



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores
en docentes de la UGEL 1- SJM - 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Marilyn Julianna Pillco Chavarria

ASESOR:

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA E INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

Perú - 2018

Jurado

Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Presidente

Dra. Dora Ponce Yactayo

Secretario

Dra. Nancy Cuenca Robles

Vocal

Dedicatoria

A Dios, a mi madre y a mis hijos que son la luz que guía mi vida y el motivo de superación en mi carrera profesional.

Agradecimiento

A todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo y en especial a la DR. Nancy Cuenca robles por el apoyo incondicional en el proceso formativo del desarrollo de tesis.

Declaración de autoría

Yo, Marilyn Giulianna Pillco Chavarría estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM – 2017”, para la obtención del grado académico de Maestra 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 otra 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 febrero de 2018

Marilyn Giulianna Pillco Chavarría

DNI: 42183188

Presentación

Señores miembros del jurado:

A continuación presento la tesis que lleva como título: “Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM – 2017”, cuyo objetivo general es identificar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está dividida en siete capítulos. El primer capítulo: Introducción, contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, en este capítulo también se formula el problema y se justifica el estudio, asimismo, se plantean las hipótesis y establecen los objetivos de estudio. El segundo capítulo: Método, contiene el diseño de investigación, las variables de estudio con su respectiva operacionalización, la población y la muestra de estudio, se describe las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos, y por último se consideran los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados obtenidos. El cuarto capítulo contiene la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se muestran las conclusiones del estudio. El sexto capítulo contiene las recomendaciones. El séptimo capítulo presentamos las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado, espero contar con los requisitos que se encuentran establecidos en las normas de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, para la aprobación respectiva.

La autora

Índice de contenido

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables	37
2.3. Población y muestra	39

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	
3.1. Resultados descriptivos de las variables	47
3.2. Contrastación de hipótesis	57
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	75
VIII. ANEXOS	80

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión del capital humano	38
Tabla 2: Operacionalización de la variable ejercicio de las labores	39
Tabla 3: Validación de juicio de expertos de la escala de gestión del capital Humano	43
Tabla 4: Validación de juicio de expertos de la escala de ejercicio laboral	43
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	43
Tabla 6: Estadística de fiabilidad de la escala de gestión del capital humano	44
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de la escala de ejercicio laboral	44
Tabla 8: Niveles de percepción de la gestión del capital humano	47
Tabla 9: Niveles de percepción del reclutamiento del capital humano	48
Tabla 10: Niveles de percepción de la selección del capital humano	49
Tabla 11: Niveles de percepción de la incorporación del capital humano	50
Tabla 12: Niveles de percepción de la capacitación del capital humano	51
Tabla 13: Niveles de percepción de la retención del capital humano	52
Tabla 14: Niveles de percepción del ejercicio de las labores	53
Tabla 15: Niveles de percepción de la eficacia	54
Tabla 16: Niveles de percepción de la eficiencia	55
Tabla 17: Niveles de percepción de la motivación laboral	56
Tabla 18: Prueba de normalidad según kolmogorov-Smimov entre gestión del capital humano y ejercicio de las labores	57
Tabla 19: Correlación entre gestión del capital humano y ejercicio de las labores	58

Tabla 20: Correlación entre reclutamiento del capital humano y ejercicio de las labores	59
Tabla 21: Correlación entre selección del capital humano y ejercicio de las labores	60
Tabla 22: <i>Correlación entre incorporación del capital humano y ejercicio de las labores</i>	61
Tabla 23: Correlación entre capacitación del capital humano y ejercicio de las labores	62
Tabla 24: Correlación entre retención del capital humano y ejercicio de las labores	63

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Percepción de la variable gestión del capital humano	47
Figura 2: Percepción de la dimensión reclutamiento del capital humano	48
Figura 3: Percepción de la dimensión selección del capital humano	49
Figura 4: Percepción de la dimensión incorporación del capital humano	50
Figura 5: Percepción de la dimensión capacitación del capital humano	51
Figura 6: Percepción de la dimensión retención del capital humano	52
Figura 7: Percepción de la variable ejercicio de las labores	53
Figura 8: Percepción de la dimensión eficacia	54
Figura 9: Percepción de la dimensión eficiencia	55
Figura 10: Percepción de la dimensión motivación laboral	56

RESUMEN

El objeto de esta investigación desarrollada fue identificar la relación entre dos variables muy relevantes, como son la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 1 del distrito de San Juan de Miraflores.

El estudio ejecutado fue básico correlacional, donde no se manipularon las variables, obedeciendo a un método hipotético deductivo. El número de sujetos integrantes de la población lo conformaron 100 educadores de la UGEL 1 – SJM, cuya muestra extraída fue de 79 educadores. Se administraron dos instrumentos, siendo uno de ellos la escala de gestión del capital humano y el otro la escala de ejercicio laboral.

Los resultados que se derivan del presente estudio indican la existencia de relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, siendo la correlación baja ($Rho= 0,249$) entre las variables. Por otro lado, los resultados nos dan a conocer que los procesos de reclutamiento, selección e incorporación del capital humano no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$), con el ejercicio de las labores en los docentes. Los procesos de capacitación y retención del capital humano si tienen relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) con el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 1, siendo bajos los coeficientes de correlación, $Rho= 0,255$ y $Rho= 0,333$ respectivamente.

Palabras clave: Gestión del capital humano - ejercicio de las labores – reclutamiento – selección – incorporación – capacitación - retención

Abstract

The purpose of this research was to identify the relationship between two very important variables, such as the management of human capital and the exercise of work in teachers of the UGEL 1 district of San Juan de Miraflores.

The executed study was basic correlational, where the variables were not manipulated, obeying a hypothetical deductive method. The number of subjects in the population was made up of 100 educators from UGEL 1 - SJM, whose sample was drawn from 79 educators. Two instruments were administered, one being the human capital management scale and the other the labor exercise scale.

The results derived from the present study indicate the existence of a statistically significant relationship ($p < 0.05$) between the management of human capital and the exercise of the tasks in the teachers of the UGEL 01, being the correlation low ($Rho = 0.249$) among the variables. On the other hand, the results inform us that the processes of recruitment, selection and incorporation of human capital do not have a statistically significant relationship ($p > 0.05$), with the exercise of work in the teachers. The processes of training and retention of human capital if they have a statistically significant relationship ($p < 0.05$) with the exercise of work in the teachers of UGEL 1, with low correlation coefficients, $Rho = 0.255$ and $Rho = 0.333$ respectively.

Keywords: Human capital management - exercise of tasks - recruitment - selection - incorporation - training – retention

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El capital humano en este tiempo se cataloga como el propulsor del crecimiento de las organizaciones, siendo uno de los principales pilares en las que se sostienen las diversas compañías o instituciones prestadoras de servicios (Tinoco y Soler, 2011). Las economías de hoy en día, en buena medida, deben su productividad a la inversión que realizan en adquirir conocimientos y habilidades, es decir, la capacitación laboral; siendo los trabajadores, aquellos portadores de estos conocimientos y habilidades (Becker, 2002).

Los retos del siglo XXI en este mundo globalizado están orientados fundamentalmente al manejo de conocimientos; dichos conocimientos representan para las organizaciones un aspecto fundamental para la gerencia de los talentos, el cual conlleva a alcanzar las metas establecidas, siendo clave la sinergia entre los directivos o gerentes, la organización misma y su capital humano para lograr avances sustanciales en los procesos que implican la producción.

Se dice que el área de recursos humanos de diversas organizaciones en el mundo, actualmente atraviesan por diversos cambios y de forma acelerada, los cuales son fácilmente percibidos. Estos cambios apuntan a la organización del futuro, el liderazgo disruptivo y el recurso humano digital, siendo estos los desafíos más resaltantes de las áreas de personal en todo el mundo, siendo importante que las gerencias puedan adaptarse a las nuevas tendencias que se proponen. Es así entonces que las organizaciones en diversas partes del planeta hoy en día están en la búsqueda de nuevos enfoques que le permitan gestionar de manera acertada y eficiente al capital humano (Deloitte, 2017).

De un estudio reciente, en el cual participaron miles de organizaciones de 140 países del mundo, se desprende que el 81% de los líderes de estas organizaciones manifiestan que al cambiar las labores que realiza el trabajador, las habilidades también tienen que cambiar, es decir, un determinado trabajo requerirá de ciertas habilidades específicas con las que tiene que contar el trabajador en su perfil, mientras otro trabajo, así sea dentro de la misma organización, necesitará otro tipo de habilidades; es de vital importancia ubicar e incorporar trabajadores apropiados. La consecución de talento, es finalmente uno de los retos más

relevantes que la organización de hoy en día tiene que confrontar (Walsh y Volini, 2017).

Buena parte de las organizaciones que operan en nuestro país, ya sean públicas o privadas, no siempre se caracterizan por potenciar adecuadamente su capital humano. Si bien es cierto, hoy en día algunas organizaciones del sector público han experimentado algunos cambios de relevancia, como por ejemplo, la estrategia de gestión pública denominada presupuesto por resultados, caracterizándose por ser estos resultados medibles, sin embargo, los recursos humanos muchas veces no se encuentran a la altura de los retos planteados, ya sea en términos de perfil, capacitación o entrenamiento.

En el ámbito de la educación pública, desde hace un buen tiempo se ha propuesto trabajar con metas y tiempos. Se busca siempre la calidad en la educación, podemos decir incluso, que en algunos casos, las metas establecidas resultan ambiciosas, con el único objetivo de lograr estudiantes bien preparados para enfrentar los retos que la vida impone en todas sus variantes. En estos casos, la tarea de los maestros resulta agobiante, por las múltiples actividades que deben realizar en favor de los estudiantes.

Es necesario que la capacidad de liderazgo de los directivos salga a relucir, a través de la motivación, capacitación, organización, etc. Los directivos deben tener también esa capacidad de anticiparse a los problemas, a los conflictos; saber utilizar los perfiles de sus colaboradores (docentes) para realizar determinadas tareas, en términos más simples, los directivos deben poseer la capacidad de administrar adecuadamente los recursos humanos con que cuenta su institución.

En la UGEL N° 1 se viene observado que la gestión del capital humano no necesariamente es la más adecuada, presentándose algunas falencias al respecto, en cuanto a la capacitación, administración de los perfiles, incentivos, etc., por otro lado, respecto a la labor que realizan los docentes, no se observa el cumplimiento de las metas de manera eficaz y eficiente, poniendo en riesgo, en algunos casos, la educación de los estudiantes que se les pone en sus manos; es así entonces, que el propósito de la investigación fue conocer si es que las variables gestión del capital humano y ejercicio de las labores en los docentes se relacionan.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales.

Sarmiento (2017), en su tesis titulada *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Central del Ecuador*. El estudio tuvo como objeto encontrar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral; el estudio básico y correlacional se ejecutó con una muestra probabilística ascendente a 235 sujetos; el autor encuentra asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal de la Universidad Central ($p < 0,05$); por otro lado, los resultados demostraron también que el 80% de los trabajadores muestran insatisfacción con la medición del ejercicio laboral, mientras que el 93% manifestó que el método de evaluación del desempeño llevada a cabo por la universidad, no contribuye a la gestión institucional y tampoco al desarrollo profesional.

Espín (2016), en su tesis doctoral *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*; se propone como objetivo esquematizar un modelo que explique la asociación entre gestión del talento humano y rendimiento en las labores, tanto en profesores como directivos de la universidad; el estudio descriptivo y a la vez explicativo concluye en que la gestión del talento humano, como procedimiento estratégico, está en la búsqueda de la adecuada elección, instrucción, organización y complacencia de los recursos humanos, a la vez que alienta el desarrollo de ciertas competencias, y éstas estén orientadas a lograr un elevado rendimiento de los profesores y altos funcionarios de la universidad. Los resultados de la investigación demostraron que existe un 20% de inadecuado sistema de selección de docentes, excesiva carga laboral, deficientes indicadores de evaluación del desempeño y un sistema de recompensas inapropiados.

Salinas (2012), realizó el estudio *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental de Ambato*. El objeto del estudio fue la mejora de la gestión administrativa y el rendimiento del personal docente; el estudio experimental contó con una población conformada tanto por directivos como docentes. Tuvo un enfoque cualitativo donde se evaluó el

trabajo docente para averiguar sobre los aspectos provechosos y adversos en la labor que desempeñan los maestros, la cual permita la toma de decisiones; el desempeño docente no está claramente identificado. Se concluye que la calidad en la gestión administrativa de esta organización educativa es muy baja. Se observó un impacto considerable de la gestión administrativa en el desempeño de la labor docente.

Rojo (2012), desarrolló la tesis *Gestión del talento humano en los docentes de un Centro de Formación Técnica*. El autor con su estudio tiene por objeto crear un modelo de gestión del talento humano dirigido a la institución educativa. El estudio sustantivo y correlacional concluye que en el centro de formación técnica no se encuentra una planificación de la gestión del talento, asimismo, tampoco existe una programación de acciones de forma aislada que estén orientadas a la gestión del talento. Por otro lado, los educadores del centro de formación técnica valoran positivamente el modelo de formación por competencias, ya que representa para ellos un factor relevante para su crecimiento como profesional. El clima laboral entre docentes y directivos es apropiado, el cual genera motivación en ambos grupos; el salario vendría a ser un factor motivador para el desempeño de las labores, pero no es el único factor presente.

Gonzales (2011) quien desarrolló la tesis *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda"*; el estudio sugiere como objetivo asociar las variables gestión del talento humano y motivación, el cual fue de tipo descriptivo correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 242 sujetos, entre autoridades, personal docente, personal administrativo y de servicio. La autora concluye que en la institución existe un bajo nivel de gestión, un clima favorable, poco intercambio entre los trabajadores; valores poco tomados en cuenta, negativismo ante los cambios, exiguo liderazgo, disminuido interés por la formación y adquisición de competencias. La motivación adecuada es relevante para el ejercicio laboral en el instituto, permitiendo al trabajador desplegar de manera conveniente sus funciones y adquirir la eficiencia deseada, lo que es posible con la variación en la postura del trabajador, al evidenciar su disposición por la formación y consecución de información relevante, adquiriendo a la vez compromisos.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Huamán (2017), desarrolló la tesis *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. El objetivo de la investigación fue encontrar el posible vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El estudio cuantitativo no experimental, realizado con una muestra seleccionada al azar de 184 sujetos de la cátedra universitaria, consideró como objetivo identificar la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. El autor llega a identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < 0,05$), asimismo, la correlación entre ambas variables es moderada ($r = 0,467$), sin embargo, no se encontró asociación entre la dimensión selección de personas y el desempeño laboral ($p > 0,05$); asimismo, los resultados demostraron que existe asociación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral de los catedráticos que trabajan en esta casa de estudios ($p < 0,05$), observándose una correlación moderada de las variables ($r = 0,470$).

Soto (2016), desarrolló la tesis *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas "Politécnico Regional del Centro" y "Mariscal Castilla" distrito el Tambo – Huancayo*. Se propone como objetivo encontrar relación entre manejo del talento y clima laboral. El autor planteó un diseño no experimental correlacional, cuya muestra probabilística intencional estuvo conformada por 79 docentes. Los resultados de la investigación demostraron la inexistencia de asociación entre las variables manejo del talento humano y clima laboral ($r = 0,062$); es así entonces, que el clima laboral mostrado en ambos colegios no guarda relación con la administración del talento humano que tienen los funcionarios educativos. Algo similar podemos observar entre la variable manejo del talento humano y el ambiente laboral, las cuales no guardan relación ($r = 0,018$). Asimismo, los resultados indican que el manejo del talento humano tampoco tiene relación con la motivación por las labores que desarrollan los profesores ($r = -0,020$).

Almonte (2015), realizó la investigación *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani - Provincia de Carabaya*; la investigación tuvo el propósito de identificar la

asociación entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente en las escuelas del distrito de Corani – Carabaya, con la finalidad de atender las demandas pedagógicas de la comunidad educativa de este lugar. Este trabajo correlacional utilizó una muestra de 66 profesores de ocho escuelas. La investigadora a cargo halló relación significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del talento humano y el buen desempeño docente en las instituciones educativas, siendo la correlación positiva y moderada entre ambas variables estudiadas ($r = 0,56$).

Del Carpio (2015), en su tesis titulada *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*, se plantea como objetivo encontrar asociación entre gestión educativa y liderazgo; es de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental correlacional; dicho estudio contó con una muestra de 32 docentes. Se obtiene como resultado la existencia de relación significativa entre el estilo de gestión y liderazgo directivo ($p < 0,05$). Por otro lado, también se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables gestión administrativa de los recursos y capital humano ($p < 0,05$), estando ambas variables fuertemente correlacionadas ($r = 0,71$).

Casma (2015), desarrolló el estudio *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa "Ferrosistemas"*, el cual tuvo por objeto demostrar si la gestión del talento humano y el desempeño laboral llegan a asociarse; se realizó con una muestra de 84 trabajadores; los resultados demostraron que la gestión del talento humano por competencias llega a relacionarse positivamente con el desempeño laboral ($r = 0,65$ donde $p = 0,00$). Por otro lado, el planeamiento estratégico de recursos humanos se relaciona positiva y significativamente con el reclutamiento, la selección y con la incorporación de personal ($p < 0,05$). El autor concluye en que los factores productivos deben trabajarse de forma muy adecuada, utilizando los planes estratégicos que conlleven a desarrollar las capacidades del personal que labora en la empresa.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Aproximaciones teóricas de la variable gestión del capital humano.

Definición de gestión del capital humano.

La gestión del capital humano, viene a ser cómo una determinada institución organiza, emplea, despliega e impulsa las habilidades o destrezas, así como las potencialidades de sus trabajadores con el objeto de mejorar la calidad de los mismos, así como también impulsar a la institución o empresa con miras a su desarrollo (Veras y Cuello, 2005).

Para Torres y Rincón (2003) la gestión del capital humano, es el conjunto de adiciones que están encaminadas a establecer los parámetros de las relaciones en las organizaciones, los cuales afectan directa e indirectamente los procesos productivos. Al ser el recurso humano uno de los elementos más relevantes de una empresa o institución, es relevante también el modo de gestionar dicho recurso, la cual debe estar relacionada con tácticas que eleven la motivación y el aprendizaje en el trabajador, para que se adquiriera la eficiencia y el éxito institucional (Del Canto, 2011).

El capital humano es la agrupación de conocimientos, habilidades y capacidades de la fortaleza laboral. Estos conocimientos pueden ser adquiridos a través de la inversión en educación, salud y seguridad, o a través de la experiencia misma en el entorno laboral (Bustamante, 2013). Aquellas empresas que hacen una inversión en la capacitación de sus trabajadores, buscan que ellos logren la eficiencia y eleven la productividad en su puesto de trabajo. Se sabe que el conocimiento y las destrezas se logran a través de una buena educación y entrenamiento, pero ciertas habilidades concretas son las que conllevan a los empleados a lograr una alta productividad.

Chiavenato (2009) coincide con los autores antes mencionados pero, considera que la gestión del capital humano es un enfoque que personaliza y aprecia a los trabajadores como individuos poseedores de destrezas y capacidades de carácter intelectual, en los cuales se sustentan las organizaciones o instituciones

con el fin de ofrecer servicios y satisfacer a los usuarios, medirse con otras organizaciones y lograr aquellos objetivos planteados por la institución; por otro lado, los trabajadores también requieren de las instituciones en donde laboran para adquirir sus objetivos particulares.

La gestión del capital humano viene a ser un aspecto muy relevante y a la vez delicado de las organizaciones, de carácter contingente, donde la cultura organizacional juega un papel muy importante, además de la estructura que logran adoptar, el clima en el cual se desempeña la organización, las técnicas utilizadas, el desarrollo interior y otras variables importantes (Chiavenato 2009).

Chiavenato (2009) refiere que la gestión del capital humano tiene diversos objetivos, siendo uno de ellos la eficacia en la organización. La gestión del capital humano debe dotar a la organización o institución de personal entrenado y a la vez con la motivación adecuada, la cual debe ser generada a través del reconocimiento a los trabajadores entre otras cosas. La adecuada gestión del capital humano mejora el rendimiento laboral de los trabajadores. Por otro lado, la gestión del capital humano en las instituciones facilita también la cooperación eficiente de los empleados, funcionarios o recursos humanos, por lo tanto, la organización estará en condiciones de cumplir con sus objetivos planteados, entre ellos, el crecimiento de la productividad, como producto de las acciones promovidas por la organización.

El capital humano no debe ser asumido como pertenencia de la institución, en comparación con otros recursos; las habilidades, destrezas, la experticia, etc. son singularidades del individuo, teniendo el trabajador la libertad de disponer de aquellas singularidades, así como desempeñarse laboralmente en áreas que se amolden a sus capacidades. Cabe mencionar que la experticia, el conocimiento, las destrezas, etc. son intangibles, ya que sólo pueden ser mostrados por medio del comportamiento de las personas.

Importancia de la gestión del capital humano.

La eficacia organizacional dependerá de los individuos que presten labores en la institución, ya que ellos poseen la facultad de elevar o atenuar la fuerza o debilidad de una institución (Martínez, 2013). Para el logro de una elevada eficiencia en la

organización se debe procurar dos formas de compromiso en el empleado; uno relacionado con el aspecto racional y otro con el emocional; el logro de ambos producirá un fuerte compromiso y motivación general. Estos valdrán como vía para:

Procurar que la institución logre sus objetivos y desarrollo su misión.

Hacer competitiva a la institución.

Dotar de personal capacitado y con alta motivación.

Lograr el incremento de trabajadores autorrealizados y satisfechos con su empleo.

Alcanzar una buena calidad de vida.

Desarrollar la ética y la responsabilidad social.

El funcionamiento de las organizaciones resulta complejo, permitiendo la reflexión respecto al entrenamiento que deben tener los trabajadores, ya que esto les da la posibilidad de que adquieran nuevas competencias, las cuales le permitan un mejor rendimiento laboral, en provecho de la organización o institución (Del Canto, 2011). En la economía moderna, el capital humano viene a ser el impulsor del crecimiento institucional, siendo la ventaja más relevante de las instituciones para desempeñarse en sus entornos (Tinoco y Soler, 2011).

La gestión del capital humano en el contexto organizacional.

Se sabe que el trabajador viene a ser el activo más relevante de una institución u organización, por lo tanto, se debe poseer los conocimientos más adecuados para gestionarlo, buscando, entre otras cosas, su motivación, su aprendizaje, para de esta manera alcanzar la eficiencia, así como también la competitividad en beneficio de la organización (Del Canto, 2011). Una de las bases más preponderantes para el éxito de una organización son sus recursos humanos, sus trabajadores, quienes con su conocimiento, preparación o entrenamiento pueden llevar a una empresa a lo más alto en la escala del éxito. Es así entonces donde radica la importancia de la gestión del capital humano, su carácter decisivo para la obtención de competencias de dichos trabajadores. Una empresa u organización con trabajadores poco entrenados o instruidos, con una capacidad mermada para la resolución de problemas, lo más probable es que se desenvuelvan con una eficacia por debajo de lo mínimo esperado para la adquisición de las metas sugeridas por

la organización; los trabajadores con estas características representarían un gasto más que una inversión, por lo tanto, la gestión del capital humano es algo imprescindible, más aún, si se entiende al capital humano como los conocimientos y capacidad para lograr el aprendizaje que presentan las personas, y resultan útiles para la organización o empresa (Stewart, 1999).

Teorías del capital humano.

Los representantes más relevantes de esta teoría son Schultz, Solow y Becker, la cual considera a la educación como una inversión importante, que le permite al trabajador desarrollar sus aptitudes. La teoría del capital humano admite que para explicar algunos fenómenos macroeconómicos, como el alza de ingreso nacional, es indispensable introducir, además de otros factores (capital y trabajo), las habilidades y capacidades de los empleados.

Según Schultz (1985) existen cinco factores que ayuda a desarrollar o enriquecer la capacidad de las personas:

1. Equipos y servicios de salud, los cuales incrementan la fuerza, la vitalidad de las personas
2. Adiestramiento en el puesto laboral dirigido por la empresa o institución-
3. La educación formal (primario, secundario y superior).
4. Los programas de capacitación que no están a cargo de las instituciones o empresas.
5. La emigración de los trabajadores y sus familias con el afán de lograr mejores oportunidades de trabajo.

Según la OIT (2004), la teoría del capital humano y las investigaciones posteriores demuestran que la educación es un bien muy relevante para la persona y la sociedad en general, ya que incrementa las posibilidades de acción y de una mejor elección de los trabajadores.

La teoría del capital humano asegura que la educación es una gran inversión, la cual genera utilidad en el futuro, y sobre todo, hace posible el crecimiento económico. Becker (1983), en la reformulación de la teoría de la inversión del capital humano, refiere que el desarrollo de un determinado país es medido por el uso de los conocimientos, técnicas y hábitos de su gente (Villalobos y Pedroza,

2009). Para el enfoque del capital humano, la educación genera conocimiento, el cual facilita el descubrimiento de los problemas, y a la vez encontrar soluciones.

En la teoría del capital humano, el trabajador que posee conocimientos es considerado como el activo más valioso al interior de la organización. Al estar los conocimientos en el cerebro de los empleados, es importante entonces conseguir el compromiso personal de ellos, además de que logren identificarse con la institución o empresa; por otro lado, se espera que los empleados se comprometan también con la visión, misión y valores establecidos por la institución. El trabajador es tratado como un recurso y solamente se le da importancia siempre cuando el conocimiento que maneja pueda ser utilizado en la producción (Ramírez, 2015)

El capital humano desde la experiencia.

El capital humano también lo compone la experticia productiva, la cual es relevante para la productividad y el bienestar del trabajador en su puesto laboral. Las experiencias vienen a ser las destrezas que logra un individuo, y lo hacen acreedor de la especialización dentro del ámbito laboral. Podemos observar trabajadores capaces o expertos, sin embargo, no poseen estudios formales que lo respalden, en el sentido que se les reconozca aquellos aprendizajes conseguidos solo por medio de la experiencia. Aquellos conocimientos que se alcanzan de manera empírica a través de los años dan una mayor seguridad al momento en que se desarrolla un determinado trabajo, así como al momento de tomar una decisión; todo esto incrementa el rendimiento laboral (Cardona, Montes y Vásquez, 2007).

Dimensiones del capital humano.

Reclutamiento del capital humano.

Considerado como el primer paso dentro de los procesos de gestión del capital humano, el cual viene a ser un conjunto de técnicas, que se usan con el objeto de captar la cantidad más elevada de aspirantes potencialmente calificados, con posibilidades de alcanzar algún espacio o cargo dentro de la empresa o institución (Chiavenato, 2002).

Selección del capital humano.

Se pretende seleccionar el empleo que mejor se ajuste al perfil de un candidato; esto asegura que el sujeto que se presenta llegue a adecuarse al puesto solicitado, asimismo, se busca que aquellas cualidades y habilidades que presenta sean mejor utilizados en beneficio de la organización (Casma, 2015).

Incorporación del capital humano.

Una vez que se contrata a los trabajadores se lleva a cabo un periodo llamado de inducción, la cual consiste en brindar información respecto al funcionamiento y políticas de la empresa; esta parte del proceso permite adaptar al trabajador a su nuevo empleo, familiarizarlo con sus funciones e integrarlo socialmente (Casma, 2015).

Capacitación del capital humano.

Es la parte en la cual se busca el desarrollo de las cualidades de los trabajadores, con la finalidad de que tengan un mejor desenvolvimiento en su puesto e incrementen la productividad, y de esta manera adquieran las metas de la organización. La capacitación, tiene entre sus propósitos, el influir sobre la conducta de dichos trabajadores, asimismo, a través de sus actividades intenta mejorar aquellas habilidades propias del cargo en el cual se desempeña el trabajador (Casma, 2015).

Retención del capital humano.

Es común que los empleados al presentárseles una mejor oferta de trabajo no dudan en dejar a la organización o cambiar de empresa, en ese sentido la oficina de recursos humanos desarrolla actividades orientadas a evitar la migración de talentos. La retención de los trabajadores es una preocupación para las empresas, ya que en estos tiempos no es tan sencillo conseguir empleados altamente calificados. Las organizaciones que logran la satisfacción de sus empleados, tanto en el plano personal como familiar, tienen de alguna manera garantizada la permanencia de sus trabajadores en sus respectivas empresas. Según Casma (2015), el término retención se refiere al mantenimiento de determinados trabajadores catalogados como personas "talentosas" por la organización, ya sea por medio de estímulos económicos y académicos, u otros de índole no

remunerativos, deben considerarse las políticas que incluyan promocionar al trabajador, asimismo, los incentivos u otros beneficios sociales deben estar presentes en dichas políticas; estos estímulos tienen la finalidad de comprometer al trabajador para que no desista de su empleo y pueda continuar brindando su talento a la institución.

Aproximaciones teóricas de la variable ejercicio de las labores.

Definición de ejercicio de las labores.

Implica una actividad caracterizada por el esfuerzo que realizan tanto hombres como mujeres para producir algo, el cual es exterior a sí mismo, con un propósito utilitario, es decir la creación de bienes y servicios. El ejercicio de la labor es entendida también como una acción multidimensional, el cual se expresa en diversos niveles (económicos, tecnológicos, social, etc.), pero asimismo, posee dimensiones cognitivas y psíquicas (Neffa, 2003).

El ejercer una labor no sólo implica desplegar un esfuerzo físico, ya que a la vez expresamos nuestro saber, el cual se ha ido almacenado con el transcurrir del tiempo; en nuestra actividad laboral ponemos en práctica las habilidades personales, la capacidad para crear, así como también la capacidad para adaptarse a los cambios, la cual nos permitirá enfrentarnos a los retos cotidianos en cada actividad que realicemos.

Es en el ejercicio de las labores en el cual un sujeto demuestra sus competencias logradas, en las que se incorporan como un engranaje, los conocimientos, las destrezas, la experiencia, las emociones, la motivación, la personalidad y la escala de valores, los cuales en su conjunto hacen posible el logro de objetivos.

La labor docente.

La labor docente incumbe la ejecución de las funciones que se recibe de la institución educativa a la cual pertenece, estas funciones son determinadas por elementos relacionados al propio profesional de la educación, así como también al alumno y al contexto social. Las labores son ejercidas en distintos espacios, para el cual se toma en cuenta el ámbito institucional, el salón de clase, el entorno sociocultural, y el docente mismo (Montenegro, 2007).

Se dice que el desempeño laboral se asocia de manera directa con la conducta y los resultados que llegan a obtenerse; considerándose como factores relevantes a la motivación, la eficiencia y la evaluación del producto que se logra, la cual acarrea a la eficacia en el ejercicio de las labores docentes (Casma, 2015).

La labor docente implica el conjunto de actividades que el maestro desempeña para cumplir con su función asignada, la cual está relacionada con el adiestramiento de niños, adolescentes y jóvenes que se encuentran a su cargo (Casma, 2015).

Atribuciones de los docentes.

Se sabe de la labor encomiable que desarrollan los docentes en las diversas instituciones educativas a lo largo y ancho de nuestro país. Muchas veces decimos que el futuro de nuestro país está en sus manos, o que son los docentes los que se hacen cargo de lo más difícil en la formación de los niños, sin embargo, en muchos casos no se valora con la importancia debida la labor de los maestros, esto debido, entre otras cosas, por la mezquindad o por la ignorancia de las personas en cuanto a las actividades que desarrollan los maestros. Es por eso que a continuación mostramos algunas de sus atribuciones más importantes (Prieto, 2008):

Planificación y adiestramiento a los estudiantes en las asignaturas que se les encarga.

Evaluar cuánto aprendió el estudiante, así como también el procedimiento que lleva a ese aprendizaje.

La tutoría estudiantil, así como la dirección del aprendizaje y la ayuda para el logro educativo, cooperando con los padres de familia.

Guía escolar y profesional de los estudiantes, con apoyo de los especialistas.

Preocupación por el avance cognitivo, emocional, psicomotor, social y ético del alumno.

Impulsar la participación del alumno en las distintas actividades que complementan la educación, las cuales son desarrolladas tanto dentro como fuera del plantel.

Contribuir a que las actividades programadas sean puestas en práctica dentro de una atmosfera de respeto por los demás, condescendencia, participación y libertad, con la finalidad de que los estudiantes logren una convivencia sustentada en los valores.

Comunicar a los padres de familia respecto al avance y logros adquiridos por sus hijos en el proceso de aprendizaje.

Coordinar las distintas actividades de gestión docente.

Intervenir en las diferentes labores programadas por la institución educativa.

Elementos que se supeditan el ejercicio docente.

Cualquier situación personal con la que cuente, o este expuesto el docente influye en la educación del estudiante; tales como la personalidad, carácter o temperamento, asimismo, aquellas situaciones que experimenta directamente, tales como problemas familiares, labores, emocionales, etc.

El hacerse cargo de la educación de los niños y adolescentes no es una tarea sencilla como parece; no es solo la mera transmisión de conocimientos al grupo de escolares. La tarea docente requiere el dominio de la pedagogía y el conocimiento de las etapas evolutivas del desarrollo psicológico, sin dejar de lado el uso de las técnicas de comunicación, a un nivel suficiente para lograr el entendimiento de los estudiantes. Es así entonces, que la formación o capacitación juega un papel preponderante en el ejercicio docente.

La actitud es un elemento a valorar en el ejercicio de la labor del maestro; donde la formación académica debe ser apreciada, por parte del docente, como una actividad comunitaria, donde están involucrados tanto el maestro como sus alumnos, buscando potenciar la interacción en el aula. Asimismo, el docente debe mostrarse interesado, con la voluntad y motivación necesaria para desarrollar su trabajo, ya que esto genera confianza entre los estudiantes, además de mejorar la asimilación de los contenidos académicos impartidos; por lo tanto, se eleva la calidad en el proceso de formación.

Impedimentos en la labor docente.

La labor docente propiamente dicha se ve obstaculizada por diferentes situaciones, que muchas veces reducen el tiempo destinado al entrenamiento de los estudiantes en las distintas materias asignadas a cada nivel educativo. Los maestros no solamente ejercen la docencia, destinan una buena parte de su tiempo a las actividades administrativas, a las reuniones con los padres de familia (de manera grupal e individual), asimismo, a las actividades institucionales y de proyección a la comunidad, etc. Por tal motivo, es necesario que los docentes cuenten con funciones definidas y se desliguen de algunas actividades que no son totalmente inherentes a sus funciones u obligaciones. Las actividades administrativas desarrolladas por los maestros reducen en parte las horas asignadas al entrenamiento académico, y no está de más decir que esto repercute de manera directa en la calidad de la educación que tanto se busca.

En algunos casos, los docentes al momento de ejercer sus labores se encuentran en un dilema, ya que a pesar de observar diferentes necesidades en la formación de los escolares, tienen que continuar con los modelos de enseñanza impuestos por la autoridad educativa, privándose muchos casos de innovar y poner en práctica otras alternativas de educación que pueden, según ellos, cubrir las necesidades de los estudiantes.

La evaluación del trabajo docente.

Si se quiere incrementar la calidad educativa, entonces la labor que realiza el docente debe ser evaluada. La evaluación cuenta con características definidas a tomar en cuenta sobre todo al momento de aplicación, por lo tanto, no es una mera formalidad (Rosario, 2017).

Las competencias solo pueden ser observadas a través del ejercicio o desempeño de las labores, ya que no es factible su evaluación de manera directa (Cerdeña, 2003).

Según Werther (2004), la evaluación del ejercicio de las labores, trae importantes beneficios para la institución y el trabajador, encontrándose estos:

La mejora del desempeño; ya que a través de la retroalimentación los directivos pueden elaborar acciones orientadas a elevar la calidad en el desempeño.

Política de compensación; Las evaluaciones sirven de apoyo a los directivos para decidir a quienes se les otorga aumentos u otros beneficios.

Decisiones de ubicación; A través de la evaluación se puede determinar quienes se les promociona, transfiere o separa de la institución.

Necesidades de capacitación y desarrollo; Un desempeño insuficiente de las labores, detectado a través de la evaluación puede determinar la necesidad de entrenamiento o capacitación adicional.

Dimensiones del ejercicio de las labores.

La eficacia en el ejercicio de las labores.

La eficacia implica alcanzar una tarea. Se dice que un trabajador es eficaz cuando cumple con una tarea que se le asigna (Huse y Bodwitch, 2009). La palabra eficacia muchas veces es usada para indicar la capacidad o aptitud que tiene determinada persona para alcanzar los objetivos propuestos en una situación dada.

La eficiencia en el ejercicio de las labores.

Se habla de eficiencia cuando nos referimos a esa capacidad para lograr adecuados resultados con la más baja inversión de recursos. La eficiencia implica que se llegue a cumplir con una misión o tarea haciendo un desembolso mínimo de recursos y tiempo (Casma, 2015).

La motivación laboral.

La motivación compromete a los procesos encargados del impulso de actuar (teniendo una finalidad o meta), que posee una determinada persona para lograr algo que considera importante dentro del contexto organizacional, por lo tanto, debe valorarse no solamente el producto, sino también la calidad del esfuerzo desplegado para lograr los objetivos (Casma, 2015).

1.4. Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

Problemas específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

¿Cuál es la relación que existe entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

¿Cuál es la relación que existe entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

¿Cuál es la relación que existe entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?

1.5. Justificación del Estudio

Justificación teórica.

El estudio, teóricamente pretende brindar conocimiento respecto al papel que juega la gestión del capital humano en el ejercicio de las labores dentro de una organización educativa de carácter público. Los resultados encontrados permitirán la estructuración de una propuesta que puede ser adherido como aporte a las ciencias sociales y administrativas entre otras, ya que a través de este estudio se está demostrando que, efectivamente, la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores guardan una estrecha relación.

Justificación práctica.

En el ámbito educativo resulta fundamental conocer la vinculación que pueda existir entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores de aquellos docentes

que tienen en sus manos la educación de nuestros estudiantes en todos los niveles, la cual nos permita, en primer lugar, conocer las necesidades de las instituciones de la UGEL 1; y en segundo lugar, establecer estrategias para potenciar los aspectos mencionados anteriormente.

Justificación metodológica.

Los instrumentos y técnicas utilizadas durante la investigación pueden ser empleados en otros estudios de investigación, siendo referentes en otras investigaciones, ya que han sido probadas tanto la validez y como la confiabilidad de dichos instrumentos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación directa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 2.

Existe relación directa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 3.

Existe relación directa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 4.

Existe relación directa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 5.

Existe relación directa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

1.7. Objetivos**Objetivo general.**

Identificar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Identificar la relación que existe entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación que existe entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Objetivo específico 3.

Identificar la relación que existe entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Objetivo específico 4.

Identificar la relación que existe entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Objetivo específico 5.

Identificar la relación que existe entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Para este estudio se utilizó un diseño no experimental. En los estudios en donde no se desarrollan experimentos, no se requiere que sus variables sean manipuladas por el investigador, puesto que sólo se realizaran observaciones de los eventos en su propio habitat, luego se procederá a analizar dichos eventos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo de investigación.

El estudio es de tipo básica, ya que conlleva a nuevos conocimientos, no posee objetivos prácticos particulares, y su intención es recopilar información de la realidad que aporte al conocimiento de la ciencia, guiándonos al hallazgo de leyes y principios (Sánchez, 2002)

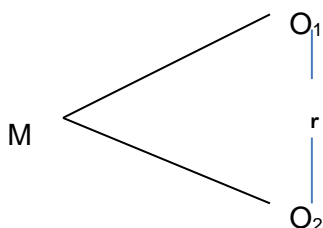
Enfoque.

El estudio desarrollado es de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, cuyos pasos son: la observación de un hecho o fenómeno, deducción de los efectos más fundamentales y contrastación de la verdad de los enunciados que se deducen, confrontándolos con la experiencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Nivel.

Es correlacional, ya que busca determinar si dos variables planteadas se encuentran relacionadas en una muestra extraída de la población; si bien es cierto, en este tipo de estudios se analiza la relación entre dos variables, los estudios correlacionales también pretenden conocer la asociación entre más de dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema:



Donde:

M: Muestra del estudio

O₁: Gestión del capital humano

O₂: Ejercicio de las labores

r: Relación entre variables

2.2. Variables

Variable 1.

Definición conceptual de gestión del capital humano.

Viene a ser un método elemental y meditado, cuyo objeto es convocar, seleccionar, desarrollar y mantener a un trabajador o grupo de trabajadores productivos como elementos de una organización laboral (Casma, 2015)

Definición operacional de gestión del capital humano.

Es entendido operacionalmente como aquel puntaje adquirido en los cinco procesos de gestión del capital humano (reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención) por medio de la escala de gestión del capital humano.

Variable 2.

Definición conceptual de ejercicio de las labores.

Implica una actividad caracterizada por el esfuerzo que ejecutan tanto hombres como mujeres para producir algo, el cual es exterior a sí mismo, con un propósito utilitario, es decir la creación de bienes y servicios (Neffa, 1999).

Definición operacional de ejercicio de las labores.

Es entendido operacionalmente como aquel puntaje adquirido en las tres dimensiones del ejercicio de las labores (eficacia, eficiencia y motivación) por medio de la escala de ejercicio laboral.

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión del capital humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o Rango de la variable
Reclutamiento	Planes de largo plazo. Planificación estratégica			
	Diagnósticos situacionales. Análisis de puestos.	1,2,3,4,5,6		
Selección	Sistema de información del personal Pruebas de selección. Entrevistas. Selección por personal idóneo.	7,8,9,10,11 ,12	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
	Incorporación	Procesos de inducción. Potenciación de capacidades y habilidades.	de 13,14,15 y	
Capacitación	Información sobre evaluación.			Inadecuado 0 a 94 puntos
	Desarrollo de capacidades y habilidades.			Adecuado 95 a 124 puntos
	Diagnóstico de necesidades. Capacitación de acuerdo al puesto.	de 16,17,18, 19,20,21, 22,23		Muy adecuado 125 a 150 puntos
	Cumplimiento de expectativas.	de		
Retención	Motivación. Mantenimiento de potencial. Incentivos. Relaciones interpersonales.	de		

Recursos.	24,25,26, 27,28,29,
Ideas escuchadas.	30

Tabla 2
Operacionalización de la variable ejercicio de las labores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o Rango de la variable
Eficacia	Predisposición.			
	Participación de los docentes.	de		
Eficiencia	Cumplimiento de objetivos.	de	1,2,3,4,5,6	
	Desempeño.			
	Ejecución de actividades en tiempo previsto.			Nunca (1)
	Programación de tiempos.			Casi Nunca (2)
Eficiencia	Distribución de funciones.			Algunas Veces (3)
	Recursos.	7,8,9,10,11		Casi Siempre (4)
	Costos adecuados y planificados.	,12,13,14		Siempre (5)
Motivación laboral	Ambiente de trabajo.			Inadecuado
	Reconocimiento.			0 a 73 puntos
	Bienestar social.			Adecuado
	Planes de desarrollo del potencial.	15,16,17,		74 a 110 puntos
	Remuneración adecuada.	18,19,20,		
	Compañerismo/empeño.	21,22		

2.3. Población y Muestra

Población.

Según Carrasco (2014), se entiende como población como a la totalidad de los sujetos que corresponden al entorno espacial donde se lleva a cabo el estudio por

parte del investigador.

La población de estudio lo conformaron 100 docentes varones y mujeres de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.

Muestra.

La muestra de investigación estuvo constituida por 79 docentes pertenecientes a la UGEL 01 de San Juan de Miraflores.

Muestreo.

La muestra fue extraída de la población por medio del muestreo aleatorio, utilizándose la fórmula que mostramos a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: tamaño de la población = 98

Z: Nivel de confianza = 1,96 (95%)

p: Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia = 0,5

E: Error absoluto = 0,05

Desarrollando la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 100}{(0,05)^2(100 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,25 * 100}{(0,0025)(99) + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = 79$$

2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el estudio desarrollado se utilizó como técnica a la encuesta para recoger los datos de la muestra. Díaz de Rada (2002) conceptualiza a la encuesta como la

búsqueda de datos, en la cual se plantean interrogantes a los sujetos participantes de la investigación, acerca de temas específicos que es necesario conocer para explicar la realidad.

Instrumentos.

Los instrumentos usados fueron la escala de gestión del capital humano y la escala de ejercicio laboral, cuyas fichas técnicas se presentan a continuación:

Ficha técnica de la variable 1.

Instrumento para medir la variable gestión del capital humano

Nombre	: Escala de gestión del capital humano.
Autor	: Carlos Antonio Casma Zárate.
Adaptación	: Marilyn Julianna Pillco Chavarría.
Objetivo	: Obtener información acerca de la percepción de los trabajadores en cuanto a la gestión del capital humano dentro de la institución.
Lugar de aplicación	: Villa María del Triunfo
Forma de aplicación	: Individual y colectiva
Duración de la Aplicación	: 15 minutos aproximadamente.
Descripción del instrumento	: La escala evalúa cinco dimensiones (reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y retención), haciendo un total de 30 ítems.
Escala de medición	: Escala Likert, la cual se detalla a continuación:
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Ficha técnica de la variable 2.

Instrumento para medir la variable ejercicio de las labores

Nombre	: Escala de ejercicio laboral.
Autor	: Carlos Antonio Casma Zárate.
Adaptación	: Marilyn Giulianna Pillco Chavarría.
Objetivo	: Obtener información de los trabajadores respecto a cómo ejercen sus labores dentro de la institución.
Lugar de aplicación	: Villa María Triunfo
Forma de aplicación	: Individual y colectiva
Duración de la Aplicación	: 15 minutos aproximadamente.
Descripción del instrumento	: La escala evalúa tres dimensiones (eficacia, eficiencia y motivación), haciendo un total de 22 ítems.
Escala de medición	: Escala Likert, la cual se detalla a continuación:
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Validez y fiabilidad

Validez.

La validez viene a ser el nivel en que una determinada prueba que es utilizada para medir una variable, realmente mide aquella variable que se busca medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

De acuerdo al estudio desarrollado, fue necesaria la validación de los instrumento a través de expertos metodológicos (validez de contenido), a fin de contar con un mejor criterio y seguridad al usar los instrumentos que se administraron a a los docentes de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Los

instrumentos usados en la investigación han sido validados por tres expertos en la materia.

A continuación se muestra los resultados de la validez de contenido de los instrumentos aplicados en la investigación:

Tabla 3

Validación de juicio de expertos de la escala de gestión del capital humano

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Experto 2.	Mgtr. Virginia Cerafin Urbano	Aplicable
Experto 3.	Mgtr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable

Tabla 4

Validación de juicio de expertos de la escala de ejercicio laboral

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Experto 2.	Mgtr. Virginia Cerafin Urbano	Aplicable
Experto 3.	Mgtr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable

Fiabilidad.

La confiabilidad es entendida como el nivel en que la administración de una prueba o cuestionario de forma reiterada a un mismo individuo, para medir la variable, producirá un resultado idéntico o similar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El análisis de fiabilidad de la consistencia interna de las pruebas utilizados en la presente investigación fue realizada por medio del coeficiente alfa de

Cronbach, por lo que se contó con una muestra piloto para dicho análisis; la muestra lo conformaron 25 sujetos con características semejantes al universo de estudio. Los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad fueron los siguientes:

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la escala de gestión del capital humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	30

En la tabla 6 se observa un coeficiente alfa de 0,957. Por lo tanto, el instrumento para medir la variable gestión del capital humano tiene una alta confiabilidad.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la escala de ejercicio laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	22

En la tabla 7 se observa un coeficiente alfa de 0,934. Por lo tanto, el instrumento para medir la variable ejercicio de las labores tiene una alta confiabilidad.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Los datos se analizaron sistemáticamente, lo que permitió identificar la existencia de relación entre las variables estudiadas, estimándose el nivel de relación entre las mismas e interpretándose de manera adecuada. Administrado las pruebas a los sujetos de estudio, se procedió con almacenar en una base los datos obtenidos, para luego analizarlos a través el SPSS 21, lo que permitió determinar la relación existente entre las variables planteadas en el estudio, utilizándose para esto el coeficiente de correlación de Spearman. Para realizar el contraste de hipótesis se tomaron en cuenta estos criterios: planteamiento de las hipótesis nulas y alternas, establecimiento del nivel de confianza (95% y error del 5%), elección del estadígrafo

a utilizar, “valor p” estimado, toma de decisiones de acuerdo al resultado que se llega a obtener (se acepta o se desestima la hipótesis nula).

2.6. Aspectos Éticos

Fueron considerados los derechos del que gozan las personas, respetándose, en primer lugar, su derecho de aceptar o no ser parte de la investigación como sujeto de estudio; por otro lado, también se respetó el carácter reservado de los datos, por lo cual, ningún participante colocó en los instrumentos de medición su nombre u otros datos personales que lo puedan identificar. Asimismo, los datos obtenidos fueron manejados solamente por la investigadora principal, y la base de datos fue guardada con una clave para que otras personas no tengan acceso a los mismos.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos de las Variables

Mostramos los resultados respecto la percepción de la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores, los cuales han sido recabados de una muestra probabilística de docentes pertenecientes a la UGEL N° 1 del Ministerio de Educación:

Tabla 8
Niveles de percepción de la gestión del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	23	29,1
adecuado	34	43,0
muy adecuado	22	27,8
Total	79	100,0

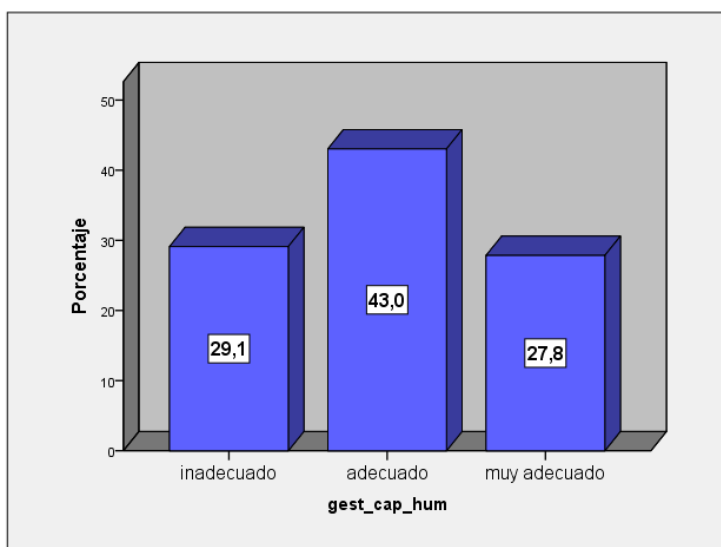


Figura 1: Percepción de la variable gestión del capital humano

Interpretación.

En la tabla 8 y figura 1, podemos apreciar que el 43% de los docentes perciben a la gestión del capital humano como adecuado, mientras que un porcentaje mucho más bajo (29,1%) percibe a la gestión del capital humano como inadecuado; por otro lado, el 27,8% de los docentes perciben a la gestión del capital humano como muy adecuado.

Tabla 9

Niveles de percepción del reclutamiento del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	19,0
Adecuado	49	62,0
muy adecuado	15	19,0
Total	79	100,0

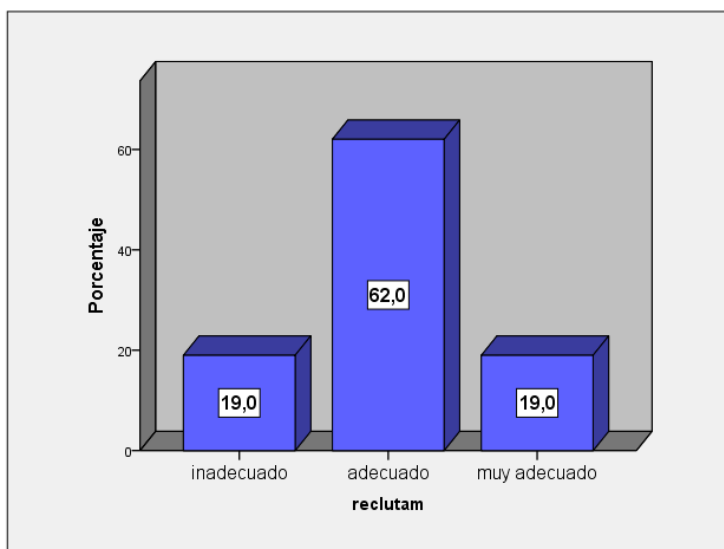


Figura 2: Percepción de la dimensión reclutamiento del capital humano

Interpretación.

En la tabla 9 y figura 2, podemos apreciar que el 62% de los docentes perciben como adecuado el proceso de reclutamiento del capital humano, un 19% percibe como muy adecuado a este proceso, sin embargo, para el 19% de los docentes el proceso de reclutamiento del capital humano es inadecuado.

Tabla 10
Niveles de percepción de la selección del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	22	27,8
Adecuado	40	50,6
muy adecuado	17	21,5
Total	79	100,0

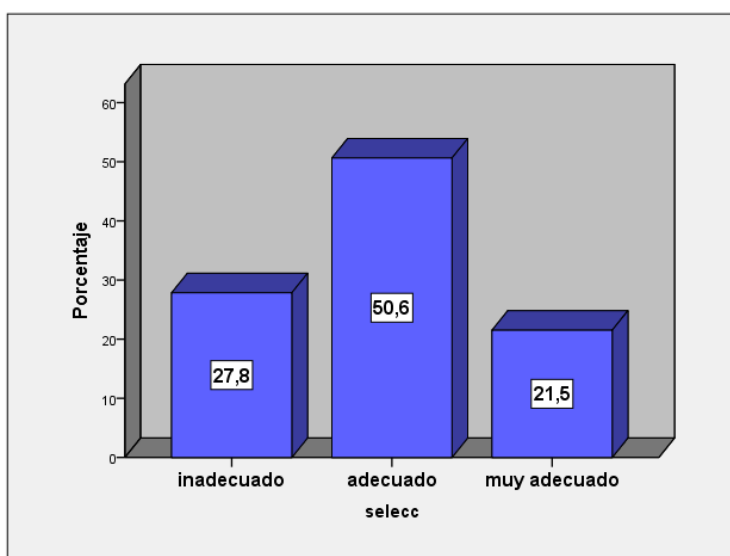


Figura 3: Percepción de la dimensión selección del capital humano

Interpretación.

En la tabla 10 y figura 3, observamos que los docentes en un 50,6% perciben como adecuado el proceso de selección del capital humano, el 27,8% percibe a este proceso como inadecuado; por otro lado, el 21,5% de los docentes perciben a la selección del capital humano como muy adecuado.

Tabla 11
Niveles de percepción de la incorporación del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	29	36,7
adecuado	38	48,1
muy adecuado	12	15,2
Total	79	100,0

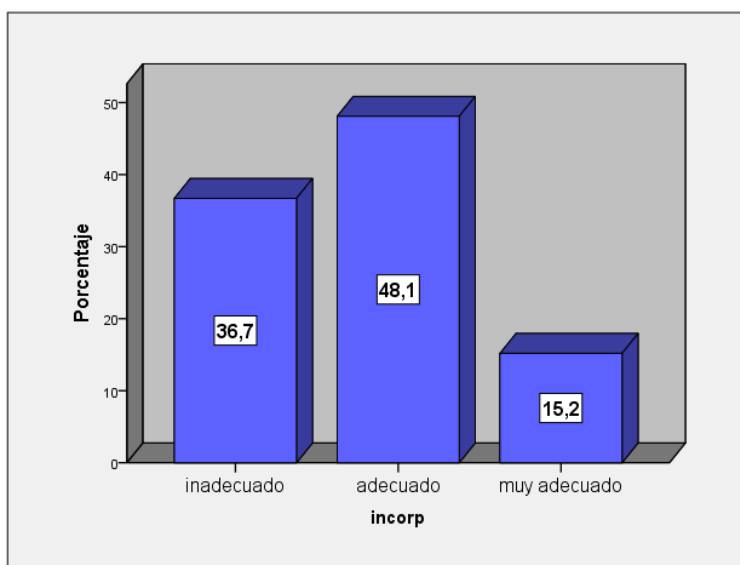


Figura 4: Percepción de la dimensión incorporación del capital humano

Interpretación.

En la tabla 11 y figura 4, podemos apreciar que el 48,1% de los docentes perciben como adecuado el proceso de incorporación del capital humano, mientras que un 36,7% califica como muy inadecuado a este proceso; un porcentaje más bajo de docentes (15,2%) percibe como muy adecuado el proceso de incorporación del capital humano.

Tabla 12
Niveles de percepción de la capacitación del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	19	24,1
adecuado	35	44,3
muy adecuado	25	31,6
Total	79	100,0

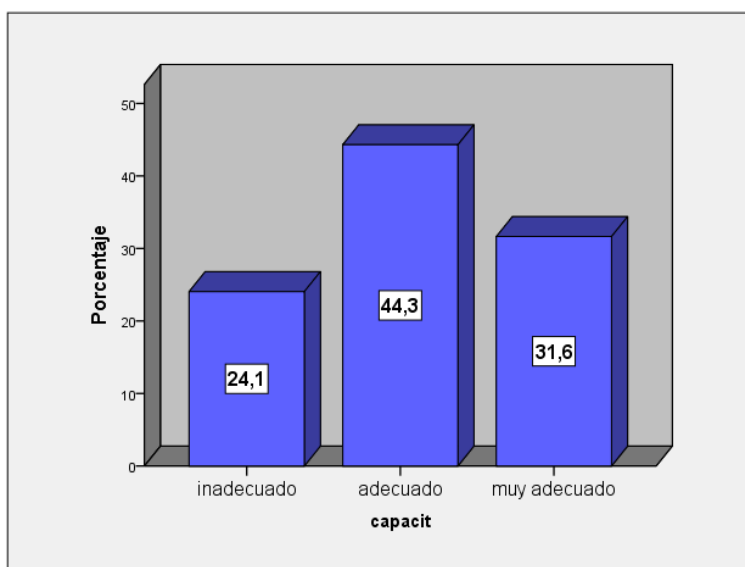


Figura 5: Percepción de la dimensión capacitación del capital humano

Interpretación.

En la tabla 12 y figura 5, observamos que el 44,3% de los docentes perciben como adecuado el proceso de capacitación del capital humano, mientras que el 31,6% de los docentes tiene una percepción muy adecuada de este proceso; por otro lado, un 24,1% de docentes perciben a la capacitación del capital humano como inadecuada.

Tabla 13
Niveles de percepción de la retención del capital humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	22	27,8
Adecuado	37	46,8
muy adecuado	20	25,3
Total	79	100,0

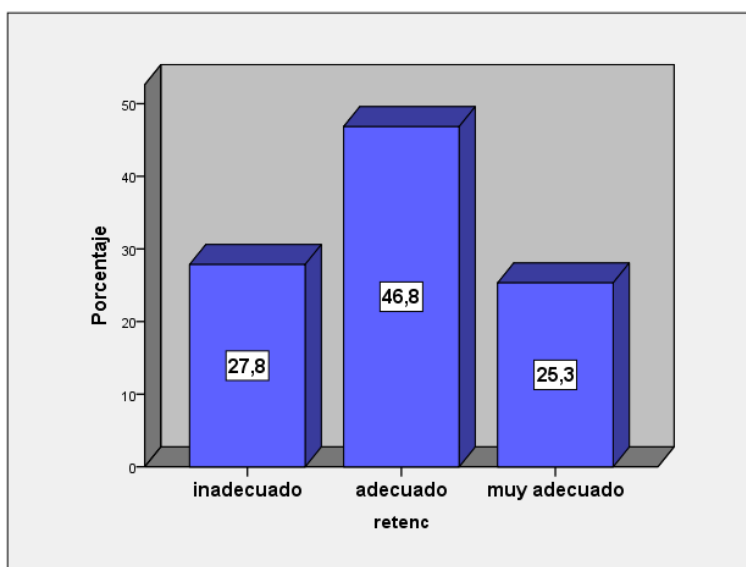


Figura 6: Percepción de la dimensión retención del capital humano

Interpretación.

En la tabla 13 y figura 6, podemos apreciar que el 46,8% de los docentes perciben como adecuado el proceso de retención del capital humano, mientras que el 27,8% considera como inadecuado a este proceso; por otro lado, sólo el 25,3% de los docentes perciben que el proceso de retención del capital humano es muy adecuado.

Tabla 14
Niveles de percepción del ejercicio de las labores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	21	26,6
adecuado	58	73,4
Total	79	100,0

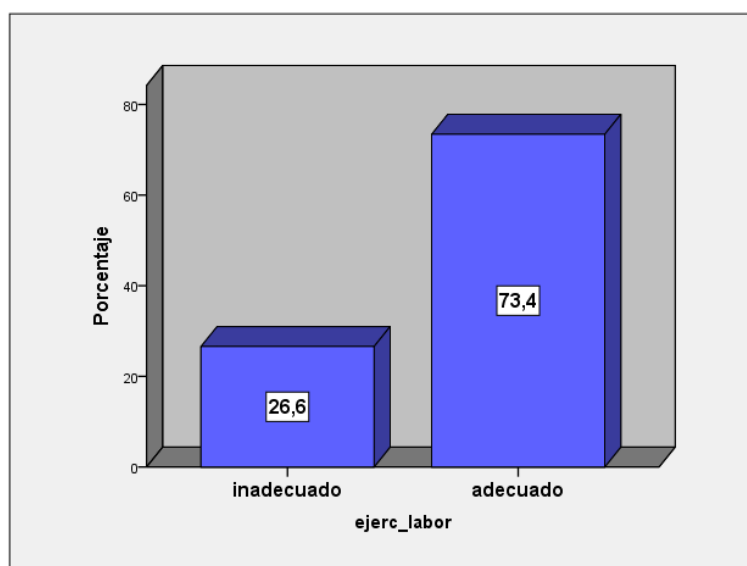


Figura 7: Percepción de la variable ejercicio de las labores

Interpretación.

En la tabla 14 y figura 7, podemos apreciar que el 73,4% de los docentes perciben al ejercicio de las labores como adecuado; por otro lado, un porcentaje mucho menor (26,6%) califica al ejercicio de las labores como inadecuado.

Tabla 15
Niveles de percepción de la eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	18	22,8
adecuado	48	60,8
muy adecuado	13	16,5
Total	79	100,0

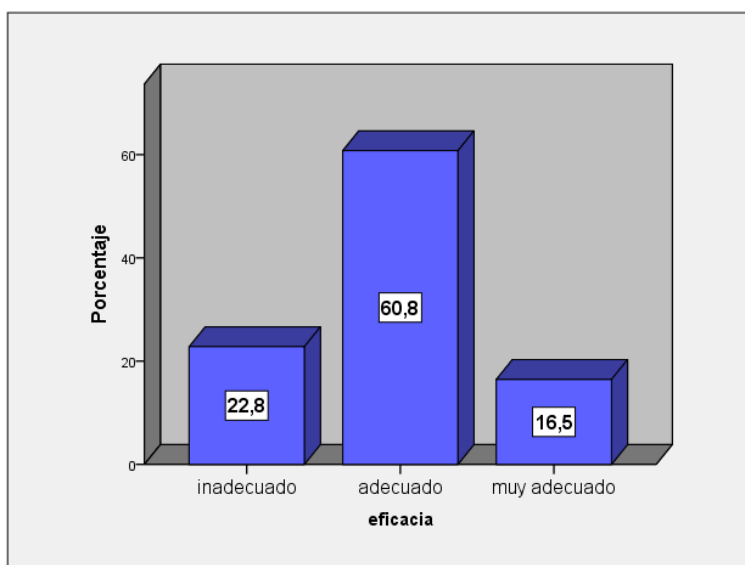


Figura 8: Percepción de la dimensión eficacia

Interpretación.

En la tabla 15 y figura 8, podemos apreciar que el 60,8% de los docentes perciben a la eficacia en las labores como adecuado, mientras que el 22,8% percibe a la eficacia como inadecuada; sólo el 16,5% de los docentes percibe a la eficacia como muy adecuada.

Tabla 16
Niveles de percepción de la eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	15	19,0
adecuado	48	60,8
muy adecuado	16	20,3
Total	79	100,0

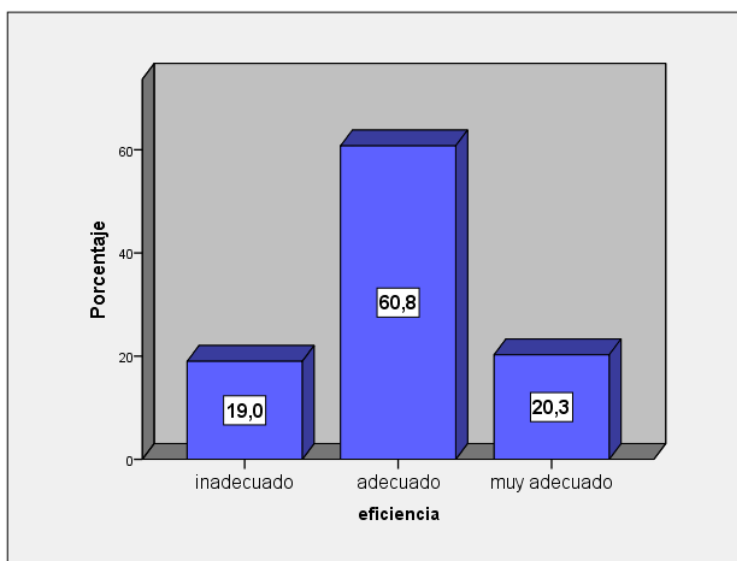


Figura 9: Percepción de la dimensión eficiencia

Interpretación.

En la tabla 16 y figura 9, podemos apreciar que el 60,8% de los docentes perciben a la eficiencia en las labores como adecuada, el 20,3% percibe a la eficiencia como muy adecuada, mientras el 19% de los docentes percibe a la eficiencia en las labores como inadecuada.

Tabla 17
Niveles de percepción de la motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
inadecuado	23	29,1
adecuado	35	44,3
muy adecuado	21	26,6
Total	79	100,0

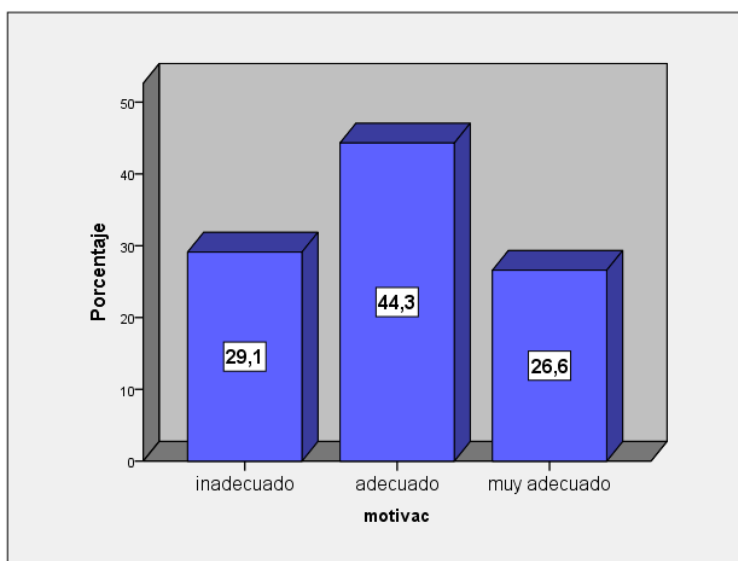


Figura 10: Percepción de la dimensión motivación laboral

Interpretación.

En la tabla 17 y figura 10, observamos que el 44,3% de los docentes perciben a la motivación laboral como adecuada; un considerable 29,1% de docentes califica a la motivación laboral como inadecuada, mientras que el 26,6% percibe a la motivación laboral como muy adecuada.

Prueba de normalidad

Tabla 18

Prueba de normalidad según kolmogorov-Smimov entre gestión del capital humano y ejercicio de las labores

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital humano	,129	79	,002
Ejercicio de las labores	,153	79	,000

Interpretación.

En la tabla 18 podemos observar un nivel de significación de 0,002 para la variable gestión del capital humano y 0,000 para la variable ejercicio de las labores; en ambos casos los niveles de significación son menores a 0,05. Por lo tanto, las variables no tienen distribución normal, siendo pertinente el uso de la estadística no paramétrica para el contraste de hipótesis, por medio del coeficiente de correlación de Spearman (*Rho*).

3.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general.

H_0 : No existe relación directa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El "*p-valor*" es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 19

Correlación entre gestión del capital humano y ejercicio de las labores

			Gestión del capital humano	Ejercicio de las labores
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1,000	,249*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	79	79
	Ejercicio de las labores	Coefficiente de correlación	,249*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	79	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 19, observamos un valor de $p = 0,027$ ($p < 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la alterna (H_1), existiendo relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Asimismo, podemos observar correlación positiva baja ($Rho = 0,249$) entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El "*p-valor*" es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 20

Correlación entre reclutamiento del capital humano y ejercicio de las labores

		Reclutamiento	Ejercicio de las labores
Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,179
	Sig. (bilateral)	.	,115
Rho de Spearman	N	79	79
Ejercicio de las labores	Coefficiente de correlación	,179	1,000
	Sig. (bilateral)	,115	.
	N	79	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 20, los resultados muestran un valor de $p = 0,115$ ($p > 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula (H_0); esto quiere decir que no existe relación estadísticamente significativa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación directa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El "*p-valor*" es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 21

Correlación entre selección del capital humano y ejercicio de las labores

		Selección	Ejercicio de las labores
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,071
	Ejercicio de las labores	N	79
		Coefficiente de correlación	,204
		Sig. (bilateral)	,071
		N	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 21, los resultados muestran un valor de $p = 0,071$ ($p > 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula (H_0); esto quiere decir que no existe relación estadísticamente significativa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación directa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El "*p-valor*" es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 22

Correlación entre incorporación del capital humano y ejercicio de las labores

		Incorporación	Ejercicio de las labores
Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,166
	Sig. (bilateral)	.	,143
Rho de Spearman	N	79	79
Ejercicio de las labores	Coeficiente de correlación	,166	1,000
	Sig. (bilateral)	,143	.
	N	79	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 22, los resultados muestran un valor de $p = 0,143$ ($p > 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula (H_0); esto quiere decir que no existe relación estadísticamente significativa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación directa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El "*p-valor*" es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 23

Correlación entre capacitación del capital humano y ejercicio de las labores

		Capacitación	Ejercicio de las labores
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	79
	Ejercicio de las labores	Coefficiente de correlación	,255*
		Sig. (bilateral)	,023
		N	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 23, observamos un valor de $p = 0,023$ ($p < 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la alterna (H_1), existiendo relación estadísticamente significativa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Asimismo, podemos observar correlación positiva baja ($Rho = 0,255$) entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe relación directa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

H_a : Existe relación directa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.

Nivel de significación.

El nivel de significación es: $\alpha = 0,05$

Con un nivel de confianza de 95%

Regla de decisión.

El "*p-valor*" es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

El “*p-valor*” es mayor que α , entonces se acepta la hipótesis nula (H_0).

Prueba estadística.

Tabla 24

Correlación entre retención del capital humano y ejercicio de las labores

		Retención	Ejercicio de las labores	
Rho de Spearman	Retención	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,333**	
	Ejercicio de las labores	N	79	79
		Coeficiente de correlación	,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	79	79

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 24, observamos un valor de $p= 0,003$ ($p < 0,05$), con un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la alterna (H_1), existiendo relación estadísticamente significativa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Asimismo, podemos observar correlación positiva baja ($Rho= 0,333$) entre las dos variables estudiadas.

IV. Discusión

Los resultados descriptivos arrojan que el 43% de los docentes de la UGEL 01, SJM perciben a la gestión del capital humano como adecuado; un grupo menor (27,8%) considera a la gestión del capital humano como muy adecuado; sin embargo, un no despreciable 29,1% de docentes cree que la gestión del capital humano es inadecuado. Si bien es cierto, la mayoría de docentes muestran su conformidad en cuanto al manejo del capital humano, los resultados indican también que casi el 30% de los trabajadores de la educación se muestran disconformes respecto a como se viene administrando los recursos humanos por parte del Ministerio de Educación.

En cuanto al ejercicio de las labores, un 62% de docentes lo califica como adecuado; un porcentaje menor (19%) percibe al ejercicio de las labores como muy adecuado. Estos resultados muestran que la mayoría de docentes se encontraría satisfecho con la labor que vienen desempeñando en las instituciones educativas de la UGEL 01, SJM; consideran que sus labores son realizadas de manera eficaz y con la eficiencia que se requiere para alcanzar de los objetivos proyectados por la institución, sin embargo, existe un porcentaje de 19% a tomar en cuenta, que considera que la labor que se viene realizando, aún es inadecuada para conquistar los objetivos institucionales e individuales.

Los resultados indican que la hipótesis general se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p= 0,027$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y asumimos la alterna (H_1), esto quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, siendo la correlación positiva baja ($Rho= 0,249$) entre ambas variables. Este resultado concuerda con el estudio realizado por Huamán (2017), quien también asume la existencia de relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una correlación moderada ($r = 0,467$) entre las dos variables estudiadas. Podemos aseverar al respecto, que la gestión del capital humano y la labor que realizan los educadores de las instituciones educativas de la unidad mencionada guardan relación directa. Estos resultados también concuerdan con el estudio realizado por Almonte (2015) en la provincia de Carabaya, quien encuentra relación positiva o directa entre la gestión del talento

humano y el desempeño docente. Cevallos (2013) manifiesta al respecto, que la gestión del capital humano busca el descubrimiento, la incorporación y la retención de los trabajadores que tienen elevada capacidad, para que estos puedan desarrollar sus habilidades, y por consiguiente, alcanzar los objetivos que se planteen en la organización o institución. Esto demuestra la relevancia que tiene la gestión del capital humano, ya que el capital humano como tal, es considerado como el elemento que propicia el progreso de las instituciones, no solamente de carácter educativo, sino de todas las organizaciones en general. Visto de esta manera al capital humano, al hallar relación directa entre las variables estudiadas, podemos decir entonces, que una buena gestión del mismo podría asegurar en buena medida el triunfo de una organización educativa en cuanto al logro de las metas planteadas; por otro lado, un desacierto en la gestión del capital humano traería consigo una disminución de la calidad en la labor desempeñada, tanto en términos de eficacia como eficiencia comprometiéndose también la motivación del docente, para continuar con sus labores en buenos términos.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se obtiene un valor de $p=0,115$ ($p > 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, asumimos la hipótesis nula (H_0), esto indica que no se halla relación estadísticamente significativa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Si bien es cierto, el proceso de reclutamiento es considerado importante dentro de las organizaciones, sin embargo, en la población investigada no vendría a ser determinante al momento en que los docentes ejercen sus labores de forma adecuada, sino habrían otros factores con mayor relevancia dentro de los procesos de gestión del capital humano, es decir, el reclutamiento por sí solo no conllevaría a la obtención de los objetivos propuestos; por lo tanto, no bastaría con realizar un buen reclutamiento de postulantes para lograr el éxito en la organización.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se obtiene un valor de 0,071 ($p > 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, asumimos la hipótesis nula (H_0), esto indica que no hallamos relación estadísticamente significativa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Este resultado de alguna forma coincide con el estudio realizado por Huamán (2017), quien tampoco encontró relación estadísticamente significativa

($p > 0,05$) entre la selección de personas y el desempeño laboral en una población de docentes universitarios. Estos resultados indican que el proceso de selección, así sea llevado en buenos términos, tampoco garantiza que la labor que desempeña esta población de docentes sea adecuado en cuanto a eficacia y eficiencia, por lo tanto, la sola selección del capital humano no conlleva a la consecución de las metas trazadas, sino que la buena selección de los recursos humanos debe estar aunado a otros factores que faciliten la labor de los docentes.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se obtiene un valor de $p = 0,143$ ($p > 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, nos quedamos con hipótesis nula (H_0), esto indica que no existe relación estadísticamente significativa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. El resultado obtenido indica que el solo proceso de incorporación, en el cual se orienta al nuevo docente respecto a las políticas y procedimientos llevados a cabo en la institución, no garantizan un adecuado desempeño en las labores docentes, por lo tanto, dicho docente requerirá de otros aspectos para desempeñar adecuadamente la labor encomendada.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados señalan que se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p = 0,023$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, desestimamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la alterna (H_1), esto indica que existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, siendo la correlación positiva baja ($Rho = 0,255$) entre las variables. El presente resultado coincide con el estudio realizado por Huamán (2017), quien también encontró asociación entre la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en docentes universitarios ($p < 0,05$), asimismo, se halló una correlación moderada ($r = 0,470$) entre ambas variables; por lo tanto, aquel proceso de desarrollo de aptitudes en los docentes, ejecutado por la institución tendría una gran relevancia en cuanto a labor desarrollada por estos maestros, estando presentes tanto la eficacia como eficiencia en el trabajo que desempeñan. Por otro lado, Casma (2015) refiere que la capacitación busca incidir en la conducta del trabajador, lo cual se haría posible a través de la mejora de sus habilidades relacionadas con la función que realiza dicho trabajador.

Los resultados obtenidos, de forma alguna corroborarían la afirmación del autor antes mencionado, puesto que al encontrarse relación entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores, podemos considerar que realmente la conducta dirigida al ejercicio de las labores efectivamente se encuentra influenciada por aquellas actividades que desarrolla la institución, las cuales no tienen otro objetivo que la de potenciar aquellas habilidades de los trabajadores; finalmente, un trabajador adecuadamente capacitado en aquellas labores que desempeña, poseerá la destreza y motivación suficiente para desempeñar de manera eficaz y eficiente sus labores. Se sabe que el Minedu (2017) tiene dentro de sus prerrogativas la gestión del desarrollo de las habilidades y destrezas de los educadores de las unidades de gestión educativa, además de evaluar a los postulantes que pretenden una plaza docente, asimismo, evalúa su desempeño para el acceso a la carrera pública magisterial. Al respecto, Casma (2015) admite que la capacitación simplemente tiene por finalidad aumentar la productividad de los trabajadores, cuyas actividades apuntan a la adquisición y mejora de habilidades que se relacionan con el cargo en el cual se desempeñan. Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que la capacitación de los docentes como proceso que forma parte de la gestión del capital humano, tiene un papel fundamental al momento de medir el desempeño del docente; si la capacitación estaría ausente dentro de la gestión del capital humano, o no lograrse cumplir con las expectativas del grupo a quienes va dirigido, entonces podría peligrar el ejercicio de las labores docentes en términos de eficacia y eficiencia.

Respecto a la quinta hipótesis específica, podemos decir que se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p= 0,003$ ($p < 0,05$), a un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, desestimamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la alterna (H_1), esto indica que hay relación estadísticamente significativa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, SJM, siendo la correlación positiva baja ($Rho= 0,333$) entre ambas variables; es así entonces, que trabajar con programas de comunicación que mejoren las relaciones sociales en la institución, el uso de incentivos tanto económicos como de otra índole, otorgar beneficios sociales, entre otros, pueden asegurar en buena parte el buen desempeño del docente. Hoy en día el Minedu brinda la oportunidad al docente de acceder a la carrera pública ministerial y lograr los esperados ascensos,

que harán que el profesional de la educación crezca profesionalmente y a la vez eleve sus ingresos económicos; esto en gran medida motiva al docente para elevar la calidad de su trabajo, y evite emigrar a otros lugares fuera de la administración pública. Hatum y Figueiredo (2004) refieren al respecto, que las organizaciones buscan retener a aquellos trabajadores que marcan la diferencia dentro de la organización, siendo necesario la uso de diversos estímulos para seguir contando con la capacidad de estos trabajadores, ya que ellos de alguna forma garantizan la adecuada marcha de la institución, siendo ellos los llamados a mantener la eficacia y eficiencia en el trabajo desarrollado.

V. Conclusiones

- Primera:** Se halla relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, siendo la correlación baja ($Rho= 0,249$) entre las dos variables estudiadas.
- Segunda:** Se determinó que el proceso de reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$), por lo tanto, ambas variables son independientes una de la otra.
- Tercera:** Finalizada la investigación, podemos decir que no se halla relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre el proceso de selección del capital humano y el ejercicio de las labores en la población docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Cuarta:** Se determinó que el proceso de incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$).
- Quinta:** Visto los resultados al final de la investigación, estamos en condiciones de afirmar que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el proceso de capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01 del distrito de San Juan de Miraflores; observamos también una correlación positiva baja ($Rho= 0,255$) entre las dos variables estudiadas.
- Sexta:** Los resultados del estudio muestran que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el proceso de retención del capital humano y el ejercicio de las labores de aquellos docentes pertenecientes a la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores; por otro lado, se concluye también que la correlación entre las variables es de intensidad baja ($Rho= 0,333$).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Es importante que la UGEL 01 de San Juan de Miraflores considere a la gestión del capital humano como una variable importante, la cual se encuentra asociada al desempeño de la labor docente, por lo que es necesario que se lleven a cabo de manera apropiada todos los procesos que conforman la gestión del capital humano.
- Segunda:** El ministerio de educación, al realizar los concursos públicos para el otorgamiento de plazas, debe poner interés en el proceso de reclutamiento del personal, ya que al reclutar a los candidatos más adecuados, habrá entre otras cosas, un ahorro en los recursos que se invierten en dichos concursos. Se debe ser más estricto en el cumplimiento de los perfiles adecuados.
- Tercera:** El proceso de selección de profesionales de la educación por parte del Ministerio, debe realizarse con la mayor objetividad y profesionalismo posible, evitando en todo momento parcializaciones e inclinaciones por ciertos candidatos que no cumplan con el perfil y las cualidades que se requieren para esta tan importante responsabilidad; por lo tanto, la selección de docentes debe estar a cargo de los mejores profesionales disponibles para esta actividad.
- Cuarta:** El proceso de incorporación no solo debe limitarse a brindar información acerca del funcionamiento y políticas de la institución, sino también se deben realizar actividades de sensibilización en relación a la labor que tienen que realizar los docentes, en la cual se resalte la importancia de impartir una educación más humana, en donde se tome en cuenta las diferencias individuales.
- Quinta:** Es necesario que la UGEL 01 de San Juan de Miraflores desarrolle una política de adiestramiento y capacitación constante a sus docentes y directivos, ya que en el presente estudio se ha comprobado que el proceso de capacitación del capital humano se encuentra asociado al desempeño de las labores.

Sexta: La retención del trabajador destacado es importante, por lo tanto, debe tomarse en cuenta la motivación, la mejora de las relaciones sociales en la institución, así como la utilización de incentivos y el otorgamiento de beneficios sociales (adicionales a los que por ley cuenta el docente), ya que estas cosas pueden asegurar el buen desempeño de los maestros, y evitar que los buenos profesionales de la educación emigren a otros lugares, en búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

VII. Referencias

Almonte Machaca, D. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani - Provincia de Carabaya*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/311>.

Becker, G. (2002). *La economía cotidiana*. Ciudad de México, Ed. Planeta.

Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*. 3 (1): 35 – 49.

Cardona, M.; Cardona Acevedo, I. y Montes Gutiérrez, C (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Revista Cuadernos de Investigación*. II, 45.

Carpio Soto, J. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Casma Zárate, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa "Ferrosistemas" Surco-Lima, año 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Cerda, H. (2003). *La nueva evaluación educativa: desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.

Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw - Hill.

Del Canto, Ero (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Revista Observatorio Laboral*, 4, 89 – 113.

Deloitte (2017). *Tendencias en capital humano. Reescribiendo las reglas para la era digital*. Deloitte Consulting Group.

Espín Oleas, María (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de [//www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html](http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html).

Figueiredo, R. y Hatum, A. (2004). *Dirigiendo personas*. España: Temas Grupo Editorial.

Gonzales Espín, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda"*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/939/TM%20CE-Ge%20Z46%202014.pdf?sequence=1>.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México. McGraw Hill Interamericana.

Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Montes, A. y Gonzales, P. (2006). Selección de personal. Vigo: Ideas propias ed.
- Neffa J. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
- Ramírez, D. (2015). *Capital humano: una visión desde la teoría crítica*. Universidad de Manizales.
- Rojo, G (2012). *Gestión del talento humano en los docentes de un Centro de Formación Técnica*. (Tesis de maestría).Universidad Alberto Hurtado. Recuperado <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf;jsessionid=7B103B7A04AD23754BAEA51865B4B2E4?sequence=1>.
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental de Ambato*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>.
- Sánchez, H. (2002). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: Editorial Mantaro.
- Sarmiento, Jorge (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador*. (Tesis de maestría), Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>.
- Schultz, T. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. España: Editorial Ariel, S.A.
- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el*

Tambo – Huancayo. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Stewart, T. (1999). *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. New York Doubleday.

Tinoco, C y Soler, S. (2011). *Aspectos generales del concepto de capital humano*. Revista Criterio libre, 9 (14), 203 – 226.

Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. República Dominicana.

Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Walsh, B. & Volini, E. (2017). *Rewriting the rules for the digital*. Deloitte Global Human Capital Trends. Westlake, TX: Deloitte University Press.

Werther, W. y Davis, K. (2004) *Administración de personal y recurso humano*. México: Mc GrawHill.

Anexos

Anexo A: Artículo Científico

Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM – 2017

Marilyn Giulianna Pillco Chavarría

Email:

Resumen

El estudio tuvo como propósito identificar la relación entre gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 1 de S.J.M. Se pretende brindar conocimiento respecto al papel que juega la gestión del capital humano en el ejercicio de las labores de una I.E. pública. Los resultados permitirán diseñar una propuesta que servirá de aporte a las ciencias sociales y administrativas entre otras. El estudio fue básico no experimental, de método hipotético deductivo; se contó con una población de 100 docentes, obteniéndose una muestra de 79 sujetos, a quienes se le aplicó las escalas de gestión del capital humano y ejercicio laboral.

Los resultados indican que hay relación entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes. Los procesos de reclutamiento, selección e incorporación del capital humano no guardan relación con el ejercicio de las labores. Los procesos de capacitación y retención del capital humano si tienen relación con el ejercicio de las labores.

Se concluye que la gestión del capital humano se encuentra asociada de forma directa a la labor que ejercen aquellos maestros pertenecientes a la UGEL 1; esto indica que una apropiada gestión del capital humano puede asegurar en buena medida el éxito de una organización educativa en cuanto al logro de metas planteadas; por otro lado, un desacierto en dicha gestión traería consigo una disminución de la calidad en la labor desempeñada, tanto en términos de eficacia como eficiencia, comprometiéndose también la motivación del docente para continuar con sus labores en buenos términos.

Palabras clave: Gestión del capital humano - ejercicio de las labores – reclutamiento – selección – incorporación – capacitación - retención

Abstract

The purpose of the study was to identify the relationship between human capital management and the exercise of work in teachers of UGEL 1 of S.J.M. It is intended to provide knowledge about the role played by the management of human capital in the exercise of the work of an I.E. public. The results will allow designing a proposal that will contribute to the social and administrative sciences among others. The study was basic non-experimental, hypothetical deductive method; There was a population of 100 teachers, obtaining a sample of 79 subjects, to whom the scales of management of human capital and labor exercise were applied. The results indicate that there is a relationship between the management of human capital and the exercise of tasks in teachers. The processes of recruitment, selection and incorporation of human capital are not related to the exercise of work. The processes of training and retention of human capital if they are related to the exercise of work. It is concluded that the management of human capital is directly associated with the work performed by those teachers belonging to the UGEL 1; This indicates that an appropriate management of human capital can ensure to a large extent the success of an educational organization in terms of achieving the goals set; On the other hand, a mistake in such management would bring about a decrease in the quality of the work performed, both in terms of effectiveness and efficiency, also committing the motivation of the teacher to continue with their work on good terms.

Keywords: Human capital management - exercise of tasks - recruitment - selection - incorporation - training – retention

Introducción

Actualmente, la administración de los recursos humanos en el mundo atraviesa por diversos cambios y de forma acelerada, los cuales son percibidos de manera fácil. Estos cambios apuntan a la organización del futuro, el liderazgo disruptivo y el recurso humano digital, siendo estos los desafíos más resaltantes de las áreas de personal en todo el mundo, siendo importante que las gerencias puedan adaptarse a las nuevas tendencias que se proponen. Es así entonces que las organizaciones en diversas partes del planeta hoy en día están en la búsqueda de nuevos enfoques que le permitan gestionar de manera acertada y eficiente al capital humano (Deloitte, 2017).

En el ámbito de la educación pública, desde hace un buen tiempo se ha propuesto trabajar con metas y tiempos. Se busca siempre la calidad en la educación, podemos decir incluso, que en algunos casos, las metas establecidas resultan ambiciosas, con el único objetivo de lograr estudiantes bien preparados para enfrentar los retos que la vida impone

en todas sus variantes. En estos casos, la tarea de los maestros resulta agobiante, por las múltiples actividades que deben realizar en favor de los estudiantes.

Es necesario que la capacidad de liderazgo de los directivos salga a relucir, a través de la motivación, capacitación, organización, etc. Los directivos deben tener también esa capacidad de anticiparse a los problemas, a los conflictos; saber utilizar los perfiles de sus colaboradores (docentes) para realizar determinadas tareas, en términos más simples, los directivos deben poseer la capacidad de administrar adecuadamente los recursos humanos con que cuenta su institución.

En la UGEL N° 1 se viene observado que la gestión del capital humano no necesariamente es la más adecuada, presentándose algunas falencias al respecto, en cuanto a la capacitación, administración de los perfiles, incentivos, etc., por otro lado, respecto a la labor que realizan los docentes, no se observa el cumplimiento de las metas de manera eficaz y eficiente, poniendo en riesgo, en algunos casos, la educación de los estudiantes que se les pone en sus manos; es así entonces, que el propósito de la investigación fue conocer si es que las variables gestión del capital humano y ejercicio de las labores en los docentes se relacionan.

Respecto a la gestión del capital humano, viene a ser cómo una determinada institución organiza, emplea, despliega e impulsa las habilidades o destrezas, así como las potencialidades de sus trabajadores con el objeto de mejorar la calidad de los mismos, así como también impulsar a la institución o empresa con miras a su desarrollo (Veras y Cuello, 2005).

Chiavenato (2009) considera que la gestión del capital humano es un enfoque que personaliza y aprecia a los trabajadores como individuos poseedores de destrezas y capacidades de carácter intelectual, en los cuales se sustentan las organizaciones o instituciones con el fin de ofrecer servicios y satisfacer a los usuarios, medirse con otras organizaciones y lograr aquellos objetivos planteados por la institución. Es así entonces que la eficacia organizacional dependerá de los individuos que presten labores en la institución, ya que ellos poseen la facultad de elevar o atenuar la fuerza o debilidad de una institución (Martínez, 2013).

En la teoría del capital humano, el trabajador que posee conocimientos es considerado como el activo más valioso al interior de la organización. Al estar los conocimientos en el cerebro de los empleados, es importante entonces conseguir el compromiso personal de ellos, además de que logren identificarse con la institución o empresa; por otro lado, se espera que los empleados se comprometan también con la visión, misión y valores establecidos por la institución. El trabajador es tratado como un recurso y solamente se le

da importancia siempre cuando el conocimiento que maneja pueda ser utilizado en la producción (Ramírez, 2015)

Metodología

El diseño fue no experimental; en estos estudios no se desarrollan experimentos, no se requiere que sus variables sean manipuladas por el investigador, puesto que sólo se realizaran observaciones de los eventos en su propio habitat, luego se procederá a analizar dichos eventos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El tipo de estudio fue básica, ya que conlleva a nuevos conocimientos, no posee objetivos prácticos particulares, y su intención es recopilar información de la realidad que aporte al conocimiento de la ciencia, guiándonos al hallazgo de leyes y principios (Sánchez, 2002). El estudio desarrollado es de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, cuyos pasos son: la observación de un hecho o fenómeno, deducción de los efectos más fundamentales y contrastación de la verdad de los enunciados que se deducen, confrontándolos con la experiencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, el estudio es correlacional, ya que busca determinar si dos variables planteadas se encuentran relacionadas en una muestra extraída de la población; si bien es cierto, en este tipo de estudios se analiza la relación entre dos variables, los estudios correlacionales también pretenden conocer la asociación entre más de dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La Población estuvo conformada por 100 docentes pertenecientes a la UGEL 01 de San Juan de Miraflores, de cual se seleccionó a 79 docentes como muestra, a través de un muestreo probabilístico (muestreo aleatorio simple). Se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta; los instrumentos usados fueron la escala de gestión del capital humano y la escala de ejercicio laboral. Los datos se analizaron sistemáticamente, lo que permitió identificar la existencia de relación entre las variables estudiadas, estimándose el nivel de relación entre las mismas e interpretándose de manera adecuada. Administrado las pruebas a los sujetos de estudio, se procedió con almacenar en una base los datos obtenidos, para luego analizarlos a través el SPSS 21, lo que permitió determinar la relación existente entre las variables planteadas en el estudio, utilizándose para esto el coeficiente de correlación de Spearman. Para realizar el contraste de hipótesis se tomaron en cuenta estos criterios: planteamiento de las hipótesis nulas y alternas, establecimiento del nivel de confianza (95% y error del 5%), elección del estadígrafo a utilizar, "valor p" estimado, toma de decisiones de acuerdo al resultado que se llega a obtener (se acepta o se desestima la hipótesis nula).

Resultados

Los resultados hallados demuestran que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01: asimismo, podemos observar correlación positiva baja ($Rho= 0,249$) entre las variables estudiadas. No existe relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01 ($p > 0,05$). No existe relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01. No existe relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01. Existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, observándose correlación positiva baja ($Rho= 0,255$) entre las variables estudiadas. Existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01; pudiéndose observar correlación positiva baja ($Rho= 0,333$) entre las dos variables estudiadas.

Discusión

Los resultados indican que la hipótesis general se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p= 0,027$ ($p < 0,05$), esto quiere decir que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01. Este resultado concuerda con el estudio realizado por Huamán (2017), quien también asume la existencia de relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una correlación moderada ($r = 0,467$) entre las dos variables estudiadas.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se obtiene un valor de $p=0,115$ ($p > 0,05$), esto indica que no se halla relación estadísticamente significativa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01. Si bien es cierto, el proceso de reclutamiento es considerado importante dentro de las organizaciones, sin embargo, en la población investigada no vendría a ser determinante al momento en que los docentes ejercen sus labores de forma adecuada, sino habrían otros factores con mayor relevancia dentro de los procesos de gestión del capital humano.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se obtiene un valor de $0,07$ ($p > 0,05$), esto indica que no hallamos relación estadísticamente significativa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01. Este resultado

de alguna forma coincide con el estudio realizado por Huamán (2017), quien tampoco encontró relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre la selección de personas y el desempeño laboral en una población de docentes universitarios. Estos resultados indican que el proceso de selección, así sea llevado en buenos términos, tampoco garantiza que la labor que desempeña esta población de docentes sea adecuado en cuanto a eficacia y eficiencia.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se obtiene un valor de $p= 0,143$ ($p > 0,05$), esto indica que no existe relación estadísticamente significativa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01. El resultado obtenido indica que el solo proceso de incorporación, en el cual se orienta al nuevo docente respecto a las políticas y procedimientos llevados a cabo en la institución, no garantizan un adecuado desempeño en las labores docentes, por lo tanto, dicho docente requerirá de otros aspectos para desempeñar adecuadamente la labor encomendada.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados señalan que se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p= 0,023$ ($p < 0,05$), esto indica que existe relación estadísticamente significativa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, siendo la correlación positiva baja ($Rho= 0,255$) entre las variables. El presente resultado coincide con el estudio realizado por Huamán (2017), quien también encontró asociación entre la dimensión capacitación de personas y el desempeño laboral en docentes universitarios ($p < 0,05$), asimismo, se halló una correlación moderada ($r = 0,470$) entre ambas variables; por lo tanto, aquel proceso de desarrollo de aptitudes en los docentes, ejecutado por la institución tendría una gran relevancia en cuanto a labor desarrollada por estos maestros.

Respecto a la quinta hipótesis específica, podemos decir que se llega a comprobar, obteniéndose un valor de $p= 0,003$ ($p < 0,05$), esto indica que hay relación estadísticamente significativa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01, siendo la correlación positiva baja ($Rho= 0,333$) entre ambas variables; es así entonces, que trabajar con programas de comunicación que mejoren las relaciones sociales en la institución, el uso de incentivos tanto económicos como de otra índole, otorgar beneficios sociales, entre otros, pueden asegurar en buena parte el buen desempeño del docente.

Conclusiones

- Primera:** Se halla relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en los docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores, siendo la correlación baja ($Rho= 0,249$) entre las dos variables estudiadas.
- Segunda:** Se determinó que el proceso de reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$), por lo tanto, ambas variables son independientes una de la otra.
- Tercera:** Finalizada la investigación, podemos decir que no se halla relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$) entre el proceso de selección del capital humano y el ejercicio de las labores en la población docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores.
- Cuarta:** Se determinó que el proceso de incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores no guardan relación estadísticamente significativa ($p > 0,05$).
- Quinta:** Visto los resultados al final de la investigación, estamos en condiciones de afirmar que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el proceso de capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01 del distrito de San Juan de Miraflores; observamos también una correlación positiva baja ($Rho= 0,255$) entre las dos variables estudiadas.
- Sexta:** Los resultados del estudio muestran que existe relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el proceso de retención del capital humano y el ejercicio de las labores de aquellos docentes pertenecientes a la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores; por otro lado, se concluye también que la correlación entre las variables es de intensidad baja ($Rho= 0,333$).

Referencias

- Almonte Machaca, D. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani - Provincia de Carabaya*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/311>
- Becker, G. (2002). *La economía cotidiana*. Ciudad de México, Ed. Planeta
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*. 3 (1): 35 – 49.
- Cardona, M.; Cardona Acevedo, I. y Montes Gutiérrez, C (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Revista Cuadernos de Investigación*. II, 45.
- Carpio Soto, J. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Casma Zárate, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa "Ferrosistemas" Surco-Lima, año 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Cerda, H. (2003). *La nueva evaluación educativa: desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw - Hill.

Del Canto, Ero (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Revista Observatorio Laboral*, 4, 89 – 113.

Deloitte (2017). *Tendencias en capital humano. Reescribiendo las reglas para la era digital*. Deloitte Consulting Group.

Espín Oleas, María (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de [//www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html](http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html)

Figueiredo, R. y Hatum, A. (2004). *Dirigiendo personas*. España: Temas Grupo Editorial.

Gonzales Espín, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda"*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/939/TM%20CE-Ge%20Z46%202014.pdf?sequence=1>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México. McGraw Hill Interamericana.

Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montes, A. y Gonzales, P. (2006). *Selección de personal*. Vigo: Ideas propias ed.
- Neffa J. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
- Ramírez, D. (2015). *Capital humano: una visión desde la teoría crítica*. Universidad de Manizales.
- Rojo, G (2012). *Gestión del talento humano en los docentes de un Centro de Formación Técnica*. (Tesis de maestría).Universidad Alberto Hurtado. Recuperado <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5405/MGPORojo.pdf;jsessionid=7B103B7A04AD23754BAEA51865B4B2E4?sequence=1>
- Salinas, S. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental de Ambato*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>
- Sánchez, H. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Sarmiento, Jorge (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador*. (Tesis de maestría), Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Schultz, T. (1985). *Investing in people. The economics of population quality*. España: Editorial Ariel, S.A.

- Soto, F. (2016). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Stewart, T. (1999). *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. New York Doubleday.
- Tinoco, C y Soler, S. (2011). *Aspectos generales del concepto de capital humano*. Revista Criterio libre, 9 (14), 203 – 226.
- Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. República Dominicana.
- Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Walsh, B. & Volini, E. (2017). *Rewriting the rules for the digital*. Deloitte Global Human Capital Trends. Westlake, TX: Deloitte University Press.
- Werther, W. y Davis, K. (2004) *Administración de personal y recurso humano*. México: Mc GrawHill.

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM? Problemas Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM? ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del capital	Objetivo General Identificar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Objetivos Específicos Objetivos específico 1 Identificar la relación que existe entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Objetivos específicos 2 Identificar la relación que	Hipótesis General Existe relación directa entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Hipótesis Específicos Específica 1 Existe relación directa entre el reclutamiento del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM. Específico 2	Variable 1: Gestión del capital humano				
			Reclutamiento	Existencia de planes de largo plazo. Previsión del plan operativo. Coordina, planifica estratégicamente los puestos de trabajo. Utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información. Realiza análisis de puestos. Usa un sistema de información del personal permanentemente.	1,2,3,4,5,6,7,8	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	

<p>humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM?</p>	<p>existe entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Objetivos específicos 3 Identificar la relación que existe entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Objetivos específicos 4 Identificar la relación que existe entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Objetivos específicos 5 Identificar la relación que existe entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p>	<p>Existe relación directa entre la selección del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Específico 3 Existe relación directa entre la incorporación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Específico 4 Existe relación directa entre la capacitación del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p> <p>Específicos 5 Existe relación directa entre la retención del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, SJM.</p>	<p>Selección</p>	<p>Oportunidad en las pruebas de selección.</p> <p>Pruebas contienen condiciones necesarias para el puesto.</p> <p>Pruebas corresponden al puesto.</p> <p>Entrevistas adecuadas para el puesto.</p> <p>Entrevistas contienen factores de éxito para ocupar un puesto de trabajo.</p> <p>Técnicas de selección se ejecutan por personal idóneo.</p> <p>Técnicas evalúan adecuadamente a las personas para un puesto.</p>	<p>9,10,11,12,13,14,15,16</p>	<p>Inadecuado 0 a 94 puntos</p> <p>Adecuado 95 a 124 puntos</p> <p>Muy adecuado 125 a 150 puntos</p>
			<p>Incorporación</p>	<p>Existencia de procesos de inducción.</p> <p>Uso de procesos para potenciar capacidades y habilidades.</p>	<p>17,18,19,20,21,22,23,24</p>	
			<p>Capacitación</p>	<p>Se evalúa el desempeño.</p> <p>Realiza programas de capacitación.</p> <p>Entrenamiento permanente.</p>	<p>25,26,27,28,29,30,31,32</p>	

			Retención	Motivación en el trabajo. Programa de retención del capital humano. Clima organizacional adecuado.	33,34,35,36, 37,38,39,40		
Variable 2: Ejercicio de las labores							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Eficacia	Predisposición para lograr objetivos. Cumplimiento de objetivos propuestos. Existencia de sinergia.	1,2,3,4,5,6,7, 8	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado 0 a 73 puntos Adecuado 74 a 110 puntos
			Eficiencia	Cumple actividades en el tiempo. Uso adecuado de recursos.	9,10,11,12, 13,14,15,16		
			Motivación laboral	Ambiente de trabajo adecuado. Existencia de planes sociales. Remuneración adecuada. Unión/empoderamiento.	17,18,19,20, 21,22,23,24		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Sustantiva</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: 100 docentes</p> <p>Muestra: 79 docentes</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos que se utilizarán para medir las variables son: -Escala de Gestión del Capital Humano (Variable 1) -Escala de Ejercicio Laboral (Variable 2)</p>	<p>Los datos serán sometidos a un estudio sistemático que implicará el análisis e interpretación pertinente en cuanto a la asociación entre las variables, el cual nos permitirá estimar el grado de relación existente entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la Red N° 03, UGEL N° 01, SJM. Para lograr esto, una vez aplicado los instrumentos de medición a la muestra probabilística se realizará el procesamiento y almacenamiento de los datos en una base para su respectivo análisis, para el cual se utilizará el programa Microsoft Excel, del mismo modo, se hará uso del SPSS 21, y de esta manera se determinará la asociación entre las variables estudiadas a través de la correlación de Spearman.</p>

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Edad: Sexo: I.E.: Fecha:

Estimado(a) docente:

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación, teniendo por objetivo el recojo de información respecto a la gestión del capital humano. Pedimos por favor responda con mucha sinceridad.

A continuación le mostramos una serie de oraciones sobre gestión del capital humano; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

	RECLUTAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO	1	2	3	4	5
1	Las acciones del personal guardan relación con los objetivos estratégicos de los planes de largo plazo.					
2	Los puestos de trabajo que se crean son producto de una planificación estratégica					
3	Se utilizan diagnósticos situacionales para obtener información sobre la situación de la institución.					
4	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto o cargo a desempeñar.					
5	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la institución.					
6	Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente.					
	SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO					
7	Las pruebas de selección de personal son oportunas.					
8	Las pruebas contienen condiciones o requisitos necesarios para los puestos de trabajo.					
9	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo al cual se aspira.					
10	Las entrevistas están dirigidas y estructuradas de manera tal que permite seleccionar a los mejores candidatos					

11	Las entrevistas contienen temas y preguntas que están relacionadas con el puesto de trabajo a ocupar.					
12	La selección de los trabajadores está a cargo de un personal idóneo del área de recursos humanos.					
	INCORPORACIÓN DEL CAPITAL HUMANO					
13	Los trabajadores pasan por un proceso de inducción o adecuación al cargo antes de iniciar sus labores.					
14	Se utiliza la ayuda profesional o memorización para desarrollar capacidades en resolución de problemas, habilidades sociales, flexibilidad, adaptabilidad, etc.					
15	Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral a través de entrenamiento o capacitación por parte del área de recursos humanos.					
	CAPACITACIÓN DEL CAPITAL HUMANO					
16	Se informa al nuevo personal de cómo será evaluado en su desempeño.					
17	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.					
18	El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo.					
19	Considera usted que las acciones del área de recursos humanos conllevan al desarrollo de las capacidades de los trabajadores.					
20	Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.					
21	Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación.					
22	El área de recursos humanos brinda capacitación necesaria y de acuerdo al puesto de trabajo.					
23	La capacitación cumple con las expectativas de los trabajadores.					
	RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO					
24	Se motiva permanentemente al trabajador a través de incentivos económicos, reconocimientos, actividades recreativas, etc.					
25	Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores a través de capacitaciones constantes dentro y fuera de la institución.					
26	Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales.					
27	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.					
28	Las relaciones laborales en la institución son adecuadas.					
29	Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores cotidianas.					
30	Sus ideas pueden ser escuchadas por la jefatura y nivel directivo.					

ESCALA DE EJERCICIO LABORAL

Edad: Sexo: I.E.: Fecha:

Estimado(a) docente:

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación, teniendo por objetivo el recojo de información respecto al ejercicio laboral. Pedimos por favor responda con mucha sinceridad.

A continuación le mostramos una serie de oraciones sobre su ejercicio laboral; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

	EFICACIA	1	2	3	4	5
1	Por lo general existe predisposición por parte de los trabajadores para el logro de los propósitos que persigue la institución.					
2	Hay participación de los docentes para el logro de los proyectos educativos asignados.					
3	Los trabajadores desempeñan su labor de acuerdo a los planes institucionales de corto y largo plazo					
4	Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la institución.					
5	Los resultados obtenidos en la labor docente corresponden a los objetivos del plan estratégico institucional del ministerio de educación.					
6	La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral.					
	EFICIENCIA					
7	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
8	Se cumple con la entrega de resultados dentro del tiempo estimado en la programación anual del ministerio de educación.					
9	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto educativo.					
10	Los docentes distribuyen sus funciones equitativamente en cada proyecto educativo.					
11	Los docentes utilizan adecuadamente los recursos asignados.					

12	Hay un control adecuado de los tiempos en que debe realizarse cada actividad.					
13	Los costos que demandan el desarrollo de los proyectos educativos se consideran óptimos.					
14	Todos los costos y gastos a llevar a cabo han sido previamente planificados.					
	MOTIVACIÓN LABORAL					
15	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.					
16	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la institución.					
17	La institución brinda planes de bienestar social.					
18	La institución brinda planes para el desarrollo del potencial de sus trabajadores.					
19	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.					
20	Con el sueldo recibido logra cubrir sus expectativas personales.					
21	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					
22	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EJERCICIO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Eficacia							
1	Por lo general existe predisposición por parte de los trabajadores para el logro de los propósitos que persigue la institución.	/		/		/		
2	Hay participación de los docentes para el logro de los proyectos educativos asignados.	/		/		/		
3	Los trabajadores desempeñan su labor de acuerdo a los planes institucionales de corto y largo plazo	/		/		/		
4	Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la institución.	/		/		/		
5	Los resultados obtenidos en la labor docente corresponden a los objetivos del plan estratégico institucional del ministerio de educación.	/		/		/		
6	La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral.	/		/		/		
	DIMENSION 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.	/		/		/		
8	Se cumple con la entrega de resultados dentro del tiempo estimado en la programación anual del ministerio de educación.	/		/		/		
9	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto educativo.	/		/		/		
10	Los docentes distribuyen sus funciones equitativamente en cada proyecto educativo.	/		/		/		
11	Los docentes utilizan adecuadamente los recursos asignados.	/		/		/		
12	Hay un control adecuado de los tiempos en que debe realizarse cada actividad.	/		/		/		
13	Los costos que demandan el desarrollo de los	/		/		/		

proyectos educativos se consideran óptimos. Todos los costos y gastos a llevar a cabo han sido previamente planificados.		SI		No		SI		No	
14	DIMENSIÓN 3: Motivación laboral								
15	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	/	/	/	/	/	/	/	/
16	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la institución.	/	/	/	/	/	/	/	/
17	La institución brinda planes de bienestar social.	/	/	/	/	/	/	/	/
18	La institución brinda planes para el desarrollo del potencial de sus trabajadores.	/	/	/	/	/	/	/	/
19	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Con el sueldo recibido logra cubrir sus expectativas personales.	/	/	/	/	/	/	/	/
21	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: *Virginia Asunción Cavaf Urbano* DNI: *3.108.2051*

Especialidad del validador: *Mg. Tr. Orientación Educativa*

..... de *Noviembre* de 20*17*.

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

Firma del Experto Informante
Mg. Virginia A. Cavaf Urbano
 Docente Universitario

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del capital humano							
1	Las acciones del personal guardan relación con los objetivos estratégicos de los planes de largo plazo.	✓		✓		✓		
2	Los puestos de trabajo que se crean son producto de una planificación estratégica	✓		✓		✓		
3	Se utilizan diagnósticos situacionales para obtener información sobre la situación de la institución.	✓		✓		✓		
4	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto o cargo a desempeñar.	✓		✓		✓		
5	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la institución.	✓		✓		✓		
6	Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección del capital humano	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las pruebas de selección de personal son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las pruebas contienen condiciones o requisitos necesarios para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo al cual se aspira.	✓		✓		✓		
10	Las entrevistas están dirigidas y estructuradas de manera tal que permite seleccionar a los mejores candidatos	✓		✓		✓		
11	Las entrevistas contienen temas y preguntas que están relacionadas con el puesto de trabajo a ocupar.	✓		✓		✓		
12	La selección de los trabajadores está a cargo de un personal idóneo del área de recursos humanos.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Incorporación del capital humano	Si	No	Si	No	Si	No
13	Los trabajadores pasan por un proceso de inducción o adecuación al cargo antes de iniciar sus labores.	/		/		/	
14	Se utiliza la ayuda profesional o mentorización para desarrollar capacidades en resolución de problemas, habilidades sociales, flexibilidad, adaptabilidad, etc.	/		/		/	
15	Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral a través de entrenamiento o capacitación por parte del área de recursos humanos.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 4: Capacitación del capital humano	Si	No	Si	No	Si	No
16	Se informa al nuevo personal de cómo será evaluado en su desempeño.	/		/		/	
17	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.	/		/		/	
18	El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo.	/		/		/	
19	Considera usted que las acciones del área de recursos humanos conllevan al desarrollo de las capacidades de los trabajadores.	/		/		/	
20	Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	/		/		/	
21	Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación.	/		/		/	
22	El área de recursos humanos brinda capacitación necesaria y de acuerdo al puesto de trabajo.	/		/		/	
23	La capacitación cumple con las expectativas de los trabajadores.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 5: Retención del capital humano	Si	No	Si	No	Si	No
24	Se motiva permanentemente al trabajador a través de incentivos económicos, reconocimientos, actividades recreativas, etc.	/		/		/	
25	Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores a través de capacitaciones constantes dentro y fuera de la	/		/		/	

institución.							
26	Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales.	✓		✓			
27	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	✓		✓			
28	Las relaciones laborales en la institución son adecuadas.	✓		✓			
29	Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores cotidianas.	✓		✓			
30	Sus ideas pueden ser escuchadas por la jefatura y nivel directivo.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg: Carefin Urbano Virginia DNI: 31623051

Especialidad del validador: Mg. D. Carolina S. S. S. S. S.

... 23 de Noviembre de 2017...

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

Firma del Experto Informante
Mg. Virginia A. Carafin Urbano
 Docente Universitario



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EJERCICIO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	Por lo general existe predisposición por parte de los trabajadores para el logro de los propósitos que persigue la institución.	✓		✓		✓		
2	Hay participación de los docentes para el logro de los proyectos educativos asignados.	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores desempeñan su labor de acuerdo a los planes institucionales de corto y largo plazo	✓		✓		✓		
4	Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la institución.	✓		✓		✓		
5	Los resultados obtenidos en la labor docente corresponden a los objetivos del plan estratégico institucional del ministerio de educación.	✓		✓		✓		
6	La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.	✓		✓		✓		
8	Se cumple con la entrega de resultados dentro del tiempo estimado en la programación anual del ministerio de educación.	✓		✓		✓		
9	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto educativo.	✓		✓		✓		
10	Los docentes distribuyen sus funciones equitativamente en cada proyecto educativo.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan adecuadamente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
12	Hay un control adecuado de los tiempos en que debe realizarse cada actividad.	✓		✓		✓		
13	Los costos que demandan el desarrollo de los proyectos educativos se consideran óptimos.	✓		✓		✓		

14	Todos los costos y gastos a llevar a cabo han sido previamente planificados.	/							
DIMENSIÓN 3: Motivación laboral									
15	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	/							
16	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la institución.	/							
17	La institución brinda planes de bienestar social.	/							
18	La institución brinda planes para el desarrollo del potencial de sus trabajadores.	/							
19	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	/							
20	Con el sueldo recibido logra cubrir sus expectativas personales.	/							
21	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.	/							
22	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas.	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Dennis Tarcuillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Psicólogo - Temateo

30 de Noviembre de 2017

[Firma]
Mgtr. Dennis Tarcuillo Ostos
Cátedra Universitaria
Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del capital humano Las acciones del personal guardan relación con los objetivos estratégicos de los planes de largo plazo.	✓		✓		✓		
2	Los puestos de trabajo que se crean son producto de una planificación estratégica	✓		✓		✓		
3	Se utilizan diagnósticos situacionales para obtener información sobre la situación de la institución.	✓		✓		✓		
4	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto o cargo a desempeñar.	✓		✓		✓		
5	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la institución.	✓		✓		✓		
6	Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente.	✓		✓		✓		
7	DIMENSIÓN 2: Selección del capital humano Las pruebas de selección de personal son oportunas.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las pruebas contienen condiciones o requisitos necesarios para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo al cual se aspira.	✓		✓		✓		
10	Las entrevistas están dirigidas y estructuradas de manera tal que permite seleccionar a los mejores candidatos	✓		✓		✓		
11	Las entrevistas contienen temas y preguntas que están relacionadas con el puesto de trabajo a ocupar.	✓		✓		✓		
12	La selección de los trabajadores está a cargo de un personal idóneo del área de recursos humanos.	✓		✓		✓		

		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
13	DIMENSIÓN 3: Incorporación del capital humano Los trabajadores pasan por un proceso de inducción o adecuación al cargo antes de iniciar sus labores.	/		/		/		/	
14	Se utiliza la ayuda profesional o mentorización para desarrollar capacidades en resolución de problemas, habilidades sociales, flexibilidad, adaptabilidad, etc.	/		/		/		/	
15	Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral a través de entrenamiento o capacitación por parte del área de recursos humanos.	/		/		/		/	
	DIMENSIÓN 4: Capacitación del capital humano	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
16	Se informa al nuevo personal de cómo será evaluado en su desempeño.	/		/		/		/	
17	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.	/		/		/		/	
18	El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo.	/		/		/		/	
19	Considera usted que las acciones del área de recursos humanos conllevan al desarrollo de las capacidades de los trabajadores.	/		/		/		/	
20	Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	/		/		/		/	
21	Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación.	/		/		/		/	
22	El área de recursos humanos brinda capacitación necesaria y de acuerdo al puesto de trabajo.	/		/		/		/	
23	La capacitación cumple con las expectativas de los trabajadores.	/		/		/		/	
	DIMENSIÓN 5: Retención del capital humano	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
24	Se motiva permanentemente al trabajador a través de incentivos económicos, reconocimientos, actividades recreativas, etc.	/		/		/		/	
25	Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores a través de capacitaciones constantes dentro y fuera de la institución.	/		/		/		/	

26	Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales.	/	/	/	/
27	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	/	/	/	/
28	Las relaciones laborales en la institución son adecuadas.	/	/	/	/
29	Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores cotidianas.	/	/	/	/
30	Sus ideas pueden ser escuchadas por la jefatura y nivel directivo.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dennis Jaramillo Oros DNI: 10254317

Especialidad del validador: Metodologo - Tematico

30 de Noviembre de 2017

[Firma]
Mgtr. Dennis Jaramillo Oros
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE EJERCICIO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia							
1	Por lo general existe predisposición por parte de los trabajadores para el logro de los propósitos que persigue la institución.	✓		✓		✓		
2	Hay participación de los docentes para el logro de los proyectos educativos asignados.	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores desempeñan su labor de acuerdo a los planes institucionales de corto y largo plazo	✓		✓		✓		
4	Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la institución.	✓		✓		✓		
5	Los resultados obtenidos en la labor docente corresponden a los objetivos del plan estratégico institucional del ministerio de educación.	✓		✓		✓		
6	La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral.							
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.	✓		✓		✓		
8	Se cumple con la entrega de resultados dentro del tiempo estimado en la programación anual del ministerio de educación.	✓		✓		✓		
9	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto educativo.	✓		✓		✓		
10	Los docentes distribuyen sus funciones equitativamente en cada proyecto educativo.	✓		✓		✓		
11	Los docentes utilizan adecuadamente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
12	Hay un control adecuado de los tiempos en que debe realizarse cada actividad.	✓		✓		✓		
13	Los costos que demandan el desarrollo de los proyectos educativos se consideran óptimos.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No
14	Todos los costos y gastos a llevar a cabo han sido previamente planificados.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Motivación laboral							
15	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.	✓		✓		✓	
16	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la institución.	✓		✓		✓	
17	La institución brinda planes de bienestar social.	✓		✓		✓	
18	La institución brinda planes para el desarrollo del potencial de sus trabajadores.	✓		✓		✓	
19	El pago de haberes recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo.	✓		✓		✓	
20	Con el sueldo recibido logra cubrir sus expectativas personales.	✓		✓		✓	
21	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.	✓		✓		✓	
22	Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: JANAMPA ACUÑA NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

30 de NOVIEMBRE de 20 17.

Dr. Nerio Janampa Acuña
Docente-Universitario

Firma del Experto Informante

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del capital humano							
1	Las acciones del personal guardan relación con los objetivos estratégicos de los planes de largo plazo.	✓		✓		✓		
2	Los puestos de trabajo que se crean son producto de una planificación estratégica	✓		✓		✓		
3	Se utilizan diagnósticos situacionales para obtener información sobre la situación de la institución.	✓		✓		✓		
4	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto o cargo a desempeñar.	✓		✓		✓		
5	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la institución.	✓		✓		✓		
6	Se tiene actualizado el sistema de información de personal permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección del capital humano	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las pruebas de selección de personal son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las pruebas contienen condiciones o requisitos necesarios para los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo al cual se aspira.	✓		✓		✓		
10	Las entrevistas están dirigidas y estructuradas de manera tal que permite seleccionar a los mejores candidatos	✓		✓		✓		
11	Las entrevistas contienen temas y preguntas que están relacionadas con el puesto de trabajo a ocupar.	✓		✓		✓		
12	La selección de los trabajadores está a cargo de un personal idóneo del área de recursos humanos.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Incorporación del capital humano	SI	No	SI	No	SI	No		
13	Los trabajadores pasan por un proceso de inducción o adecuación al cargo antes de iniciar sus labores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
14	Se utiliza la ayuda profesional o mentorización para desarrollar capacidades en resolución de problemas, habilidades sociales, flexibilidad, adaptabilidad, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral a través de entrenamiento o capacitación por parte del área de recursos humanos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DIMENSIÓN 4: Capacitación del capital humano	SI	No	SI	No	SI	No		
16	Se informa al nuevo personal de cómo será evaluado en su desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
18	El área de personal realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Considera usted que las acciones del área de recursos humanos conllevan al desarrollo de las capacidades de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
20	Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
21	Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
22	El área de recursos humanos brinda capacitación necesaria y de acuerdo al puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
23	La capacitación cumple con las expectativas de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DIMENSIÓN 5: Retención del capital humano	SI	No	SI	No	SI	No		
24	Se motiva permanentemente al trabajador a través de incentivos económicos, reconocimientos, actividades recreativas, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
25	Percebe usted que se busca mantener un alto potencial* en los trabajadores a través de capacitaciones constantes dentro y fuera de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

26	Se utiliza incentivos y un adecuado sueldo que responde a sus expectativas profesionales.	✓	✓	✓	✓
27	Las personas con quien trabaja poseen características que usted esperaba encontrar.	✓	✓	✓	✓
28	Las relaciones laborales en la institución son adecuadas.	✓	✓	✓	✓
29	Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores cotidianas.	✓	✓	✓	✓
30	Sus ideas pueden ser escuchadas por la jefatura y nivel directivo.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: JANAMPA ACUÑA NERIO DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

20 de ENERO de 2018

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.


Dr. Nery Janampa Acuña
 Firmante por el informante



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7059 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO – UGEL 1

HACE CONSTAR:

Que la profesora MARILYN GIULIANNA PILLCO CHAVARRIA Identificada con DNI N°42183188 y con código del estudiante 7001113191 de la Universidad Privada CESAR VALLEJO en la carrera ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, realizó encuestas a los docentes de la institución que está a mi cargo en el mes de diciembre sobre escala de Gestión del Capital Humano y escala del Ejercicio Laboral.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores 04 de Diciembre del 2017



Mercedes Luán P.
Lic. Mercedes Luán P.
Cod. Mod. 1010024179



INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 7080 "JORGE BERNALES SALAS"

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 7080 "JORGE BERNALES SALAS", VALLECITO BAJO, SAN GABRIEL, ZONA JOSE CARLOS MARIATEGUI, DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO, DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL Nº 01, SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA SUR; QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora MARILYN GIULIANNA PILLCO CHAVARRIA identificada con DNI 42183188 y con código del estudiante 7001113191 de la Universidad Privada CESAR VALLEJO en la carrera ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, realizó encuestas a los docentes de la institución que está a mi cargo en el mes de diciembre sobre escala de Gestión del Capital Humano y escala del Ejercicio Laboral.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores 04 de diciembre del 2017.



María Cárto Fuentes Avalos
DIRECTORA



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7060 "MARISCAL ANDRÉS AVELINO CÁCERES" – UGEL 1

HACE CONSTAR:

Que la profesora MARILYN GIULIANNA PILLCO CHAVARRIA identificada con DNI N°42183188 y con código del estudiante 7001113191 de la Universidad Privada CESAR VALLEJO en la carrera ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, realizó encuestas a los docentes de la institución que está a mi cargo en el mes de diciembre sobre escala de Gestión del Capital Humano y escala del Ejercicio Laboral.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores 04 de Diciembre del 2017


Judith Mallqui Huerto
DIRECTORA (A)
C.M. 1009664233

nombre	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	punt. reclut	Item7	Item8	Item9
1	4	4	3	3	4	3	21	4	4	3
2	4	3	3	3	4	3	20	2	3	4
3	3	3	4	5	3	3	21	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	22	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4
6	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4
8	3	4	3	3	3	2	18	2	4	3
9	3	3	2	4	3	1	16	3	2	5
10	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3
11	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5
12	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3
13	3	3	2	2	3	1	14	2	1	2
14	3	5	4	3	2	1	18	2	4	3
15	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5
16	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3
17	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3
18	4	3	3	3	4	4	21	5	5	4
19	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4
20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5
22	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4
23	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4
24	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4
25	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3
26	3	4	4	3	1	4	19	3	3	3
27	3	4	4	3	5	4	23	4	5	4
28	4	4	5	2	3	3	21	3	3	3
29	5	3	3	3	2	2	18	3	3	3
30	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3
31	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3
32	3	2	1	2	3	3	14	3	3	3
33	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3
34	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3

Item10	Item11	Item12	punt. Selec	Item13	Item14	Item15	punt. Incorp	Item16	Item17	Item18
2	3	3	19	3	3	2	8	3	4	4
3	3	3	18	3	3	3	9	3	4	3
4	3	4	20	3	3	3	9	3	4	3
4	4	4	25	5	4	4	13	4	4	3
4	3	2	23	5	4	4	13	3	3	4
5	5	5	30	5	5	5	15	4	4	4
5	5	5	29	5	4	5	14	5	5	5
3	4	4	20	4	3	2	9	3	3	3
4	3	3	20	4	3	4	11	2	2	2
3	4	3	20	3	3	4	10	4	1	2
5	5	4	29	5	4	4	13	4	4	4
3	3	3	16	3	3	3	9	2	2	2
2	3	2	12	2	2	2	6	2	1	2
3	3	4	19	1	2	2	5	2	3	2
5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	4
3	4	3	20	3	4	4	11	4	4	3
3	2	2	15	2	3	2	7	3	2	2
5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	4
4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	3
4	4	4	24	4	3	4	11	4	4	4
5	5	4	27	4	5	4	13	5	4	4
3	4	3	20	3	3	3	9	4	3	3
4	4	4	24	4	4	4	12	4	5	5
4	4	4	23	3	4	5	12	3	3	3
4	3	3	21	2	3	3	8	3	3	3
3	4	3	19	2	4	3	9	4	3	2
3	3	3	22	3	3	2	8	4	3	2
3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3
3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3
3	3	2	18	3	3	2	8	4	2	2
3	3	2	17	1	2	3	6	3	3	1
3	3	3	19	3	3	3	9	2	4	3
3	4	2	18	2	2	3	7	3	3	2

Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	punt. Capac	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28
3	4	3	4	4	29	4	3	4	2	3
3	4	4	4	4	29	3	3	2	3	3
4	3	2	4	4	27	3	3	3	2	3
3	3	3	3	5	28	4	5	4	4	3
3	3	4	2	3	25	2	3	4	2	1
4	5	4	5	3	35	4	4	4	3	3
5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5
3	4	2	4	3	25	3	4	3	4	2
2	3	3	3	3	20	2	1	3	3	2
4	4	3	3	4	25	4	2	3	2	2
4	5	3	4	4	32	4	5	3	3	4
2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	15	2	2	1	1	2
4	4	4	4	3	26	3	4	3	2	2
5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	29	3	3	3	3	4
2	2	3	2	2	18	3	2	3	2	2
4	5	4	4	4	34	3	3	3	4	4
3	4	4	3	4	29	1	3	2	4	4
3	4	3	4	4	30	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	33	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	25	2	4	2	4	4
4	4	4	4	4	33	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	26	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	26	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	25	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	23	3	2	2	3	3
3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3
5	2	3	2	2	22	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	21	3	1	3	3	4
3	3	3	3	3	24	3	3	2	4	4
3	4	3	3	3	24	2	3	2	3	3

Item29	Item30	punt. Retenc.	punt. gest. cap. hum	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6
3	2	21	98	4	3	4	4	3	3
3	2	19	95	4	5	4	3	3	4
3	3	20	97	4	4	4	4	4	4
3	4	27	115	4	5	5	5	5	4
3	2	17	107	4	4	3	4	3	3
4	4	26	132	3	3	3	2	2	2
5	5	35	146	3	2	3	2	2	3
3	2	21	93	5	5	4	4	5	4
4	4	19	86	5	5	5	4	4	4
3	4	20	95	3	3	2	3	1	3
4	4	29	130	3	3	2	3	2	3
3	2	20	77	5	5	5	4	4	5
3	2	13	60	3	4	3	4	3	3
3	2	19	87	3	4	3	3	3	3
5	5	35	144	3	5	4	4	5	5
4	4	24	106	4	3	3	4	5	3
3	3	18	78	4	5	5	4	4	4
4	5	26	124	5	5	5	4	4	4
4	4	22	112	4	5	4	4	4	5
4	4	27	114	4	3	4	5	5	5
4	4	30	133	4	4	4	4	4	4
4	4	24	98	2	5	5	4	4	5
4	5	26	122	4	3	3	4	3	4
4	4	25	108	4	4	3	4	4	3
4	5	27	103	5	5	4	4	4	4
4	4	22	94	4	3	4	4	4	5
3	3	19	95	5	5	5	4	3	4
3	3	21	92	4	4	4	3	4	5
3	3	21	90	3	4	5	4	3	5
3	3	21	92	3	4	4	4	3	5
2	3	18	87	3	3	3	2	3	3
2	3	19	77	3	3	3	3	3	3
3	2	21	94	4	4	4	4	5	5
4	4	21	83	5	5	5	5	2	3

punt. eficac	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	punt. Eficien	item15
21	3	3	3	3	4	2	2	2	22	3
23	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3
24	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4
21	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4
15	3	2	2	2	2	3	3	2	19	3
16	4	3	4	4	3	3	4	3	28	4
27	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4
27	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3
15	3	4	4	3	4	2	3	3	26	3
16	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3
28	4	5	4	3	4	5	5	4	34	4
20	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4
19	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4
26	4	5	5	5	5	5	3	4	37	4
22	3	5	3	3	4	3	5	5	31	3
26	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4
27	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5
26	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5
26	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4
24	5	4	5	4	4	4	5	5	36	5
25	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5
21	3	4	4	3	4	4	4	3	29	5
22	4	5	4	3	3	3	3	3	28	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	5	4	3	4	3	2	4	29	4
26	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5
24	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3
24	3	3	5	3	5	3	5	4	31	3
23	4	5	4	4	4	4	4	5	34	3
17	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3
18	3	3	4	3	4	4	3	4	28	3
26	4	5	5	5	5	4	4	5	37	5
25	3	3	3	4	4	4	4	4	29	5

Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	punt. Motiv	punt. ejerc. lab
3	4	4	4	4	4	4	30	73
3	4	3	3	3	3	3	25	72
5	4	3	3	3	3	3	28	87
5	4	5	5	5	2	4	34	101
4	4	4	3	3	3	3	28	77
3	3	2	1	2	2	2	18	52
3	5	2	1	2	3	3	23	67
4	5	3	5	5	4	4	34	99
3	4	3	2	3	2	2	22	78
4	3	1	3	4	2	1	21	62
3	3	2	1	2	2	2	18	54
4	5	4	4	5	1	2	29	91
3	3	3	3	3	3	3	25	71
3	3	2	3	3	3	3	24	68
4	4	4	3	3	5	4	31	94
3	5	5	3	5	4	4	32	85
4	5	4	4	3	5	4	33	95
4	5	4	5	4	4	4	35	100
5	3	3	3	4	5	5	33	96
4	3	2	3	3	4	4	27	86
5	3	4	3	4	5	4	33	93
4	3	3	3	2	3	3	26	87
4	3	3	4	3	4	3	29	79
3	2	2	2	2	3	3	20	70
2	3	3	3	2	3	2	22	80
3	2	2	2	2	4	3	22	75
4	3	4	3	3	5	4	31	90
3	3	3	3	3	3	3	24	77
3	2	2	2	2	2	2	18	73
3	2	3	2	3	2	3	21	78
3	2	2	2	1	2	3	18	61
4	3	2	2	2	2	3	21	67
4	4	4	3	3	5	4	32	95
5	5	5	4	4	4	5	37	91

35	3	5	5	4	5	4	5	5	5	27	3	4	3
36	3	3	3	4	4	4	3	3	3	19	3	3	3
37	3	4	5	3	3	3	4	4	5	24	4	4	3
38	4	4	3	5	5	5	5	4	5	25	5	3	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	25	3	3	3
42	5	4	5	5	5	5	3	4	4	26	3	3	3
43	4	4	4	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3
44	4	5	4	5	5	5	5	5	5	28	4	4	4
45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	25	4	4	5
46	4	5	4	5	5	5	4	4	5	27	4	5	4
47	4	4	4	5	4	5	4	5	4	26	4	3	4
48	4	5	4	5	4	5	4	4	4	26	4	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5
50	4	5	4	5	4	5	4	5	5	27	4	5	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5
52	3	4	4	3	3	3	3	4	4	21	4	5	4
53	4	5	4	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5
56	4	5	4	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5
59	5	4	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5
60	5	3	5	5	5	5	3	4	4	25	4	5	5
61	3	4	5	3	3	5	5	4	4	24	5	5	4
62	4	4	4	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4
63	3	4	4	4	4	4	3	3	3	21	3	4	3
64	3	4	4	3	3	4	4	4	4	22	5	4	4
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	29	5	5	4
66	3	5	5	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4
68	3	4	3	3	3	3	3	2	2	18	2	4	3
69	3	3	2	4	4	4	3	3	1	16	3	2	5

4	4	4	4	4	22	5	5	4	14	5	5	4
3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	3	3
4	4	4	4	4	23	2	4	4	10	4	5	4
5	5	4	4	4	27	4	5	4	13	3	3	3
5	5	5	5	5	30	4	4	5	13	4	5	4
4	4	4	3	3	23	3	3	3	9	3	3	3
3	3	3	3	3	18	3	2	4	9	4	4	3
4	3	3	3	3	19	3	3	3	9	4	4	3
3	3	3	3	3	18	2	3	3	8	2	2	2
4	4	4	5	5	25	5	5	5	15	4	4	4
5	4	4	4	4	26	4	4	5	13	4	4	5
5	4	4	5	5	27	4	5	4	13	4	5	4
3	4	4	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4
4	4	4	5	5	24	5	4	5	14	4	4	4
5	5	5	5	5	30	5	5	3	13	4	4	4
4	4	4	4	4	25	4	5	4	13	4	4	4
4	4	4	4	4	25	3	4	4	10	4	4	4
5	4	4	4	4	26	5	4	4	13	4	4	4
4	5	4	4	4	26	4	4	4	12	5	4	4
5	4	4	5	5	27	4	5	4	13	5	4	5
4	4	4	4	4	26	5	4	5	14	4	5	4
4	4	4	4	4	25	4	4	4	13	4	4	4
4	4	4	5	5	25	4	5	4	13	4	4	5
4	4	4	4	4	25	5	4	4	13	5	4	4
4	4	4	4	4	25	4	5	4	13	5	4	5
4	4	4	3	3	25	3	3	4	10	3	3	4
4	5	4	4	4	27	4	4	5	13	4	4	5
4	4	4	5	5	26	4	5	3	12	4	4	4
4	4	4	4	4	22	3	4	4	11	4	4	4
4	4	4	4	4	25	5	4	4	13	4	4	3
4	3	3	2	2	23	5	4	4	13	3	3	4
5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	4	4	4
5	5	5	5	5	29	5	4	5	14	5	5	5
3	4	4	4	4	20	4	3	3	9	3	3	3
4	3	3	3	3	20	4	3	3	11	2	2	2

5	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	4	4	5	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2	3	2	2	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	34	3	4	4	3	5	5	4	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	2	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	36	5	4	3	3	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	4	2	2	3	3	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	5	1	1	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	5	4	4	4	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	3	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	5	5	5	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	25	2	3	3	4	2	1	1	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	3	3	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	2	4	4	4	4	4	25	3	4	3	4	4	2	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	20	2	1	3	3	3	2	2	

4	3	28	126	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	19	90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	27	118	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	19	110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	29	138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	3	23	101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	21	99	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5
3	2	19	98	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
3	3	21	91	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	30	132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	29	126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	28	129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	27	119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	27	123	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	29	128	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	28	125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	28	119	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	31	122	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	34	131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	29	127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	28	126	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	28	124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	29	126	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	29	124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	28	124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	34	127	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
5	3	31	125	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	29	122	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4
5	4	30	117	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	28	118	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	17	107	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	26	132	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
5	5	35	146	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
3	2	21	93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	19	86	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3

26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	32	4
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	39	5
19	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	28	2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	38	5
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	33	4
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	35	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	5
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	36	5
27	5	5	4	4	5	4	4	4	1	5	5	34	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	32	4
26	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	36	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4
22	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	35	3
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	34	3
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	28	4
15	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	19	3
16	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	38	4
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4
16	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	26	3

4	5	4	4	2	3	2	4	4	4	30	88
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	37	106
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	20	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	79
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	33	99
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	19	64
2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	23	81
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	35	97
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	34	92
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	34	92
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	34	90
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	35	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	91
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	36	93
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	36	95
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	38	99
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	34	95
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	33	90
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	34	90
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	35	97
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	34	90
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	34	92
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	34	90
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	34	90
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	91
4	5	5	3	4	4	4	2	2	3	30	87
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	30	87
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	30	85
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	28	76
3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	18	52
3	5	2	2	1	1	2	3	3	3	23	67
4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	34	99
3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	23	80
4	3	1	1	3	3	4	2	2	1	21	63

70	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	20	3	4	3
71	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	27	5	5	5
72	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3
73	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	14	2	1	2
74	3	5	5	4	3	3	3	3	2	1	18	2	4	3
75	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	29	4	5	5
76	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	22	3	4	3
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	20	2	3	3
78	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	21	5	5	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4

3	4	3	20	3	3	4	10	4	1	2
5	5	4	29	5	4	4	13	4	4	4
3	3	3	16	3	3	3	9	2	2	2
2	3	2	12	2	2	2	6	2	1	2
3	3	4	19	1	2	2	5	2	3	2
5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	4
3	4	3	20	3	4	4	11	4	4	3
3	2	2	15	2	3	2	7	3	2	2
5	5	5	29	5	5	4	14	4	5	4
4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	3

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

24
32
19
15
25
37
29
18
34
29

3	4	20	94	3	3	2	3	2	3	2	3
4	4	29	130	4	5	5	4	4	4	4	5
3	2	20	77	3	4	3	4	3	3	3	3
3	2	13	60	3	4	3	4	3	3	3	3
3	2	19	86	3	5	4	4	4	5	5	5
5	5	35	144	4	3	3	4	5	5	3	3
4	4	24	106	4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	18	78	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	26	124	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	22	112	3	3	3	2	2	2	2	2

16	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3
27	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	34	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	26	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	26	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	37	4
22	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	31	3
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4
21	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	28	4
15	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	19	3

3	3	2	1	2	2	2	18	54
4	5	4	4	5	1	2	29	90
3	3	3	3	3	3	3	25	71
3	3	3	3	3	3	3	25	71
4	4	4	3	3	5	4	31	94
3	5	5	3	5	4	4	32	85
4	3	4	4	3	5	4	31	93
4	3	4	4	3	4	4	30	86
4	4	4	3	3	3	3	28	77
3	3	2	1	2	2	2	18	52



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Nancy Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL EJERCICIO DE LAS LABORES EN DOCENTES DE LA UGEL 1 - SJM-2017** de la estudiante **Marilyn Giulianna Pillco Chavarria**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Marzo del 2018

Dr. Nancy Elena Cuenca Robles

DNI: 08525952

Resumen de coincidencias

21%

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upcu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
5	cybertesis.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	cybertesis.unimsm.edu... Fuente de Internet	<1%
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL N° 01, S.M. - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Mestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Dr. Marilyn Cabilana Pilo Chaverrá

ASESOR:

Dr. Nancy Elena Cuevas Robles

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA E INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

LIMA - PERÚ
2018

William Flores
677-28



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

...Visto... buena para...
...empastado...
.....

ESCUELA DE POSGRADO

...Marilyn Giuliana Pilloca Chavarria... con DNI N° 42183188
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en ...P.S. 20 de Mayo Mz. D Lt. 37...
(Calle / Lore / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-02 del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)
Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 7001113191
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

...Visto... buena... para... empastado... para seguir... con el trámite... para
...obtener... el título del programa de maestría en Administración de la
...Educación...
.....
.....

Por lo expuesto, agradezco y espero que correspondiente se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 26 de Mayo de 2018



(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto: / Firma: *[Signature]*
- a. Copia de B.O.
 - b. Copia de curriculum
 - c. Copia de dictamen
 - d. OI copia de tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 933594438
Email: Marilyn.giuliana.pilloca@gmail.com



[Signature]
Dr. William Sebastián Flores Soriano
Docente Investigador de Posgrado
C.V. N° 00426
HB para Departe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

PILLCO CHAVARRIA MARILYN GIULIANNA
D.N.I. : 42183188
Domicilio : P.J. 20 DE MAYO MZ D LT. 37
Teléfono : Fijo : 2883833 Móvil : 933594438
E-mail : marilyn.giuliana.pillco@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PILLCO CHAVARRIA MARILYN GIULIANNA

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y EL EJERCICIO DE LAS
LABORES EN DOCENTES DE LA UGEL 1 - SJM - 2017

Año de publicación : 2018

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

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

Firma :

Fecha : 08-06-2018