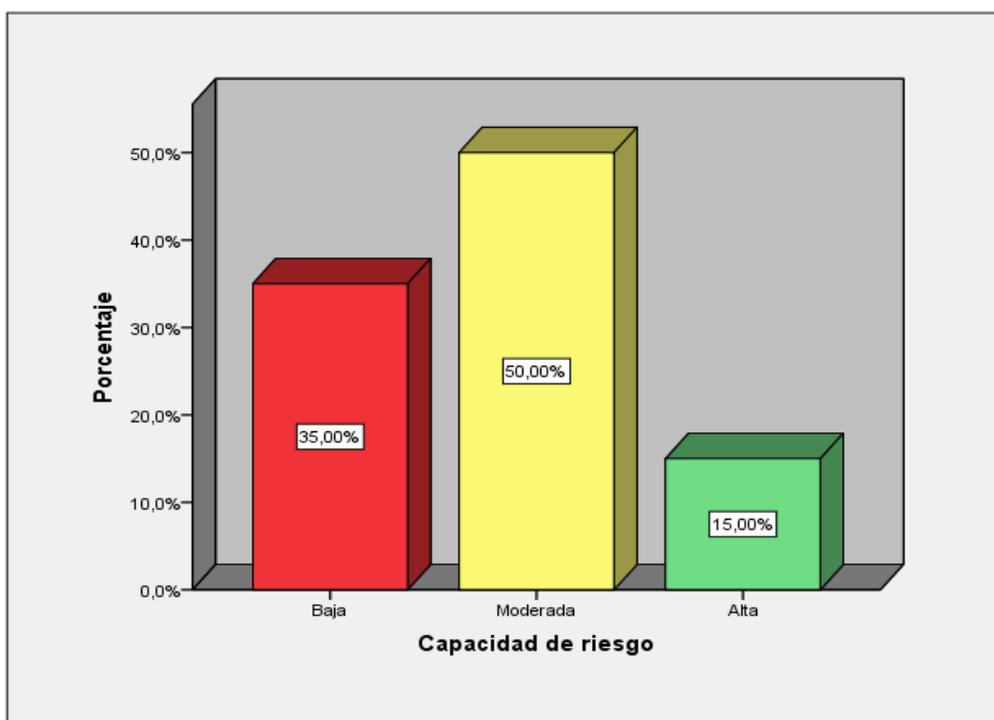


Figura 13. Capacidad de riesgo en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 13, se percibe que el 50.00% de los evaluados presentan un nivel moderado de capacidad de riesgo en la actitud emprendedora y el 15.00% de un nivel alto.

Tabla 21

Hábitos emprendedores en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Recuento	% del N de tabla
Hábitos emprendedores	Baja	0	0,0%
	Moderada	23	38,3%
	Alta	37	61,7%
	Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

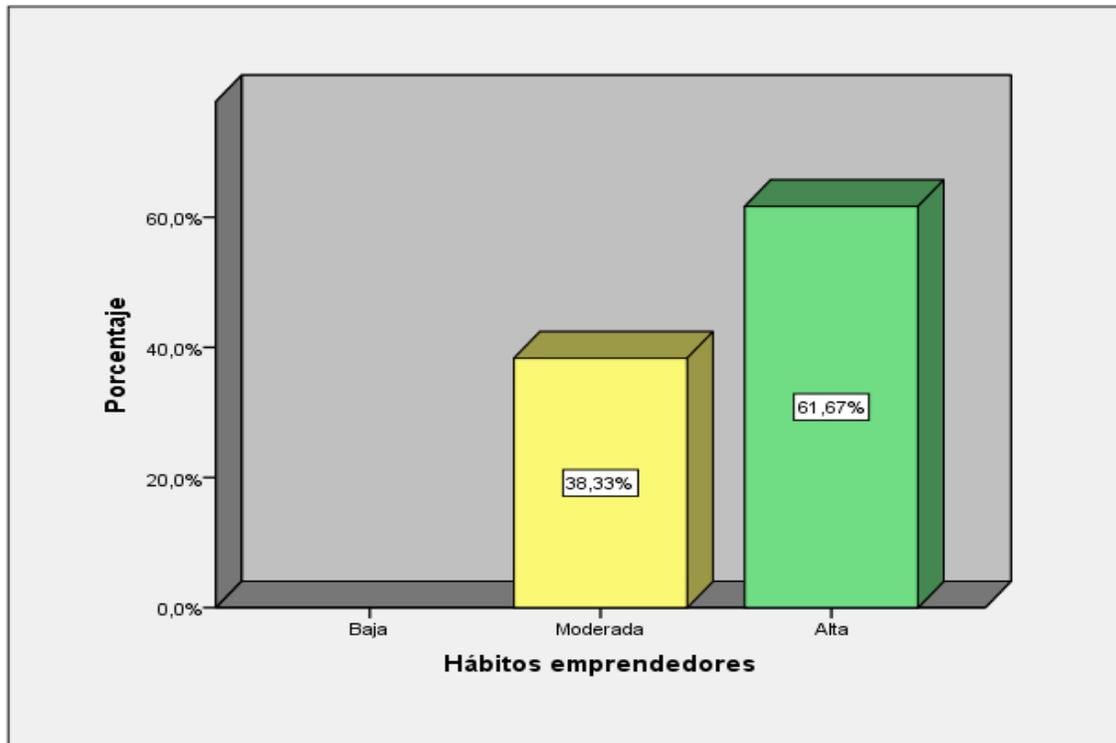


Figura 14. Hábitos emprendedores en la actitud emprendedora en los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 14, se percibe que el 61.67% de los evaluados presentan un nivel alto de hábitos emprendedores en la actitud emprendedora y el 38.33% un nivel moderado de hábitos emprendedores en la actitud emprendedora.

Tabla 22

La gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Actitud emprendedora							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
Gestión del talento humano	Categoría	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
			Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	1	1,7%	17	28,3%	8	13,3%	26	43,3%
	Buena	2	3,3%	21	35,0%	11	18,3%	34	56,7%
	Total	3	5,0%	38	63,3%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

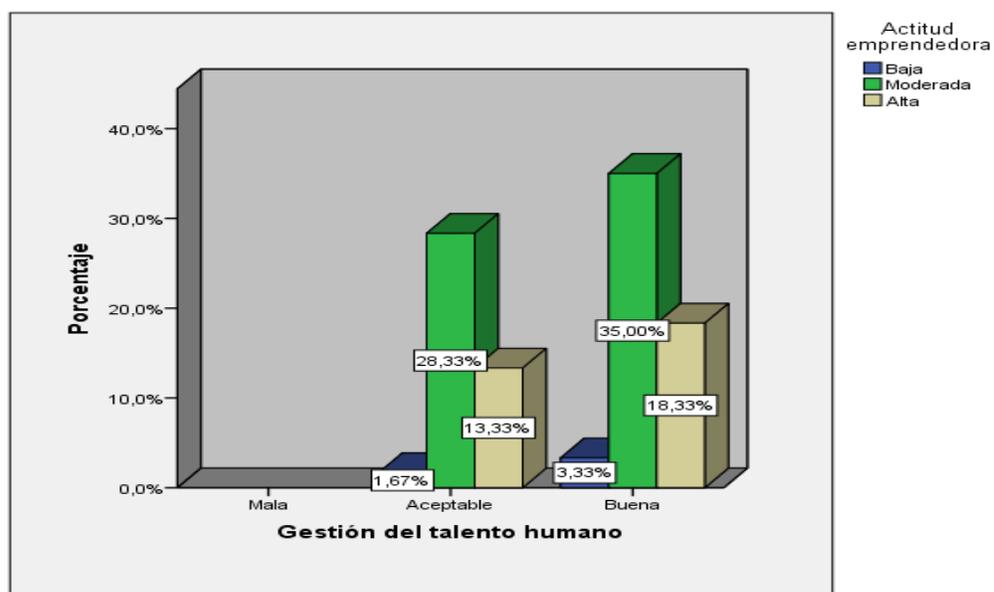


Figura 15. La gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 15, se percibe que el 35.00% de los evaluados consideran buena la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de actitud emprendedora, mientras que el 1.67% de los docentes que consideran aceptable la gestión del talento humano también presentan un nivel bajo de actitud emprendedora.

Tabla 23

La gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Autoeficacia							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
Gestión del talento humano		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	0	0,0%	2	3,3%	24	40,0%	26	43,3%
	Buena	0	0,0%	2	3,3%	32	53,3%	34	56,7%
Total		0	0,0%	4	6,7%	56	93,3%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

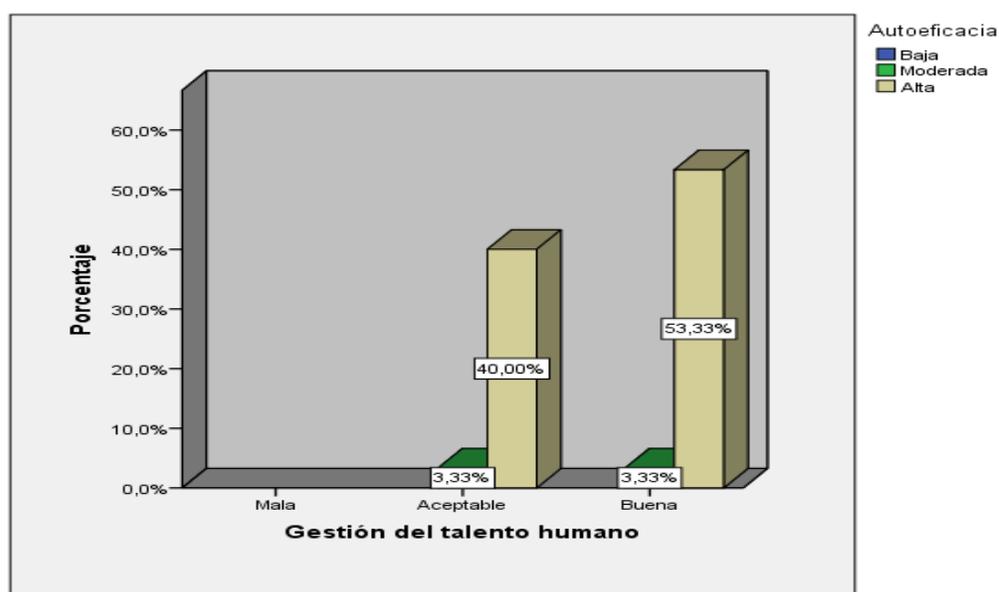


Figura 16. La gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 16, se evidencia que el 53.33% de los evaluados consideran buena la gestión del talento humano al igual que presentan un nivel alto de autoeficacia, mientras que el 3.33% consideran aceptable la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de autoeficacia.

Tabla 24

La gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Norma subjetiva							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	2	3,3%	14	23,3%	10	16,7%	26	43,3%
	Buena	2	3,3%	18	30,0%	14	23,3%	34	56,7%
	Total	4	6,7%	32	53,3%	24	40,0%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

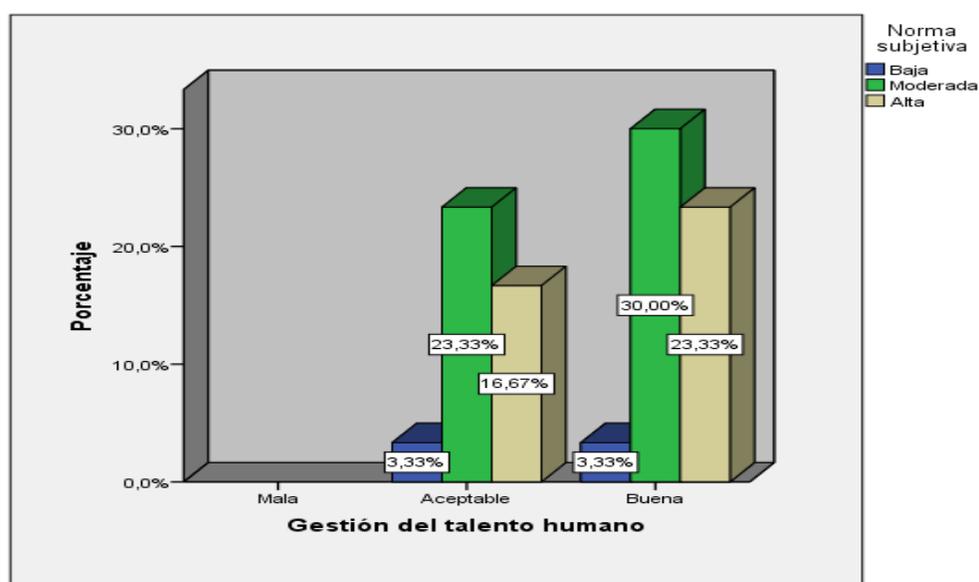


Figura 17. La gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 17, se muestra que el 28.81% de los evacuados consideran buena la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de norma subjetiva, mientras que el 3.39% de los docentes que consideran aceptable la gestión del talento humano también presentan un nivel bajo de norma subjetiva.

Tabla 25

La gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Locus de control							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	7	11,7%	16	26,7%	3	5,0%	26	43,3%
	Buena	8	13,3%	22	36,7%	4	6,7%	34	56,7%
	Total	15	25,0%	38	63,3%	7	11,7%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

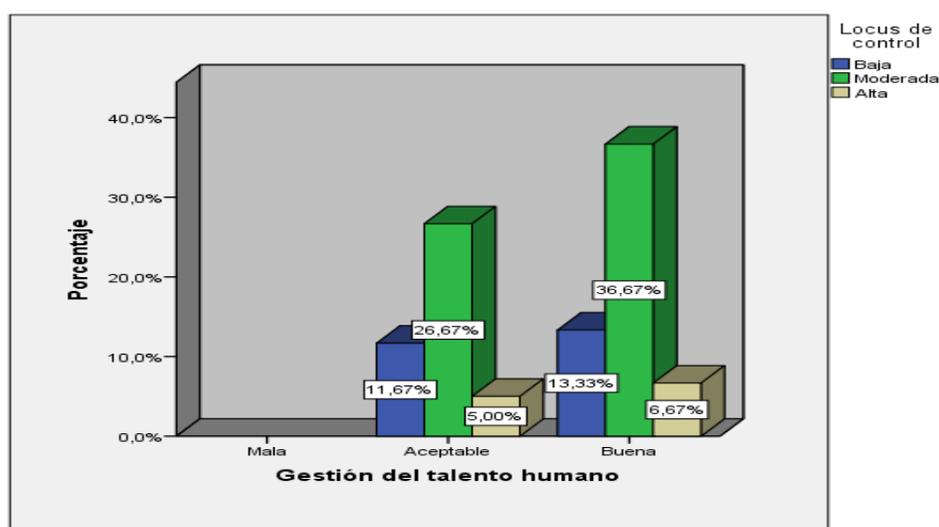


Figura 18. La gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 18, se percibe que el 36.67% de la muestra consideran buena la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de locus de control y el 5.00% consideran aceptable también presentan un nivel alto de locus de control.

Tabla 26

La gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Capacidad de riesgo							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	9	15,0%	14	23,3%	3	5,0%	26	43,3%
	Buena	12	20,0%	16	26,7%	6	10,0%	34	56,7%
	Total	21	35,0%	30	50,0%	9	15,0%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

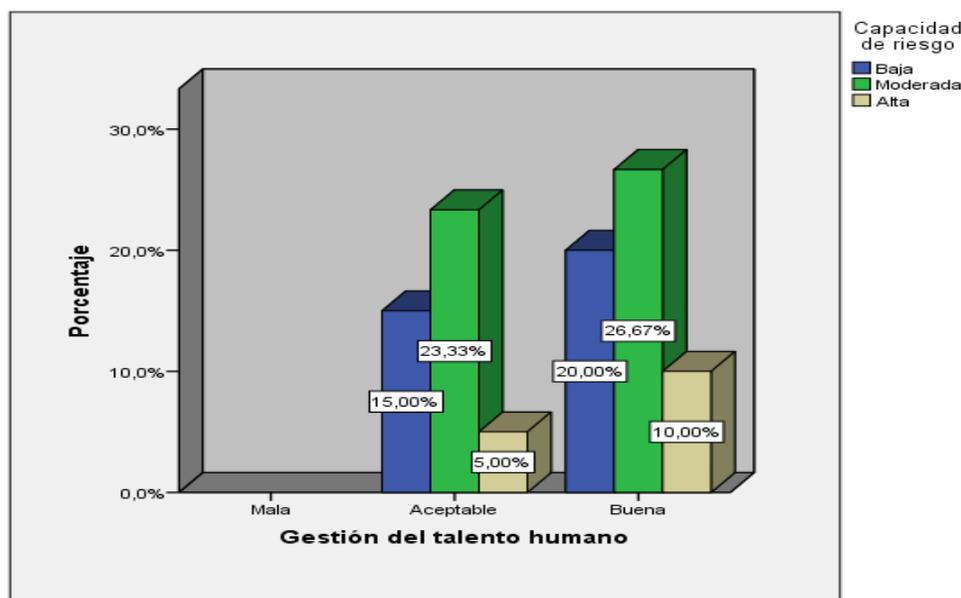


Figura 19. La gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 19, se percibe que el 26.67% de docentes consideran buena la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de capacidad de riesgo y el 5.00% consideran aceptable también evidencian un nivel alto de capacidad de riesgo.

Tabla 27

La gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Hábitos emprendedores							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	0	0,0%	10	16,7%	16	26,7%	26	43,3%
	Buena	0	0,0%	13	21,7%	21	35,0%	34	56,7%
	Total	0	0,0%	23	38,3%	37	61,7%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

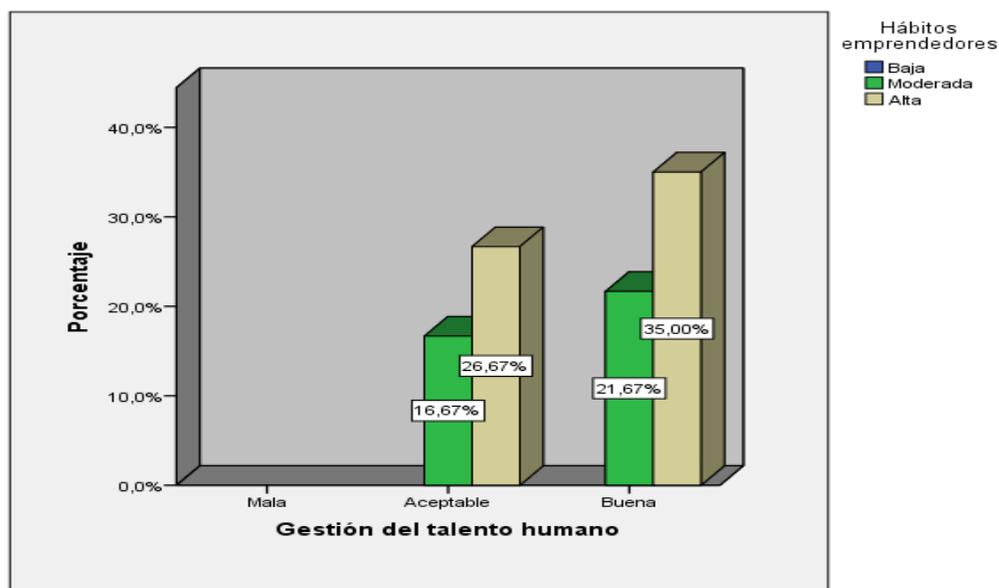


Figura 20. La gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

De la tabla y figura 20, se percibe que el 35.00% de los evaluados consideran buena la gestión del talento humano también evidencian nivel alto de hábitos emprendedores y el 16.67% de los docentes que consideran aceptable la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de hábitos emprendedores.

3.2. Resultados inferenciales

La contrastación de las hipótesis se probó por medio del Coeficiente de Correlación de Spearman, pues según la prueba de normalidad de datos las variables y dimensiones no evidencian normalidad, pues su valor “p” (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$.

Tabla 28

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión del talento humano	,160	60	,001	No Normal
Actitud emprendedora	,168	60	,000	No Normal
Autoeficacia	,224	60	,000	No Normal
Norma subjetiva	,106	60	,093	Normal
Locus de control	,165	60	,000	No Normal
Capacidad de riesgo	,139	60	,006	No Normal
Hábitos emprendedores	,154	60	,001	No Normal

Fuente: Base de datos

Se empleó a prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov pues el tamaño de la muestra es grande (60 encuestas).

Hipótesis general

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

Tabla 29

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

		Gestión del talento humano		Actitud emprendedora	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	-,111	
		Sig. (bilateral)		,399	
	N	60	60		
	Actitud emprendedora	Coeficiente de correlación	-,111	1,000	
Sig. (bilateral)		,399			
N		60	60		

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.399$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Primera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 30

Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

		Gestión del talento humano		Autoeficacia
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	-,116
		Sig. (bilateral)		,376
		N	60	60
	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	-,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,376	
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.116$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.376$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de la muestra analizada.

Segunda hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 31

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

			Gestión del talento humano	Hábitos emprendedores
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.016
		Sig. (bilateral)	.	.903
		N	60	60
	Hábitos emprendedores	Coeficiente de correlación	.016	1.000
		Sig. (bilateral)	.903	.
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.109$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.408$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes.

Tercera hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “*p*” es mayor que α .

Tabla 32

Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

		Gestión del talento humano		Locus de control	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	-.013	
		Sig. (bilateral)		.922	
		N	60	60	
	Locus de control	Coefficiente de correlación	-.013	1,000	
Sig. (bilateral)		.922			
N		60	60		

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.013$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.922$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el locus de control en la muestra estudiada.

Cuarta hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 33

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

		Gestión del talento humano		Capacidad de riesgo	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000		,070
		Sig. (bilateral)		.	,595
		N	60		60
	Capacidad de riesgo	Coeficiente de correlación	,070	1,000	
		Sig. (bilateral)	,595		.
		N	60		60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = 0.070$ lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.595$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia, la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo en la muestra.

Quinta hipótesis específica

Hipótesis de Investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

Tabla 34

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

			Gestión del talento humano	Hábitos emprendedores
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	,903
		N	60	60
	Hábitos emprendedores	Coeficiente de correlación	,016	1,000
		Sig. (bilateral)	,903	.
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = 0.016$ lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.903$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

IV. Discusión

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.399$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, por ello se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes del centro educativo Enrique Espinosa del Rímac, 2017. Si bien en los resultados descriptivos se muestran aspectos positivos y negativos en torno a la gestión del talento humano y la actitud emprendedora independiente, al realizar el análisis de correlación no muestra que no se relacionan las variables, por más buena o mala que fuera la gestión del talento humano en el colegio donde se realizó la investigación no depende que los docentes tengan actitudes emprendedoras, ya que las actitudes son características que se han formado individualmente, con sus propios recursos según sus intereses. Referimos a Alegría y Alvarado (2014) investigaron *actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de educación primaria de la universidad Federico Villareal donde se demuestra que existe relación entre las actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes*, lo mismo que ambos aspectos corresponden a actos y conocimientos individuales.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.116$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.376$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia, la relación no es significativa, asumiendo que no se acepta la hipótesis de investigación, no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la autoeficacia en la muestra. Una vez podemos referir que la autoeficacia es la capacidad del individuo para tener control sobre el rumbo de sus vidas, luchan por tener control en los sucesos que les afectan, entonces es un acto individual que no depende de la gestión de la institución, mencionamos a Llamachima (2013) postuló la investigación: gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes

del nivel primaria de las II.EE. de la UGEL 07 cuyos resultados fueron que si existe relación positiva débil entre las variables. Por lo ya mencionado la gestión si influye en la motivación laboral por ambos están ligados por el trabajo.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.109$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.408$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, rechazando la hipótesis de investigación asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva. Para el docente tener la presión social de alguien próximo a la institución condice o no a realizar la acción siempre dependiendo de sus propias conductas no de la gestión de la institución. Alegría y Alvarado (2014) investigaron *actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de educación primaria de la universidad Federico Villareal concluyen que existe relación entre las actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes*. Si bien son características y acciones individuales es por ello la relación en la investigación uno no depende del otro.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.013$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.922$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el locus de control. Esto se debe a que los docentes emprendedores no dependen solo de los estímulos, sino que adquieren significados gracias a la capacidad cognitiva de cada uno de ellos. Las características individuales como las necesidades o los rasgos no generan conductas por si solos. Según los propios intereses, referimos Martín (2011) realizo una investigación acerca de la *gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico*, identificando un alto nivel de autonomía, de reto y

heterogeneidad de conocimientos influye positivamente en el capital social de los empleados estratégicos. De la misma manera la retribución externa e interna influye en la retención del capital intelectual y sobre el capital afectivo de los colaboradores estratégicos y sugiere una relación significativa, aunque negativa con el capital social. Entonces los directivos de la institución donde se realiza la investigación deben apostar más en acercarse a los docentes en el apoyo cognitivo y diferenciado de cada uno de ellos, sólo así los docentes valoran a la gestión de la institución.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = 0.070$ lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.595$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes. Por lo mismo que la actitud emprendedora es una acción individual los riesgos que suceda en ello corresponde a actos individuales, referimos a Genesi y Suarez (2010) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de identificar la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes encontrando competencias solicitadas para el ámbito pedagógico, se enmarcan a lo administrativo; apartando lo pedagógico y comunitario, por la falta de conocimiento y de experiencia con respecto a las funciones que desempeñan, aún más si la institución descuida el aspecto cognitivo, actitudinal se tendrán docente con capacidad de riesgo con respecto a sus preferencias y disposiciones para tomar riesgos a emprender, se basará en la racionalidad de hacer cosas monótonas y no emprenderá.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = 0.016$ lo que indica una correlación positiva despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.903$ es superior al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no hay

relación significativa entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores en la muestra. El hábito no se consigue disciplinando de modo consiente la voluntad o la razón, un hábito no es solo un elemento mental como una creencia, sino que son mentales, orgánicos y energías externas que no se definen individualmente ni aislada, pues la organización las define en función del rol que desempeñan. Si los docentes frecuentemente realizan actividades monótonas y no emprendedoras, entonces será imposible pedir a un docente que tengan hábitos emprendedores, así mencionamos a Pertuz, Rojas, Navarro y Quinteros (2013) quienes investigaron el tema *Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento, cuyos rasgos son* : son la capacidad de aprender, la adaptabilidad y la empatía. La constancia de emprender logrará que las Instituciones educativas innoven, desarrollar al hábito está en las manos de los gestores, no por tiempos ni etapas más bien debe ser una cultura de la organización.

En los resultados de la investigación se observa que el 56.67% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena la gestión del talento humano en su institución es to debido que los procesos de la institución están planificadas con anticipación a pesar que el la organización y dirección se observan alguna falencias, es así que mencionamos a Genesi y Suarez (2010) quienes estudiaron la gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes, ellos refieren que la gestión del gerente se caracteriza por ser: Técnica y analítica para el tratamiento con sus colaboradores, para la toma de decisiones e informáticas. Las competencias solicitadas para el ámbito pedagógico, se enmarcan a lo administrativo; dejando a lado lo pedagógico y comunitario, por la falta de conocimiento y de experiencia con respecto a las funciones que asumen. el nivel técnico comercial los gerentes educativos muestran el conocimiento básico, sin llevarlo a la praxis ocasionado por factores externos: estructura organizacional centralizada, lo manifestado por los investigadores también se refleja en nuestra institución puesto que los procesos de gestión se cumplen descuidando el lado humano de los trabajadores más aún el tema

pedagógico y específicamente del monitoreo y acompañamiento de los directivos hacia los docentes, creando malestar en algunos colegas.

Martín (2011) realizó una investigación acerca de la *gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico* en la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac. En ella identifica que la retribución externa e interna influye en la retención del capital intelectual y sobre el capital afectivo de los colaboradores y propone una relación significativa, aunque negativa con el capital social. Es así en el estudio se observa que el 60.00% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena el reclutamiento, selección de personal en la gestión del talento humano dentro de la institución, se realizan procesos apropiados en la convocatoria, en la elección de los candidatos en algún puesto de trabajo, no obstante es fundamental que después que ingrese el docente u otro personal se debe realizar el seguimiento apropiado, descubrir cuáles son sus potencialidades y debilidades, que partir de ello integrarlo como responsable de las actividades, asimismo es necesario evaluar a los docentes frecuentemente para que a partir de las debilidades podamos insertar en la institución procesos de capacitación que ayude a mejorar el trabajo de los docentes.

En la tesis se observa que el 81.67% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena la capacitación, desarrollo de personal en la gestión del talento humano en su institución, esto concordante a Gallardo, González, Martínez y Pardo (2012) investigaron acerca de la *Gestión del talento en la empresa española y presenta sus análisis en el mundo del negocio*: el entendido como conjunto de individuos de la institución; conjunto de individuos de la organización con alto rendimiento y/o potencial; y, por último, comprendido como habilidades, capacidades y/o competencias de un individuo que le llevan a conseguir resultados extraordinarios, afirmamos que los docentes que se encuentren identificados con la institución, que reciban buen trato, capacitaciones y otros beneficios podrán hacer que la organización logre los objetivos trazados año tras año, un grupo reducido de docentes manifiestan que aún a la institución

educativa le falta innovar en esos procesos ya que los cursos no responden a sus necesidades más bien a las necesidades de los directivos.

La investigación en sus resultado descriptivos muestran que el 63.33% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena el desempeño, desarrollo del liderazgo en la gestión del talento humano en su institución, esto reforzado por Zeña (2017) en estudio de *Gestión del potencial humano y liderazgo pedagógico de la Institución Educativa Nuestra Señora de Montserrat dónde concreta que la gestión del potencial humano se relaciona directa y significativamente alta con el liderazgo pedagógico*. Esto debido a que si las instituciones educativas gestionan apropiadamente al personal docentes y administrativo entonces como resultado obtendrá una comunidad educativa satisfecha, docentes líderes pedagógicos, estudiantes con habilidades de liderazgo que hayan desarrollado habilidades y sean competentes. El líder pedagógico es el agente fundamental en la gestión pedagógica si se tiene docentes competentes entonces la razón de existir de las instituciones educativas se cumple.

Orizaga (2011) realizó la tesis, *Gestión del talento humano en las escuelas públicas, en la Universidad Autónoma de México*, encontrando como resultado que el 45% del personal directivo de las escuelas públicas no realiza un gestión de talento humano de buen nivel debido al mal manejo de los recursos humanos y financieros, contrario a ello en la investigación se observa que el 75.00% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac consideran buena los proceso de evaluación en la gestión del talento humano en su institución, esto debido a los factores motivacionales, factores higiénicos que se trabajan frecuentemente en la institución, cuidando todos los detalles en el aspecto administrativo, pedagógicos y las relaciones con los padres de familia, la prevención es algo que caracteriza a la institución es por ello que en observamos en algunos docentes las ganas de emprender e innovar es por ello que el 63.33% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac presentan un nivel moderado de actitud emprendedora, que permite el orgullo en para institución asimismo el 93.33% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa”

del Rímac presentan un nivel alto de autoeficacia en la actitud emprendedora, si bien la institución educativa apoya a los docentes , el gran mérito es de cada uno de los docentes puesto que ellos se auto capacitan, auto motivan y por tanto muestran la autoeficacia en todas las acciones que realizan día a día.

En el trabajo se observa que 53.33% de los docentes de la institución educativa “Enrique Espinosa” del Rímac presentan un nivel moderado de norma subjetiva en la actitud emprendedora, mejor explicado es cuando los docentes piensan y perciben los que otros en este caso lo directivos esperan de él y ello se convierte en la norma que rige su conducta, cuando las personas a las que atribuye esa creencia se siente obligado a cumplir, si los líderes del colegio identifican a un emprendedor y le dan una responsabilidad ese docente pondrá todo el esfuerzo para cumplir con la responsabilidad, es así para Pertuz, Rojas, Navarro y quinteros (2013) en la investigación *Perfil docente y fomento de la cultura del emprendimiento, muestran que los* docentes que tienen conocimiento en emprendimiento son facilitadores y comunicadores. Los rasgos de carácter son la capacidad de aprender, la adaptabilidad y la empatía. Son responsables, respetuosos, motivadores e innovadores, los directivos en la selección de los docentes debe tener en cuenta el perfil del puesto para que de esa manera pueda elegir apropiadamente, es fundamental que en la I.E haya docentes emprendedores eso permite a la institución el crecimiento y reconocimiento.

V. Conclusiones

Primera:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Segunda:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la autoeficacia de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Tercera:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la norma subjetiva de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Cuarta:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el locus de control de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Quinta:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la capacidad de riesgo de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

Sexta:

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y los hábitos emprendedores de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

VI. Recomendaciones

Primera:

Al Ministerio de educación realizar capacitaciones a los directores de las I.E en estrategias de gestionar al personal que permita diagnosticar e identificar falencias para ser trabajadas oportunamente y no perjudique el trabajo académico

Segunda:

A los directores de la I.E incentivar en los docentes la autonomía en la realización de sus funciones para que a partir de ello pueda desarrollar la actitud emprendedora

Tercera:

A los docentes centrar la atención en las críticas constructivas que permitan identificar nuestras limitaciones y fortalezas para un mejor desempeño administrativo y pedagógico.

Cuarta:

A los docentes trabajar en el control de nuestras emociones al realizar trabajos en equipo, contribuyendo con propuestas de mejora a las situaciones adversas.

Quinta:

A los docentes participar en las diferentes capacitaciones referido a emprendimiento y otros aspectos que contribuye al crecimiento personal y profesional

VII. Referencias bibliográficas

- Allport, G. W. 1935, "*Attitudes*". En Murchison, C. (Ed.): Handbook of Social Psychology. Clark University Press.
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006) *Administración de recursos humanos*. México D.F: McGraw Hill.
- Cooper, A. C. & Dunkelberg, W. C. (1987), "*Entrepreneurial research: old questions, new answers and methodological issues*", American Journal of
- Crant, J. M. (1996), *The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions*, *Journal of Small Business Management*, 34 (3), pp. 42-49.
- Cuadras, A. (2013) *La actitud emprendedora de los jóvenes universitarios ante su realización profesional*, Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Davidsson, P. 1995, "*Culture, structure and regional levels of entrepreneurship*". *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 7, nº 1, pp.41-62.
- En J. A. Moriano; M. Gorgievski & M. Lukes (Eds.), *Teaching Psychology of Entrepreneurship* (pp. 21-44). Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Espíritu Olmos, R. & Sastre Castillo, M.A. 2007, "*La actitud emprendedora durante la vida académica de los estudiantes universitarios*", Cuadernos de Estudios Empresariales, no 17, pp. 95-116.

- Gallo Laguna de Rins, M.A. 2003, "*Preservando el espíritu emprendedor en la empresa familiar: estructuras, sistemas de dirección y órganos de gobierno que facilitan la iniciativa emprendedora*", *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, no 39, pp. 7-20.
- García, Sánchez y Zapata (2008) – "*Definiciones de Gestión del Talento Humano*" en: <http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.VGKH0fl5Olo>
- González Morales, M.O. 2001, "*Actitudes y motivaciones hacia el trabajo y la creación de empresas según género*", *ICE-Boletín Económico*, vol. 2709, pp. 21-29.
- Guerrero Cano, M. & Urbano Pulido, D. 2007, "*Entrepreneurial Universities: The case of Autonomous University of Barcelona*". Research Work. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Kantis, H.; Ishida, M. y Komori, M. (2002); *Empresarialidad en economías emergentes: Creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia*, New York: Banco Interamericano de desarrollo.
- Krueger, N. (2000), "*The Cognitive Infrastructure of Opportunity Emergence*". *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24(3) 5-23
- Krueger, N. F. & Brazeal, D. V. 1994, "*Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs*". *Entrepreneurship: Theory & Practice*, vol. 19, nº 3, pp. 91-104.
- Krueger, N. F. & Carsrud, A. L. 1993, "*Entrepreneurial intentions: applying the*
- Latorre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.

- Liñán, F. & Chen, Y. 2009, "*Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions*". Entrepreneurship: Theory & Practice, vol. 33 (3), pp. 593-617.
- Liñán, F.; Battistelli, A. & Moriano, J. 2008, "*Entrepreneurial intentions in Europe*".
- Liñán, F.; Urbano, D. & Guerrero, M. 2011, "*Regional variations in entrepreneurial cognitions: start-up intentions of university students in Spain*".
- Lucas, W. A.; Cooper, S. Y.; Ward, T. & Cave, F. 2009, "*Industry placement, authentic experience and the development of venturing and technologyselffficacy*". Technovation, vol. 29 (11), pp. 738-752.
- Marcos. Cedeño, Y. (2010). *Nivel de clima organizacional del Instituto Universitario de Tecnología "José Antonio Anzoátegui" Sede El Tigre, según su personal administrativo*. Tesis para la obtención del grado de magister en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas.
- Mejía, D. (2015) "*Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*"
- Mira Solves, I. 2006, "*La creación de empresas por titulados universitarios. Una aproximación a los factores de influencia del ámbito de la Universidad*". Tesis Doctoral. Universidad Miguel Hernández.
- Peterman, N. E. & Kennedy, J. 2003, "*Enterprise Education: influencing students' perceptions of entrepreneurship*", Entrepreneurship Theory and Practice, vol. 28 (2), pp. 129-144.
- Robinson, P. B. & Sexton, E. A. 1994, "*The effect of education and experience of self-employment success*", Journal of Business Venturing, vol. 9 (2), pp. 141-156.

- Rodríguez Gutiérrez, M.J. & Santos Cumplido, F.J. 2008, "*La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas*", ICERevista de Economía, vol. 841, pp. 117-132.
- Rokeach, M. 1973, "*The nature of human values*". Nueva York: Free Press.
- Rueda, M. (2013) *La actitud emprendedora de los estudiantes Universitarios de la Facultad De CC.EE. y empresariales de Cantabria*- Universidad de Cantabria, para optar el grado de doctor.
- Ruiz Navarro, J., Rojas Vázquez, A. & Suárez Llorens, A. 2008, "*Las actitudes de los estudiantes universitarios de Andalucía ante la creación de empresas*".
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Shapiro, A. & Sokol, L. 1982, "*Social dimensions of entrepreneurship*". In C. A. Kent, D. L. Sexton & K. H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of entrepreneurship*, pp. 72-90. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall.
- Small Business, vol. 11 (3), pp. 11-21. "*theory of planned behavior*". *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, nº 4, pp. 315-330.
- Thompson, P. 1986, "*Characteristics of the small business entrepreneur in Canada*", *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 4 (1), pp. 5-11.
- Urbano Pulido, D. 2006, "*La creación de empresas en Catalunya: Organismos de apoyo y actitudes hacia la actividad emprendedora*". Departament de Treball i Indústria, Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial.
- Zhao, H.; Siebert, S. E. & Hills, G. E. 2005, "*The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions*". *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, nº 6, pp. 1265-1272.

VIII. Anexos

Anexo 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

AUTORA

Raquel Zambrano Montes

raquel_zambrano12@hotmail.com

IEP. "Enrique N. Espinosa"

RESUMEN

La gestión del factor humano se evidencia por la identificación de los colaboradores con la institución debida buenos o malos procesos realizados por los responsables en las entidades educativas, la investigación tiene como propósito determinar la relación de la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la I.E Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

La investigación fue desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, del corte transversal correlacional descriptiva, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con escala ordinal, cuya técnica la encuesta, ambos instrumentos fueron validados por expertos y la confiabilidad de la misma se trabajó con el alpha de cronbach cuyos valores fueron aceptables.

Los resultados obtenidos se trabajaron con la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, el valor de significación observada $p = 0.399$, asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

PALABRAS CLAVE

Palabras Clave: Gestión del talento humano y actitud emprendedora.

ABSTRACT

The management of the human factor is evidenced by the identification of the collaborators with the institution due to good or bad processes carried out by those responsible in the educational entities, the purpose of the research is to determine the relationship between the management of human talent and the entrepreneurial attitude of the Teachers of the IE Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

The research was developed within the quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlative cross section, the instruments used were two questionnaires with ordinal scale, whose technique the survey, both instruments were validated by experts and the reliability of the same was worked with the alpha of cronbach whose values were acceptable.

The results obtained were worked with the Spearman Correlation Test, where the correlation coefficient is $r = -0.111$ which indicates a negligible negative correlation, the value of significance observed $p = 0.399$, assuming that there is no significant relationship between the management of the human talent and the entrepreneurial attitude of the teachers of the Enrique Espinosa del Rímac Educational Institution, 2017.

KEYWORDS

Keywords: Human talent management and entrepreneurial attitude

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se identificará, cómo la gestión del factor humano se relaciona con la actitud emprendedora del personal docente de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, porque en dicha institución no se realiza la selección del personal de forma que esto repercuta en el mayor desarrollo integral de los docentes, no se capacita al docente en lo que requiere para un buen desempeño. El clima institucional, aunque es llevadero, no es lo deseado, estos y

otros motivos hacen que el docente sea conformista, no esté comprometido con la institución, presenten desgano, incumplimiento de sus deberes, además conformismo en las actividades diarias, se ve afectada la creatividad y el impedimento de los docentes en realizar cosas innovadoras. Como antecedente más relevante encontramos Llamachima (2013) postulo una tesis denominada “*gestión del talento humano y la motivación laboral*” con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en profesores de las instituciones educativas de nivel primaria correspondientes a la UGEL 07-san Borja, la tesis fue sustantiva, correspondiente al tipo no experimental, transaccional y diseño correlacional, cuya muestra representaba a 123 educadores, los resultados fueron: existe una relación positiva débil entre las variables.

Las variables estudiadas gestión del talento humano sustentado por Chiavenato (2009) la define como “conjunto de políticas y prácticas indispensables para gestionar cada aspecto concernidos con los colaboradores, desde un plan de captación a un plan de retiro (p. 45), Explicada desde dimensiones de la gestión del talento humano, Reclutamiento y selección de personal, selección de los recursos humanos, la descripción y el análisis de cargos, capacitación y desarrollo de personal, desempeño y desarrollo del liderazgo, los proceso de evaluación, factores motivacionales y factores higiénicos.

Asimismo Cuadras (2013, p.82) conceptualiza a la actitud emprendedora como: La disposición que poseen los trabajadores, para ser autoeficaces en la toma de decisiones, con capacidad para asumir y enfrentar retos, con hábitos emprendedores que le provean organizar el rol que pretende desempeñar para alcanzar objetivos, con afirmaciones que norman de modo subjetivo su desempeño emprendedor, con creencias internas y externas acerca del logro de su expectativa de emprender, a través de sus dimensiones autoeficacia, norma subjetiva, locus de control, capacidad de riesgo y hábito emprendedor

METODOLOGÍA

La presente cuenta con un diseño no experimental, corte transversal y de tipo correlacional, siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) de corte transversal es el estudio que se realiza a personas con diversas edades pero en un determinado momento en el tiempo, corresponde al tipo correlacional, el cual consiste en la cogida de dos o más datos de un grupo de personas para determinar la relación entre éstos. Población de docentes de docentes de la institución educativa Enrique N Espinosa, Rímac 2017. La investigación usó la población censal porque todos los sujetos de la población serán encuestados, en este acaso 60 trabajadores. Según Arias (2012, p. 33) que a diferencia de la encuesta por muestreo, el censo busca recabar información acerca de la totalidad de una población.

Para esta investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, el instrumento de recolección de datos empleado para esta investigación es el cuestionario, para realizar su validación por jueces se somete bajo el criterio de tres expertos en el tema, dos temáticos y un metodológico. Así pues, para obtener la mencionada confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach.

RESULTADOS

Tabla 1

La gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución Educativa Enrique N. Espinosa del Rímac, 2017

		Actitud emprendedora							
		Baja		Moderada		Alta		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Gestión del talento humano	Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Aceptable	1	1,7%	17	28,3%	8	13,3%	26	43,3%
	Buena	2	3,3%	21	35,0%	11	18,3%	34	56,7%
	Total	3	5,0%	38	63,3%	19	31,7%	60	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

Se observa que el 35.00% de los docentes que consideran buena la gestión del talento humano también presentan un nivel moderado de actitud emprendedora, mientras que el 1.67% de los docentes que consideran aceptable la gestión del talento humano también presentan un nivel bajo de actitud emprendedora.

Tabla 2

Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017

		Gestión del talento humano		Actitud emprendedora	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	-.111	
		Sig. (bilateral)		.	.399
		N	60		60
	Actitud emprendedora	Coeficiente de correlación	-.111	1,000	
		Sig. (bilateral)	.399		.
		N	60		60

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además el valor de significación observada $p = 0.399$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa al 95% y no se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

DISCUSIÓN

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es $r = -0.111$ lo que indica una correlación negativa despreciable, además, el valor de significación observada $p = 0.399$ es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, en consecuencia la relación no es significativa, por ello se rechaza la hipótesis de investigación asumiendo que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017. Si bien en los resultados descriptivos se muestran aspectos positivos y negativos en torno a la gestión del talento humano y la actitud emprendedora independiente, al realizar el análisis de correlación no muestra que no se relacionan las variable, por más buena o mala que fuera la gestión del talento humana en el colegio dónde se realizó la investigación no depende que los docentes tengan actitudes emprendedoras, ya que las actitudes son características que se han formado individualmente, con sus propios recursos según sus intereses. Referimos a Alegría y Alvarado (2014) investigaron *actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de educación primaria de la universidad Federico Villareal dónde se demuestra* que existe relación entre las actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los estudiantes, lo mismo que ambos aspectos corresponden a actos y conocimientos individuales.

CONCLUSIÓN

No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la actitud emprendedora de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.

REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México D.F: Mc Graw Hill.

Cuadras, A. (2013) La actitud emprendedora de los jóvenes universitarios ante su realización profesional, Universidad Autónoma de Sinaloa. Recuperado e. 23 de setiembre 2017.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial Ultra.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. (5.a ed.).

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5.a ed.).

RECONOCIMIENTOS

Consideración opcional. A las personas que apoyaron: discusión de ideas, con materiales, críticas constructivas, apoyo financiero para llevar a cabo la investigación.

<p>dimensión Locus de control (LC) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017?</p>	<p>dimensión Locus de control (LC) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017.</p>	<p>Locus de control (LC) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017, <i>es significativo</i>.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión Capacidad de Riesgo (CR) de los docentes de la Institución educativa Enrique Espinosa del Rímac, 2017, <i>es significativo</i>.</p>	
Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Resultados de investigación
<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación : Básica sustantiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Correlacional- causal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: 60 docentes</p>	<p>La técnica para ambas variables es la encuesta los instrumentos son:</p> <p>Variable ESCALA PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Chiavenato (2009) cita a Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), así mismo los aporte de Teles, Alves, Carlos, Oste, y Elías, (2010), y González (2006).</p> <p>Variable 2: Escala de actitud emprendedora.</p> <p>Autora: Araceli Cuadras Urtuzuastegui de la Universidad Autónoma de Sinaloa (2013)</p>	<p>Resultados descriptivos con niveles, frecuencias y porcentajes interpretados según datos establecidos por lo baremos.</p> <p>Resultados inferenciales: Con pruebas de regresión logística para ver la influencia de una variable sobre otra.</p>

Anexo 3

ESCALA PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado **docente**, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación educativa, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión la gestión del talento humano en la institución.

Ítems	Respuestas				
	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
I: Dimensión. Reclutamiento, selección de personal					
1. La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante.					
2. La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal.					
3. El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE.					
4. La comisión de la IE. evalúa el perfil profesional del postulante					
5. El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público					
6. El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.)					
7. La selección del personal docente es riguroso y transparente.					
8. Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante.					
II: Dimensión. Descripción y análisis de cargo					
9. Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento					
10. Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal					
11. Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo					
12. La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral.					
13. Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto.					
III: Dimensión. Capacitación, desarrollo de personal					
14. Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional.					
15. El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo.					
16. Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.					
17. Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio					
18. Me siento valorado por mi trabajo					
19. El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño					
20. Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.					
IV: Dimensión. Desempeño, desarrollo del liderazgo					
21. La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.					
22. El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.					
23. Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.					
24. El profesorado participa en la toma de decisiones					

25. El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.					
26. Estoy satisfecho con la comunicación existente.					
27. El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.					
28. Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.					
29. Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.					
30. La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse.					
31. El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo.					
V: Dimensión. Proceso de evaluación					
32. Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal					
33. Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento.					
34. Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación.					
35. El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes					
36. El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo.					
VI. Dimensión: Factores motivacionales					
37. El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación					
38. El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos					
39. La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc.					
40. El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes.					
41. Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo.					
42. Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional.					
43. Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones.					
44. Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta.					
45. Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa.					
46. Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados.					
VII. Dimensión: Factores higiénicos					
47. Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo					
48. Reciben los trabajadores las prestaciones de ley.					
49. Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
50. Existe un plan general de riesgos.					
51. Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales					
52. Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					

ESCALA DE ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS DOCENTES

INSTRUCCIONES: A continuación leerá una serie de reactivos en los que se expone hechos y circunstancias comunes. Por favor indica con una "X" que tanto coinciden con lo que se afirma en cada uno de los hechos. El propósito es conocer un poco más de lo que los docentes piensan/ hacen y planean durante su vida profesional.

ÍTEMS / OPCIONES DE RESPUESTA		DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Identifico oportunidades personales y se cuales son factibles				
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas				
3	Soy capaz de buscar y encontrar trabajo				
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica.				
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito.				
6	Busco realizar mis actividades de una manera original				
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen.				
8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio.				
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan.				
10	Lo que espera mi familia , es que triunfe en el trabajo				
11	Me da tristeza que la gente mire a los docentes con poca seriedad para el trabajo.				
12	Para los familiares lo más importante es que un integrante se su familia tenga trabajo y encuentre nuevos para su desarrollo profesional.				
13	Mi familia desea que trabaje para vivir bien.				
14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que trabajar				
15	Mis amigos y familiares me ven capaz de emprender con mi propio negocio o empresa.				
16	La sociedad espera que los docentes se sigan preparando.				
17	Me desanima que la gente diga que los docentes no se preparan, ni trabajamos bien				
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo.				
19	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades.				
20	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades.				
21	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte.				
22	Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales.				
23	Me molesta reconocer que se necesitan "palancas" para emprender un negocio o empresa				
24	Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje.				
25	Vejo anticipadamente los riesgos y logros de lo que hago				
26	Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr				
27	No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas				
28	Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo				
29	Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido				
30	La sociedad espera que los docentes sigan estudiando y preparándose				
31	Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria				
32	Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones				
33	Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos				
34	Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos				
35	Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo				
36	Conozco mis talentos y los aplico para lograr lo que quiero				

37	Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado				
38	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte				
39	Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad				
40	Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien				
41	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo				
42	Identifico, calculo y controlo los riesgos de lo que hago				
43	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades				
44	La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo				
45	Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo				

Anexo 4: Validez del instrumento

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas primordiales que direccionan de forma efectiva los procesos dirigidos al personal”.

Dimensiones de la variable Gestión del talento humano:

Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal

Chiavenato (2009) cita a Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) mencionan que: “el reclutamiento es el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo”.

Dimensión 2: La descripción y el análisis de cargos

Chiavenato (2009) cita a Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), dijeron que: “El análisis del puesto de trabajo es el proceso que consiste en narrar y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones bajo las que estas se realizan y los conocimientos, habilidades y aptitudes”.

Dimensión 3: Capacitación y desarrollo de personal

Chiavenato (2009) cita a Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), refieren: “La formación y desarrollo de competencias de los recursos humanos consiste en un conjunto de actividades cuya finalidad es optimizar su rendimiento presente o futuro, acrecentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes”.

Dimensión 4: Desempeño y desarrollo del liderazgo

Chiavenato (2009) cita a Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007), consideran que la evaluación del rendimiento se define como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Dimensión 5: Los procesos de evaluación

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño es una valoración metódica del desempeño del trabajador o del potencial a desarrollar en el futuro, para ello es imperioso un proceso para incitar o distinguir el valor de las cualidades del trabajador. Este proceso es dinámico, desarrollándose habitualmente a los empleados, ya sea este de manera formal o informal.

Dimensión 6: Factores motivacionales

Chiavenato (2009) cita a Robbins y Judge (2009), definieron a la motivación como el proceso que hace involucrar la intensidad, entendida como la energía que enfoca la persona en el intento de una tarea; la dirección, que constituyen el logro de los objetivos organizacionales y la persistencia que es la medida del tiempo en la que una persona mantiene el esfuerzo por lograr el objetivo.

Dimensión 7: Factores higiénicos

Chiavenato (2009) cita a Cortés (2007) dijo que: dentro de las condiciones de trabajo, se encuentran los factores físicos de naturaleza física, química o técnica, utilizados en la realización de los trabajos, estos pueden ser materias utilizadas o producidas, equipos que se manejan y los métodos de producción, asimismo otros factores de carácter psicológico y social que puedan afectar de forma trascendental la salud física, psíquica o social del trabajador.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesional del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público 1. Nunca							

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca						

	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
17	Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
18	Me siento valorado por mi trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
19	El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
20	Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO, DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
22	El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal. 1. Nunca 2. Casi nunca							

	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
23	Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
24	El profesorado participa en la toma de decisiones 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
25	El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
26	Estoy satisfecho con la comunicación existente. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
27	El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
28	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	✓		✓		✓		

	4. Casi siempre 5. Siempre						
29	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
	Dimensión 5: PROCESO DE EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre	✓		✓		✓	

	5. Siempre						
35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: FACTORES MOTIVACIONALES	Si	No	Si	No	Si	No
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes. 1. Nunca 2. Casi nunca	✓		✓		✓	

	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre						
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
46	Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados. 1. Nunca						

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 7: FACTORES HIGIÉNICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
50	Existe un plan general de riesgos. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto						
	1. Nunca	✓		✓		✓	
	2. Casi nunca						
	3. A veces						
	4. Casi siempre						
5. Siempre							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alma Espinosa Yajín

DNI: 70043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación

25 de 10 del 2017

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

Firma del Experto Informante.



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Actitud emprendedora

Ander (1987) refiere que: “Las actitudes no son conductas sino predisposiciones adquiridas para actuar selectivamente, conducirse de determinada manera en la interacción social. Tienen que ver con una forma de actuar”.

Dimensiones de la variable Actitud emprendedora:

Dimensión 1: Autoeficacia

Cuadras (2013, p.77) La autoeficacia se refiere a la convicción de que uno puede organizar y ejecutar efectivamente acciones para producir unos resultados requeridos (Bandura en Sánchez, 2009)

Dimensión 2: Norma subjetiva

Cuadras (2013) La norma subjetiva resume la presión social que recibe la persona de su contexto social más próximo. Esta, descansa en dos pilares. Uno que constituye las “creencias normativas” que mantiene la persona. Estas expresan la probabilidad de que la conducta a realizar resulte o no aceptable para las personas cuya opinión cuenta mucho y debe ser tenida en cuenta: padres, hermanos, amigos, compañeros de trabajo y similares. El otro pilar es la “motivación para acomodarse”. Indica la disposición de la persona a seguir o conformarse a esas opiniones (Morales, 1999).

Dimensión 3: Locus de control

Cuadras (2013) respecto al locus de control hace referencia (Rotter, 1966 en Oros, 2005), a una expectativa generalizada de control sobre los refuerzos, pudiéndose clasificar los sujetos, en función de esta, en internos o externos. Los primeros tendrían la experiencia de que los resultados que obtienen son contingentes o causados por sus conductas o por sus propias características personales, percibiéndose como capaces de influir en su propio destino, de transformar una situación adversa, o de aumentar su probabilidad de éxito.

Los segundos percibirían que las consecuencias de sus conductas dependen de factores ajenos a su control, como la suerte, el destino o la participación de otras personas, no reconociendo en ellos mismos la capacidad de alterar el curso de los eventos y de influir con sus acciones en el control de las contingencias de refuerzo que seguirán a su comportamiento.

Dimensión 4: Capacidad de riesgo

Cuadras (2013) Hace mención como una alternativa entre dos o más posibles, a cada una de las cuales están asociadas resultados positivos y negativos. En el riesgo desempeñan una función decisiva las probabilidades por parte de quien debe asumir la decisión. En esta evaluación intervienen la función desempeñada por los argumentos persuasivos, la fuerza de la motivación y la capacidad de realizar comparaciones correctas, el índice de responsabilidad que cada uno siente que debe asumir (Galimberti, 2002, p.971).

Dimensión 5: Hábitos emprendedores

Cuadras (2013,) El hábito es el “gigantesco volante de la sociedad”, su más preciosa fuerza conservadora que permite a los individuos orientarse en el mundo social, adquirir niveles y modos aceptables de conducta y poder prever las conductas de los demás (James en Galimberti, 2002, p.549).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUD EMPRENDEDORA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOEFICACIA							
1	Identifico oportunidades personales y sé cuáles son factibles. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo	✓		✓		✓		

	3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo						
3	Soy capaz de buscar y encontrar trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
6	Busco realizar mis actividades de una manera original 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: NORMA SUBJETIVA	Si	No	Si	No	Si	No
10	Lo que espera mi familia, es que triunfe en el trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
13	Mi familia desea que trabaje para vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
16	La sociedad espera que los docentes se sigan preparando 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
30	La sociedad espera que los docentes sigan estudiando y preparándose 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo	✓		✓		✓	

	4. En desacuerdo						
40	Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
11	Me da tristeza que la gente mire a los docentes con poca seriedad para el trabajo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que trabajar 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
17	Me desanima que la gente diga que los docentes no se preparan, ni trabajamos bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
34	Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
12	Para los familiares lo más importante es que un integrante de su familia tenga trabajo y encuentre nuevos para su desarrollo profesional. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
15	Mis amigos y familiares me ven capaz de emprender con mi propio negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo	✓		✓		✓	

	4. En desacuerdo						
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
24	Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
41	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: LOCUS DE CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
19	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
22	Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
43	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
44	La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo	✓		✓		✓	

	3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo						
20	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
23	Me molesta reconocer que se necesitan “palancas” para emprender un negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
32	Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
21	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
38	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
39	Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No

26	Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
33	Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
27	No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
29	Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
35	Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
28	Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
31	Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

45	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo.</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: HÁBITOS EMPRENDEDORES	Si	No	Si	No	Si	No	
25	<p>La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓		
36	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓		
37	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓		
42	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado.</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesional del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	✓		✓		✓		

	4. Casi siempre 5. Siempre						
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGO	Si	No	Si	No	Si	No
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	

12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
17	Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	✓		✓		✓		

	4. Casi siempre 5. Siempre						
18	Me siento valorado por mi trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
19	El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
20	Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO, DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
21	La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
22	El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
23	Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	✓		✓		✓	

	4. Casi siempre 5. Siempre						
24	El profesorado participa en la toma de decisiones 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
25	El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
26	Estoy satisfecho con la comunicación existente. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
27	El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
28	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
29	Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	

30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: PROCESO DE EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: FACTORES MOTIVACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a cargo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	✓		✓		✓	

	4. Casi siempre 5. Siempre						
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
46	Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: FACTORES HIGIÉNICOS	Si	No	Si	No	Si	No
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo 1. Nunca						

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
50	Existe un plan general de riesgos. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL

DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de 10 del 2017



Firma del Experto Informante.

Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
Docente Universitaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUD EMPRENDEDORA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOEFICACIA							
1	Identifico oportunidades personales y sé cuáles son factibles. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
3	Soy capaz de buscar y encontrar trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
6	Busco realizar mis actividades de una manera original 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: NORMA SUBJETIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Lo que espera mi familia, es que triunfe en el trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
13	Mi familia desea que trabaje para vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
16	La sociedad espera que los docentes se sigan preparando 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

30	La sociedad espera que los docentes sigan estudiando y preparándose 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
40	Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
11	Me da tristeza que la gente mire a los docentes con poca seriedad para el trabajo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que trabajar 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
17	Me desanima que la gente diga que los docentes no se preparan, ni trabajamos bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
34	Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
12	Para los familiares lo más importante es que un integrante de su familia tenga trabajo y encuentre nuevos para su desarrollo profesional. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

15	Mis amigos y familiares me ven capaz de emprender con mi propio negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
24	Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
41	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: LOCUS DE CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
22	Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
43	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo	✓		✓		✓		

	4. En desacuerdo						
44	La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
20	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
23	Me molesta reconocer que se necesitan “palancas” para emprender un negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
32	Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
21	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
38	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	
39	Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
33	Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
27	No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
29	Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
35	Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
28	Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
31	Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

45	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo.</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: HÁBITOS EMPRENDEDORES	Si	No	Si	No	Si	No
25	<p>La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
36	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
37	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
42	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado.</p> <p>1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mo:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RIVERA RUPAY ROSA ISABEL

DNI: 08511155

Especialidad del validador: TEMATICO

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

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

26 de 10 del 2017

Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY
Docente Universitaria
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE PERSONAL							
1	La IE utiliza varios medios para publicar el anuncio de una plaza vacante. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
2	La entrevista personalizada, permite realizar una mejor selección del personal. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
3	El personal, en general, presenta las documentaciones solicitadas por la IE. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
4	La comisión de la IE. evalúa el perfil profesional del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
5	El contrato o nombramiento del personal docente a la IE. es netamente por concurso público 1. Nunca							

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
6	El contrato o nombramiento del personal docente es por recomendación (Director de la IE, UGEL, etc.) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
7	La selección del personal docente es riguroso y transparente. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
8	Se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del postulante 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se realiza la información básica del cargo antes del contrato o nombramiento 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
10	Se realiza el análisis de cargo para una selección adecuada del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
11	Se redactan los profesiogramas del puesto de trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces							

	4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
12	La IE ofrece seguridad y estabilidad laboral. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
13	Las cualidades personales, sociales y/o conductuales son de importancia para comprender mejor los deberes del puesto. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN, DESARROLLO DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se procura que el profesorado reciba la formación adecuada para su desarrollo profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
15	El equipo directivo procura facilitar al profesorado los recursos necesarios para hacer bien su trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
16	Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

17	<p>Cuando se comparten con los compañeros las experiencias profesionales, éstos muestran interés y se promueve un clima de intercambio.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	
18	<p>Me siento valorado por mi trabajo</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	
19	<p>El personal, en general, de la institución preocupa de capacitarse para mejorar su desempeño</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	
20	<p>Se precisa de entrenamiento para mejorar su desempeño.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO, DESARROLLO DEL LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No
21	<p>La dirección dirige, conduce, guía, apoya, empodera.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	
22	<p>El estilo de dirección facilita el desarrollo profesional del personal.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓	

23	<p>Cuando el profesorado se plantea un proyecto innovador, El Equipo Directivo anima su realización.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
24	<p>El profesorado participa en la toma de decisiones</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
25	<p>El Equipo Directivo se interesa personalmente por los problemas que tienen algunos profesores en el aula.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
26	<p>Estoy satisfecho con la comunicación existente.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
27	<p>El trabajo en equipo es la base del desarrollo del personal en el centro.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
28	<p>Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño del puesto de trabajo.</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	✓		✓		✓		
29	<p>Se promueve y desarrolla el conocimiento, talento y los valores institucionales.</p> <p>1. Nunca</p>							

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
30	La IE planifica y controla estratégicamente las actividades a realizarse. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
31	El personal, generalmente, realiza sus actividades en equipo de trabajo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: PROCESO DE EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
32	Se considera que el proceso de evaluación tiene que ver con el mejoramiento del rendimiento del personal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
33	Se evalúan las actividades realizadas, para su mejoramiento. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
34	Existe una planificación de parte de los evaluadores en los procesos de evaluación. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
35	El profesorado informa a los alumnos acerca de su progreso continuo en los aprendizajes 1. Nunca							

	2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
36	El trabajo docente es evaluado de manera fehaciente y se ayuda a mejorarlo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: FACTORES MOTIVACIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
37	El personal docente muestra responsabilidad por convicción y vocación 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
38	El personal docente demuestra crecimiento personal y académico gracias al incentivo de los directivos 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
39	La dirección de la IE reconoce al docente mediante resoluciones directorales, diplomas, etc. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
40	El ministerio de educación y la Ugel promueven incentivos para el crecimiento profesional de los docentes. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
41	Los logros alcanzados por los docentes son reconocidos mediante resoluciones directorales, diplomas, palmas magisteriales, etc por parte de las autoridades a							

	cargo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
42	Se fomenta incentivos salariales de acuerdo el desempeño y el crecimiento académico del profesional. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
43	Se proporciona al empleado la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de las sus funciones. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
44	Se le explican los beneficios del trabajo que pueden motivarle a aceptar a laborar en la empresa, cuando un candidato a un puesto de trabajo se presenta. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
45	Se realizan capacitaciones para concienciar a los trabajadores acerca de los cambios que se efectuaran dentro de la empresa. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
46	Se le dan estímulos laborales y personales a los empleados. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 7: FACTORES HIGIÉNICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
47	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
48	Reciben los trabajadores las prestaciones de ley. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
49	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
50	Existe un plan general de riesgos. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
51	Se realizan actividades dentro de la empresa, para favorecer las relaciones interpersonales 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	✓		✓		✓		
52	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre	✓		✓		✓		

5. Siempre							
------------	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: INFANTES ESPINOSA, CARLOS ANTONIO

DNI: 08040114

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

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

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

26 de 10 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ACTITUD EMPRENDEDORA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTOEFICACIA							
1	Identifico oportunidades personales y sé cuáles son factibles. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
3	Soy capaz de buscar y encontrar trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
6	Busco realizar mis actividades de una manera original 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: NORMA SUBJETIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Lo que espera mi familia, es que triunfe en el trabajo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
13	Mi familia desea que trabaje para vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
16	La sociedad espera que los docentes se sigan preparando 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

30	La sociedad espera que los docentes sigan estudiando y preparándose 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
40	Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
11	Me da tristeza que la gente mire a los docentes con poca seriedad para el trabajo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que trabajar 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
17	Me desanima que la gente diga que los docentes no se preparan, ni trabajamos bien. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
34	Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
12	Para los familiares lo más importante es que un integrante de su familia tenga trabajo y encuentre nuevos para su desarrollo profesional. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		

15	Mis amigos y familiares me ven capaz de emprender con mi propio negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
24	Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
41	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: LOCUS DE CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
22	Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
43	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo							

	3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
44	La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
20	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
23	Me molesta reconocer que se necesitan “palancas” para emprender un negocio o empresa. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
32	Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
21	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
38	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
39	Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo	✓		✓		✓		

	4. En desacuerdo							
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
33	Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
27	No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
29	Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
35	Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
28	Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo. 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo 4. En desacuerdo	✓		✓		✓		
31	Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria 1. De acuerdo 2. Medianamente de acuerdo 3. Medianamente en desacuerdo	✓		✓		✓		

	4. En desacuerdo						
45	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo.</p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. Medianamente de acuerdo</p> <p>3. Medianamente en desacuerdo</p> <p>4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: HÁBITOS EMPRENDEDORES	Si	No	Si	No	Si	No
25	<p>La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo</p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. Medianamente de acuerdo</p> <p>3. Medianamente en desacuerdo</p> <p>4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
36	<p>Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo</p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. Medianamente de acuerdo</p> <p>3. Medianamente en desacuerdo</p> <p>4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
37	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado</p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. Medianamente de acuerdo</p> <p>3. Medianamente en desacuerdo</p> <p>4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	
42	<p>Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado.</p> <p>1. De acuerdo</p> <p>2. Medianamente de acuerdo</p> <p>3. Medianamente en desacuerdo</p> <p>4. En desacuerdo</p>	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: INFANTE ESPINOSA, CARLOS ANTONIO

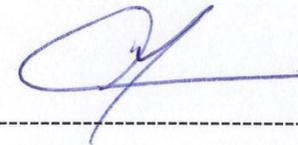
DNI: 08040114

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

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

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

26 de 10 del 2017



Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”**

Lima, 15 de febrero de 2018

Señor Carlos Venturo Orbegoso

Universidad César Vallejo

Director de la Escuela de Postgrado – Filial Lima

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo, me dirijo a Ud. para comunicarle que la Profesora Raquel Zambrano Montes identificada con DNI N° 08130119 y código de matrícula N° 7001113546, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la unidad de Postgrado que Ud. dirige, desarrolló durante la segunda semana de noviembre de 2017, el trabajo de investigación:

“Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017”

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines y usos que crea por conveniente.

Cordialmente:



José Luis Infantes Espinosa
José Luis Infantes Espinosa
Director de la IEPr Enrique N. Espinosa

Anexo 6: Base de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																																							
El reclutamiento, selección de personal								La descripción y análisis de								La capacitación, desarrollo de personal								El desempeño, desarrollo del liderazgo								Los procesos de evaluación								Factores motivacionales								Factores higiénicos							
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52				
E 1	2	5	2	4	1	1	4	5	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	2	2	5	5					
E 2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4					
E 3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	2	2	5	5			
E 4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3				
E 5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3				
E 6	3	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5					
E 7	3	4	4	4	5	1	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4				
E 8	2	4	3	3	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5			
E 9	2	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	4	4	5	5	5			
E 10	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	1	2	3	3	1	5	1	5	5		
E 11	3	3	5	5	1	1	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	3	1	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4			
E 12	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5			
E 13	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		
E 14	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4		
E 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E 16	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5			
E 17	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
E 18	3	4	4	5	1	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5			
E 19	2	5	5	5	1	1	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	1	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5			
E 20	2	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5				
E 21	3	4	5	5	5	1	5	5	4	4	2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	1	3	1	1	1	3	4	3	4	5	1	5	5	5					
E 22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E 23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4			
E 24	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E 25	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
E 26	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4			
E 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E 28	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3		
E 29	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3			
E 30	3	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E 31	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
E 32	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4		
E 33	3	4	4	5	1	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	5			
E 34	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
E 35	3	3	5	5	1	1	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	1	3	1	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4			
E 36	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E 37	4	4	3	3	3	3																																																	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	V	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	
2	Actitud emprendedora																																														
3	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45		
4	E1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	2	3	2	4	1	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	1	2	2	4	4	4	3	3		
5	E2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	3	4	4	1	4	3	1	4	4	2	2	1	1	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	1	1	4	2	3	4	3	1		
6	E3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	2	4	3		
7	E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	E5	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	1	1	4	3	3	4	3	2		
9	E6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	1	4	2	1	4	4	2	2	4	1	4	3	3	2	1	3	3	4	2	
10	E7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	1	4	2	3	3	1	1	3	2	4	4	2	3	1	2	4	4	1	3	2	4	4
11	E8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	2			
12	E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	E10	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	1	1	3	3	2	3	1	1	4	1	3	3	2	1	3	3	4	1	1	2	2	4	3	3	3			
14	E11	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	1	3	1	1	4	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1	1	2	3	4	3	1	
15	E12	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3			
16	E13	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3			
17	E15	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	1	4	2	1	4	3	4	1	1	4	2	4	3	2	3	4	3	1	2	2	3	4	3	1		
18	E16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	2	2	4	4	1	3	2	3	4	2	2		
19	E17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	3	1	3	4	4	3			
20	E18	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	
21	E19	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	1	4	3	1	4	2	4	4	1	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	
22	E20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	1	4	1	4	4	3	3	1	4	4	4	1	1	3	3	4	4	2	2
23	E21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	1	2	4	1	4	2	3	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2
24	E22	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	3	4	3
25	E23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	1	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	E24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	2	4	4	1	3	2	3	4	4	2	2			
27	E25	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1	3	1	3	4	4	3
28	E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	E27	4	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	1	1	4	3	3	4	3	2		
30	E28	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	4	4	1	4	4	1	4	2	1	4	4	4	2	2	4	1	4	3	3	2	1	3	3	4	2	2
31	E29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	1	2	4	2	3	3	1	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2
32	E30	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	3	4	3	
33	E31	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	1	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	E32	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	4	1	4	3	1	4	2	4	4	1	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	
35	E33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	E34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	1	4	2	3	3	1	2	4	3	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	3	2
37	E35	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	3	4	3
38	E36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	3	4	4	1	4	3	1	4	4																							

Anexo 7

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1059571973&s=1&o=928296940&lang=es

feedback studio | Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017. /0 6 de 30



Gestión del talento humano y la actitud emprendedora en los docentes de la institución educativa Enrique N. Espinosa, Rímac 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
B^h. Raquel Zambrano Montes

ASESOR:
Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
5	educacionyeducadores... Fuente de Internet	<1 %
6	fonoaudiologia.net Fuente de Internet	<1 %
7	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 91 | Número de palabras: 16209

12:46 p. m. 10/03/2018