



Gestión administrativa y la gestión del talento humano en
las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Judith Jesús Calle Martínez

ASESORA:

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

Dra. Gliria Mendez Ilizarbe

Presidente del jurado

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Secretario del jurado

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal del jurado

Dedicatoria

A mi madre, quien siempre me impulsó a seguir mejorando como profesional, a mi esposo e hijos, quienes sacrificaron nuestro tiempo en familia para que yo cumpla con una de mis metas, a Edith quien siempre me da sabios consejos y a mi amiga Mónica quien me empujó a salir de mi zona de confort y con quien empecé este camino hacia la mejora profesional.

Judith

Agradecimiento

A los docentes universitarios de la Universidad César Vallejo, quienes contribuyeron a la mejora de mis aprendizajes.

A los directivos y docentes de la institución educativas N° 2085 “San Agustín”, institución educativa N° 2022 “Sinchi Roca” y la institución educativa N° 3060 “Alfonso Ugarte”.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Judith Jesús Calle Martínez, identificado con DNI N° 07632372, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna 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, noviembre 2017

Judith Jesús Calle Martínez

DNI: 07632372

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima, Sede Los Olivos, se presenta a ustedes la Tesis titulada “Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación tiene como finalidad, analizar y determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano que poseen los directivos de las Instituciones educativas de la RED 24, Ugel 4 Comas según la percepción de los docentes, lo cual permitirá contribuir en la toma de decisiones e investigaciones próximas que servirán para mejorar la gestión administrativa y la gestión del talento humano.

La investigación consta de VIII capítulos, se inicia en el capítulo I que comprende la introducción donde se describen los antecedentes, fundamentación, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, trata del marco metodológico, que detalla a las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra, muestreo, técnica e instrumento de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se muestran los resultados referidos al análisis estadístico, en el capítulo IV se refiere a la discusión en relación a los resultados obtenidos y los antecedentes, en el capítulo V se exponen las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones de la investigación, en el capítulo VII, se detallan las referencias bibliográficas consultadas y finalmente en el capítulo VIII los apéndices correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Página
Páginas preliminares	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	45
II. Método	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	58
III. Resultados	59
IV. Discusión	74
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
Anexos	88
Anexo 1 Artículo científico	

Anexo 2 Matriz de consistencia

Anexo 3 Instrumentos

Anexo 4 Validez de los instrumentos

Anexo 5 Permiso de las instituciones donde se aplicó el instrumento

Anexo 6 Bases de datos

Anexo 7 Prints de los resultados

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la gestión administrativa	50
Tabla 2. Operacionalización de gestión del talento humano	51
Tabla 3. Población de la RED 24.	51
Tabla 4. Validación de juicio de expertos	55
Tabla 5. Niveles de confiabilidad	55
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa	56
Tabla 7. Estadística de fiabilidad de gestión del talento humano	56
Tabla 8. Niveles de la variable gestión administrativa	60
Tabla 9. Niveles de la dimensión planificación	61
Tabla 10. Niveles de la dimensión organización	62
Tabla 11. Niveles de la dimensión dirección	63
Tabla 12. Niveles de la dimensión control	64
Tabla 13. Niveles de la variable gestión de talento humano.	65
Tabla 14. Niveles de la dimensión capacidad.	66
Tabla 15. Niveles de la dimensión acción	67
Tabla 16. Niveles de la dimensión el compromiso.	68
Tabla 17. Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24 Comas, 2017.	69
Tabla 18. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.	70
Tabla 19. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.	71
Tabla 20. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.	72

Tabla 21. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Ingredientes del talento humano.	39
Figura 2. Percepción de la gestión administrativa.	60
Figura 3. Percepción de la dimensión planificación.	61
Figura 4. Percepción de la dimensión organización.	62
Figura 5. Percepción de la dimensión dirección.	63
Figura 6. Percepción de la dimensión control.	64
Figura 7. Percepción de la gestión talento humano.	65
Figura 8. Percepción de la capacidad.	66
Figura 9. Percepción de la acción.	67
Figura 10. Percepción del compromiso.	68

Resumen

En la presente investigación el propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Con una población censal de 100 docentes de ambos niveles. La técnica empleada para recoger información es una encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios y la recolección de datos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados de alta confiabilidad.

En la parte descriptiva los resultados fueron: el 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular y el 45% de los docentes manifiestan que la gestión del talento humano es regular. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.762$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Palabras claves: Gestión administrativa, gestión del talento humano, capacidades, acción y compromiso.

Abstract

In the present investigation the purpose was to determine the relationship between the Administration and the management of human talent in the educational institutions of the network no. 24, Comas, 2017.

The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. With a census population of 100 teachers at both levels. The technique employed to collect information is a survey, the instrument is the survey and data collection were duly validated through expert and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha, obtained as a result of high reliability.

The findings in the descriptive part 58% of teachers in educational institutions of the network no. 24, Comas, 2017, they indicate that administrative management is regular and 45% of the teachers expressed that the management of human talent is regular. He concluded that proof of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.762$) indicating a correlation positive high, plus the value of $P = 0.000$ is less than the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and refuses the null hypothesis (H_0) assuming that there is a significant relationship between the Administration and the management of human talent in the educational institutions of the network no. 24, comma, 2017.

Key words: administrative management, management of human talent, capabilities, action and commitment.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Falus y Goldberg (2011) las reformas educativas que se llevaron a cabo en las últimas décadas en la mayoría de los países de la región, hicieron énfasis en aspectos institucionales, dejando de lado la importancia del factor humano (p. 11).

Como bien se menciona se ha dejado de lado todo lo relacionado con el aspecto de las personas, disminuyendo de esta forma la importancia que tienen dentro del desarrollo de una institución. Los individuos que pertenecen a una empresa o institución son las que le darán un valor agregado a dicha empresa dependiendo del trabajo que realicen en ella. A nivel mundial se está tratando de producir cambios en este aspecto tratando de generar mecanismos que mejoren el desempeño de cada individuo pero sin dejar de lado que este debe trabajar en equipo.

Gadow (2010), en las últimas décadas el interés por abordar temas relacionados con las personas ha ido creciendo y esto se ve reflejado en la expectativa y preocupación de los que tienen cargos, lideran o coordinan a un grupo en el ámbito laboral y para aquellos que contribuyen con entusiasmo y competencias en su trabajo diario (p. 47).

El problema se da en la gran mayoría de países que a pesar de estar invirtiendo en el sector educación, esto no se ve reflejado con los resultados. Un ejemplo cercano es Chile, quien pese a haber aumentado del 2,6 hasta el 6% el PBI destinado al sector educación en una década, los resultados en las evaluaciones PISA (Programme for International Student Assessment) continúan manteniéndolos en el puesto 40, debido a una mala gestión y liderazgo de los directivos quienes no siempre toman en cuenta el desempeño del docente en el aula, lugar donde se producen la mayor cantidad de aprendizajes.

En nuestro país, el Ministerio de Educación continua colocando a personal carente de conocimientos y de compromiso en puestos estratégicos, debido a la falta de conocimientos de cómo reconocer el talento de las personas para poder

ubicarlas en lugares acordes a dicho talento . De esta manera el cumplimiento de las actividades será el idóneo y a su vez el sector irá mejorando.

En las escuelas de la Red 24 de la UGEL 4 de Comas, el talento de los docentes no es aprovechado en su totalidad, por la falta de conocimientos de los directivos en el tema de gestión del talento humano, porque a pesar que el MINEDU capacita a los directivos acerca de este tipo de gestión, ellos no están empoderados del tema y por lo tanto continúan las deficiencias en su gestión administrativa

Si continúa dejándose de lado la importancia de una buena gestión del talento, tomando en cuenta las capacidades, el compromiso y la acción de los docentes, los objetivos que se están trazando en educación no incrementarán.

Tal vez algunos han escuchado sobre la gestión del talento humano, pero en sí, desconocen aspectos técnicos, menos aún cuáles son las funciones que conlleva, aunque empíricamente y de forma superficial ya apliquen algunas. Por esto es recomendable que los directivos se empoderen de estos temas y los lleven a la práctica. Es así, como nace la necesidad de investigar la forma en que las escuelas utilizan sus funciones de gestión del talento humano, para lograr el desarrollo de su profesorado, como también el aprovechamiento de las competencias de cada uno de ellos para que sean capaces de ejecutar los nuevos roles que se producen debido a la velocidad de los cambios. Esto servirá como herramienta para que las instituciones cuiden del personal y busquen el mejoramiento de los mismos, ubicándolos en lugares en donde sus talentos se potencialicen. Al mismo tiempo que los directores de las instituciones tomen conciencia de la importancia que tiene la gestión del Talento Humano.

También ayudó a discernir a los docentes sobre la importancia de no resistirse a los cambios ya que se considerarán sus capacidades y se buscará la potencialización de estas. Por lo tanto, este estudio busca determinar el grado de calidad de gestión del talento humano y la gestión administrativa, específicamente observando la capacidad, el compromiso y la acción.

Por lo tanto Quintanilla (2002) determinó que la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de cada individuo, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta los objetivos personales y profesionales que cada uno de los empleados posee, delimita y caracteriza (p. 96).

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Mazón (2014) sobre su investigación: *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas rey agro*, Universidad Técnica de Ambo - Ecuador, para optar el grado de Magister en Gestión de Empresas Agrícolas y Manejo de Postcosecha. El objetivo fue elaborar un Plan estratégico para la empresa "Rey Agro" del Cantón Salcedo, con la finalidad de establecer tanto programas como proyectos que permitan perfeccionar la toma de decisiones y con ello, elevar la satisfacción del cliente, cuyo diseño fue de tipo descriptiva y explorativa. La población cuenta con los clientes más asiduos de la empresa, que suman en total 200, 40 los cuales realizan sus compras semanalmente. Como parte de la empresa se considera que la misma está conformada por un accionista, dos administradores y dos técnicos de campo, asimismo la muestra está representada por 132 encuestas a los clientes y 5 entrevistas al personal de la empresa. Concluyó que los niveles de satisfacción del cliente que maneja la empresa de insumos agrícolas "Rey Agro" del Cantón Salcedo, tienen diversos indicadores referentes tanto a la atención como a la satisfacción de las demandas de los clientes, entre ellos se debe considerar que: Según el 56.1% de los clientes externos siempre se han sentido satisfechos con la atención recibida en la empresa Rey Agro. Según la mitad de los encuestados (49.24%), el monitoreo de la actividad realizada por el personal de servicio técnico ocurre en pocas ocasiones. Para el 55.3% de los clientes externos de la empresa Rey Agro siempre existe una respuesta constante a sus expectativas de parte de los empleados.

Pico (2015) sobre su indagación *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*, Universidad Tecnológica Equinoccial, para optar el grado de Master en Gestión de Talento Humano. Cuyo objetivo fue encontrar estrategias organizacionales que favorezcan la gestión del talento humano en el sector comercial minorista a partir de la utilización de las TIC. El tipo de investigación fue descriptiva, en este caso de estudio busca sistematizar las experiencias de la manera más objetiva posible, para lo cual evalúan, verifican y sintetizan evidencias que permiten obtener conclusiones válidas, derivadas de las hipótesis. Población estuvo formada por un listado de 114 comerciantes, de los cuales se extrajeron 10 de los reputados con mayor experiencia, para conformar el grupo de expertos. La muestra para el presente estudio se toma las mismas cantidades de las poblaciones de 50 comerciantes. Concluyó que los resultados de la investigación que se desarrolle es posible llevar a cabo la identificación de áreas de capacitación para elevar la eficiencia del capital humano y las factibles de aplicar para mejorar la efectividad y eficiencia del servicio ofertado.

Cáceres (2015) en su tesis: *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, Universidad Técnica Particular de Loja, para optar el grado de Master en Gestión Empresarial. El objetivo fue analizar la incidencia de la Gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El diseño de investigación cuasi experimental, porque para validar la hipótesis que indica la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se plantea evaluar al personal docente y administrativo en su desempeño laboral en dos momentos denominados Pre-test y Post-test, la población la conforman 696 docentes con nombramiento y 471 personal administrativo. La muestra del presente estudio toma las mismas cantidades de la población. Concluyó que: cuanto a la validación de la hipótesis, se comprobó que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, demostrando el papel preponderante

que tiene el correcto manejo del talento humano, ya que permite la mejora del desempeño laboral del personal.

Asimismo Sánchez (2013) en su tesis titulada *La administración como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Puerto Cabello, Estado Carabobo. Tuvo como objetivo estudiar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, dirigidos a promover la motivación como estrategia para lograr un mejor desempeño del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Se realizó una investigación básica, de nivel descriptiva y de campo, donde el colectivo a investigar estuvo conformado por una población de doce (12) trabajadores por ser una población pequeña, finita y homogénea no se aplicaron criterios muestrales. Por ende se tomó la totalidad de la misma. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario con 39 preguntas cerradas escala de Likert. Para la validación del instrumento se utilizó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad del 0.88 considerado totalmente válido para su aplicación. Conclusión: se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el salario que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente en la gestión administrativa.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Ordoñez (2014) sobre su investigación: *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huara 2014*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. El objetivo fue describir el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Huara 2014. Diseño de investigación, cuyo diseño fue no experimental – transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores según expresa Ñaupas (2011, p. 254). La

población estuvo constituida por 37,403 personas del distrito de Huara según INEI, 2013, con una muestra ha sido tomada en cuenta de que se trata de una muestra intencional, por el que se ha elegido a 50 ciudadanos por cada urbanización del distrito de Huara que hayan realizado tramites durante el año 2014, en la municipalidad distrital de Huara. Concluyó que la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Huara se encontró en un nivel malo con un 40%, lo que evidencia que existen deficiencias en los procesos de planificación, organización, control, dirección y control.

Bernuy (2014) en su investigación titulada: *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014*, Universidad César Vallejo, Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral den la Municipalidad de la Perla 2014. El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito fue describir las variables; gestión administrativa y satisfacción laboral, en un momento dado. La población estuvo constituida por 37,403 personas del distrito de Huara según INEI, 2011. La población del presente estudio estuvo constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad de la Perla 2014, la muestra es intencionada (igual a la población) y estuvo constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad de la Perla 2014. Se arribó que referente al objetivo general de determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014., se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig bilateral = .000 .01; Rho = .857).

Chávez y Puente (2013), en su investigación *Gestión Administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013. El diseño en coherencia con el tipo y método planteado corresponde al diseño no experimental descriptivo, correlacional, transversal, contemporáneo, bivariable de Campo. La población está conformada por los funcionarios públicos que se encuentran en

FENCYT que están a cargo del FIDECOM, en tal sentido, se trata de una población finita. La muestra está conformada por los 60 funcionarios a cargo del programa FIDECOM. Conclusión Rho de Spearman = 0,522 y una $p= 0,000$ menor al nivel de 0.05 estadísticamente significativa, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013, cabe resaltar que esta relación es de una magnitud moderada, infiriendo que si bien es cierto existe una buena gestión y una alta rendición de cuentas todavía presentan inconsistencias en el manejo de la norma para la especificación de los procesos de desembolso.

Huamán y Sánchez (2014) en su tesis titulada *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Investigación y Desarrollo (I D) y la Gestión de Talento Humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014. El diseño es no experimental – transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores, la población lo componen 80 trabajadores. Se concluyó que: Existe relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación alto.

Pérez (2014) en su tesis titulada: *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014. El diseño de investigación es no experimental, puede ser transversal o longitudinal. La población por la característica de estudio se considera como población objetiva a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Puente Piedra que en su totalidad componen 120 trabajadores. La muestra se toma de las mismas cantidades de la población, por ser pequeñas poblaciones estudiadas.

Conclusión no existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, con Rho de Spearman de 0.131 y una significancia estadística de 0,214.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de gestión administrativa

Teoría clásica de la administración (Henry Fayol)

La teoría clásica de la administración, llamada también corriente fayolista en honor a su creador Henry Fayol, se distingue por su enfoque sistémico integral, es decir, sus estudios comprendieron todas las esferas de la empresa, ya que para Fayol era muy importante tanto vender como producir, financiarse como asegurar los bienes de una empresa. En fin, la organización y sus componentes se consideraban como un gran sistema interdependiente en la que deben aplicarse de manera consecuente ciertos principios (Hernández, 2016, p.69).

Para Fayol, el obrero al igual que el gerente eran seres humanos, y era necesario tomarlos en consideración para crear una sola fuerza de trabajo, una unidad, un espíritu de equipo. La teoría clásica fue producto de la necesidad de crear una doctrina científica de la administración con el fin de organizar un conocimiento, una ciencia sólida para poder ser enseñada en todos los niveles de la educación. Esta teoría buscaba cubrir una necesidad. Se necesitaban jefes en las empresas, que realmente asimilaran las responsabilidades de un grupo de trabajadores, jefes que supieran dirigir al igual que planear sus actividades, jefes con un gran soporte de conocimientos tanto de su área como de la práctica administrativa y que a la vez contaran con juicios y conductas dignas de una verdadera autoridad.

Definición de la gestión administrativa

Robbins y Coulter (2005), “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p.7).

Para que una institución se desarrolle en todo su potencial es necesario que todas las áreas que la componen trabajen juntas hacia un mismo fin, pero esta unión se debe dar con el conocimiento previo de la función que debe cumplir cada una de ellas , y esto es justamente de lo que se encarga la administración, de engranar cada área para lograr que la institución, en este caso educativa, utilice todos sus recursos de manera eficiente para el logro eficaz de todas sus metas, las cuales deben ser sostenibles y porque no, de mejora continua.

Vélez y Garzón (2005) manifestaron que:

La administración como disciplina, significa servicio. Su aplicación y alcance se hacen visibles a lo largo del pasado siglo, pero su acumulado de conocimiento y de valores están siendo reflexionados en el mundo entero, puesto que el ideal de lo práctico rasgo esencial de lo gerencial, como única posibilidad disciplinar de la administración, significa la limitación y restricción del ideal teórico de ésta y por tanto, de las posibilidades del conocimiento y la “cientificidad”, facilitadores del pensamiento, la imaginación, del largo plazo y la perdurabilidad. (p. 34)

En la actualidad, la administración está siendo tomada con mayor importancia debido a la gran cantidad de avances y de nuevos conocimientos, los cuales están siendo llevados a la práctica de una manera que permite adelantarse y prepararse para los continuos cambios que se suceden en el quehacer empresarial y porque no en la administración pública también, haciendo así que las empresas e instituciones tengan sostenibilidad y perdurabilidad.

Los principios generales de la administración

Según Fayol (1917):

La administración es una ciencia y como tal, debe basarse en leyes o principios. Fayol pretendió definir los principios generales de la administración, sistematizándolos muy bien, aunque sin mucha originalidad, por cuanto los obtuvo de variados autores de su época. Fayol adopta el término “principio” para separarse así de cualquier idea de rigidez, porque nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. En administración, todo es cuestión de ponderación, medida y sentido común. Por tanto, tales principios son flexibles y se acomodan a cualquier circunstancia, tiempo o lugar. (p.147)

Hernández (2006) nos asegura que los principios generales de la administración según Fayol son:

La división del trabajo por medio de la especialización de las tareas y especialización de las personas para aumentar la eficiencia.

La autoridad y responsabilidad. La autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia y la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas.

La disciplina, la cual depende de la obediencia, de la dedicación, del comportamiento y del respeto hacia las normas establecidas. (p. 70)

Finalmente la administración viene a ser la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros u obtener resultados a través de otros logrando con eficiencia los objetivos propuestos.

Robbins y Coulter (2014) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas (p. 21).

Es decir la gestión administrativa es el proceso por el cual se crean grupos de trabajo especializados para que estos puedan alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Chiavenato (2011) definió como:

Dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa.
(p.3)

La administración es más que necesaria para la existencia, persistencia y éxito de las empresas e instituciones. Por medio de esta se puede lograr lo antes mencionado aplicando los procesos administrativos.

Silva (2012) definió que:

La gestión administrativa es el proceso mediante el cual se determinan las acciones y estrategias a seguir, según los objetivos institucionales, aquello que se haya planificado, las necesidades detectadas, los cambios deseados por los clientes internos y externos, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, para lo cual se requiere la toma de decisiones. La gestión es dada a través de las capacidades, habilidades y componentes de la misma. (p. 56)

Por ende la gestión administrativa no es tan solo un proceso para conocer los pasos a seguir dentro de una buena administración, sino son todas las acciones que se puedan ir generando para adelantarnos a los posibles cambios que se puedan presentar, una empresa se enfrenta a factores que pueden cambiar como son los clientes, las leyes, los tributos, etc.

Munch y García (2012), definen la administración como “un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada

para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos” (p. 67).

La administración es conjugar todos los recursos aprovechables para conseguir determinados objetivos, por lo cual estos procesos distintivos que consisten en planear, organizar, ejecutar y controlar se desempeñan para establecer y lograr objetivos mostrados mediante el uso de personas y de otros recursos.

Por tanto, es una forma sistemática de hacer las cosas; se habla de la administración como un proceso para subrayar el hecho de que todos los gerentes, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas planeadas.

Importancia de la gestión administrativa

Chiavenato (2012) señaló:

La gestión administrativa proporciona una guía para la realización de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un aumento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación. Para una excelente gestión administrativa debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización, dirección, control. Es decir son las funciones de una excelente gestión administrativa. (p. 113)

La dirección o camino a seguir y la organización de las actividades que se realizarán para seguir esta camino hacia el objetivos trazado; lo aborda la gestión administrativa, mediante los cuatro procesos señalados por Chiavenato.

Robbins y Coulter (2014) indicó:

La gestión administrativa es garantizar que las actividades laborales sean ejecutadas con eficiencia y eficacia por los administradores.

Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos (incluyendo, personas, dinero e infraestructura) también debe ocuparse de la eficiencia de los trabajadores para cumplir con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado. Asimismo la coordinación y supervisión de las actividades laborales de los trabajadores de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz. (p. 45)

Esto significa que los gerentes deben llevar a cabo una gestión de forma eficiente y eficaz para lograr los objetivos de la empresa.

Características de la Gestión Administrativa

Robbins y Coulter (2014) Señaló:

La gestión administrativa es la función que desempeñan los gerentes, cada empresa cuenta con un propósito definido, generalmente expresado en las metas que pretende lograr. Se requiere de ellas para llevar a cabo el trabajo necesario para que la empresa cumpla sus objetivos. (p.7)

La importancia de la gestión administrativa es un proceso de diseño y mantenimiento de un entorno, con el propósito de cumplir de manera eficiente los objetivos establecidos.

Chiavenato (2012) señaló:

La gestión administrativa es definir las estrategias, diagnosticar situaciones, evaluar recursos, planear su aplicación, resolver problemas, generar innovación y competitividad. Asimismo el administrador propone desarrollar la capacidad de pensar, definir situaciones organizacionales complejas, diagnosticar y plantear soluciones e innovaciones en la organización. (p. 2)

La importancia de la gestión administrativa es proporcionar y actualizar el conocimiento, de afinar con eficiencia en las funciones.

Estilo de la gestión administrativa

Chiavenato (2012) señaló:

La gestión administrativa autoritaria, es el administrador que centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. Gestión administrativa Liberal, el administrador que delega todas las decisiones en el grupo, de las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. Gestión administrativa democrático, el administrador conduce y orienta al grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas. (p.38)

Hoy en día las empresas al igual que las personas, deben utilizar los tres estilos de gestión administrativa, deben ser creativas, innovadoras para lograr organización o empresa.

Dimensiones de la gestión administrativa

De acuerdo a Robbins y Coulter (2014), en la práctica, el proceso de administrar no entraña cuatro series de actividades independientes o ligeramente relacionadas, sino un grupo de funciones interrelacionadas. Planificación, organización, dirección y control son los actos simultáneos e interrelacionados que mantienen muy ocupados a los gerentes. Partiendo de los conceptos antes señalados podemos decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos cumple eficientemente objetivos específicos (p.28)

Dimensión 1. Planificación

Robinnns y Coulter (2014) definen:

Que es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales. La planificación requiere esfuerzo para lograr los objetivos específicos. (p.220)

El propósito de los planes específicos radica precisamente en señalar como se lograrían los objetivos

Chiavenato (2012) definió:

Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen lo tienen planeado con anticipación. Es la primera función de la gestión administrativa, porque sienta las bases para las demás. Así mismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. (p.124)

La planificación es la principal y la primera estrategia que se debe desarrollar para el logro de las metas trazadas ya que por medio de esta se jerarquizan las actividades para que los miembros de las instituciones no pierdan el tiempo ni los recursos en actividades menos importantes

Ya planificadas las actividades cada miembro sabrá por anticipado qué debe hacer para cumplir las metas y qué camino deberá tomar para optimizar el tiempo y los recursos.

Actividades importantes de la planeación

- Aclarar, amplificar y determinar los objetivos.
- Pronosticar.
- Establecer las condiciones y suposiciones bajo las cuales se hará el trabajo.
- Seleccionar y declarar las tareas para lograr los objetivos.
- Establecer un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar medios nuevos y mejores de desempeñar el trabajo.
- Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.
- Anticipar los posibles problemas futuros.
- Modificar los planes a la luz de los resultados del control.

Los principios de la administración son verdades esenciales de aplicación general que sirven como pautas de conducta a observable en el trabajo administrativo. Estos son:

Factibilidad, es decir lo que se planea ha de ser realizable.

Objetividad y cuantificación: establece la necesidad de utilizar datos objetivos tales como estadística, estudios de mercado, modelos matemáticos y datos numéricos, al elaborar planes para reducir al mínimo los riesgos.

Flexibilidad: permitirá afrontar situaciones que se presenten de manera imprevista siempre y cuando se establezcan márgenes amplios que den holgura a las actividades.

Unidad: todos los planes específicos deben constituirse en un solo plan general para dirigirse al logro de los objetivos generales.

Intercambio de estrategias: si el plan se extiende en relación al tiempo (largo plazo), es necesario rehacerlo completamente.

Dimensión 2. Organización

Robbins y Coulter (2014) definieron:

Como la función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales y se trata de un proceso muy importante durante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional. Dividir tareas a realizar entre puestos de trabajos y departamentos específicos, coordinar las diversas tareas organizacionales, agrupar los puestos de trabajo en unidades, coordinar las diversas tareas organizacionales, establecer líneas formales de autoridad. (p. 332)

Es un proceso en donde se establece qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad planteada, dividiendo y coordinando las actividades y proveyendo los recursos. Explicando que organizar es disponer el trabajo para obtener las metas de la organización. Organizar incluye establecer qué tareas hay

que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién dirige a quién, quién toma las decisiones y dónde se toman.

De acuerdo con Koontz y Weihrich (2007) consiste en “establecer una estructura deliberada de roles para que los desempeñen los miembros de una organización” (p. 27).

Organizar es crear una estructura dentro de una organización, es crear un ambiente adecuado para el trabajo. Consiste también en ordenar acciones para llegar a un fin. La organización es uno de los procesos que consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, materiales, financieros, de información y otros, que son necesarios para lograr los objetivos. Además se encarga de especificar las responsabilidades del puesto y agrupar tareas en unidades de trabajo.

Dimensión 3. Dirección

Robbins y Coulter (2014) la definen como “la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos” (p. 279).

Es decir los administradores tienen que ser líderes eficaces y esto lo logran solo si llegan a tener una fuerte influencia sobre sus trabajadores. El liderazgo requiere seguidores y los empleados siguen a quienes les ofrecen un medio de satisfacer sus necesidades, anhelos y deseos. Es así que los directivos deben ser motivadores.

Etapas de dirección

Toma de decisiones. Es un aspecto muy importante porque permite seleccionar las mejores alternativas para llevar adelante a la empresa.

Integración. Por la cual el administrador selecciona y se vale, de los recursos para poner en marcha las decisiones establecidas para ejecutar los planes.

Motivación. Parte importante con la cual se logra que los trabajadores respondan de manera eficiente a las labores dadas.

Comunicación. Es la forma de transmitir y recibir información dentro de un grupo humano. La dirección necesita sistemas de comunicación eficaces que no desvirtúen la información.

Liderazgo. Es la parte en la cual el administrador guía, orienta y supervisa a sus subordinados hacia el logro de los objetivos. Todo esto tratando de evitar fricciones entre los empleados.

Dimensión 4. Control

Robbins y Coulter (2014) definió que:

Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer esta función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando qué actividades se han llevado a cabo y comparando el desempeño real con el estándar que se desea lograr. (p.266)

El control es fundamental porque ayuda a evaluar si los objetivos se están logrando y a la vez ayuda a conocer cómo se han logrado para que en otras ocasiones estas actividades realizadas se igualen o mejoren.

Chiavenato (2012) afirmó:

La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se ciñan lo más posible a los objetivos establecidos previamente. El control consta de cuatro fases: establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar las variaciones o las desviaciones. En cuanto a su alcance, el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional. (p. 135)

El control es fundamental porque, guía la actividad que se desarrolla hacia un fin determinado.

El control consiste en corroborar que lo que se esté haciendo asegure el avance de las tareas planificadas para lograr el objetivo principal, con un mínimo de cambios en las actividades ya planificadas.

El control se lleva a cabo en base a estándares ya definidos los cuales se comparan con el desempeño del trabajador luego de ser observado, de ahí se pueden corregir o ajustar las variaciones que se hayan presentado.

Actividades importantes de control

- Comparar los resultados con los planes generales.
- Evaluar los resultados contra los estándares de desempeño.
- Idear los medios efectivos para evaluar las operaciones.
- Comunicar cuales son los medios de evaluación.
- Transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y las variaciones.
- Sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias.
- Informar a los miembros responsables de las interpretaciones.
- Ajustar el control a la luz de los resultados del control.

Debemos tener en claro que estas cuatro dimensiones o procesos administrativos no se dan en forma secuencial ni tampoco estrictamente centralizadas en un solo responsable.

Todos estos pasos y su simultaneidad están dados, principalmente, por los objetivos y metas propuestas que surgen de la misión y visión establecidas oportunamente en la institución o empresa. Estos procesos se deben dar para evitar la pérdida de tiempo y de recursos los cuales deben ser utilizados de forma

eficaz y eficiente para poder obtener los mejores resultados y tener una ventaja competitiva a diferencia de otras empresas que manejan estos procesos.

1.3.2. Bases teóricas de gestión de talento humano

Bases teorías sobre la gestión del talento humano.

El concepto de “hombre” ha evolucionado en el entorno empresarial, centrándose en cuatro términos que han ido cambiando según su desarrollo, estos son: personal, recurso humano, capital humano y actualmente talento humano.

Según Herrera (2011) Las personas son consideradas recursos a partir de que aparecen en la empresa como elementos de trabajo, donde utilizan y transforman otros recursos. Dentro de una entidad existen varios tipos de recursos: los administrativos, financieros, materiales, de mercadotecnia, entre otros; pero los Recursos Humanos se convierten en los más complejos e importantes porque todos los demás exigen obligatoriamente la presencia de este para su procesamiento. (p. 76)

La dirección del personal ha pasado por diferentes etapas y cambios los cuales han llegado a concluir que la gestión de recursos humanos o gestión del talento es una de las herramientas de mayor importancia, puesto que las personas son las que generan nuevos conocimientos que mejoran la productividad en la institución.

Desde el enfoque socio formativo de Tobón en el 2009, las competencias son actuaciones integrales para identificar, analizar y resolver problemas del contexto, integrando para ello los cuatro pilares: el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir.

Estos cuatro pilares solo se dan por medio del desarrollo del talento humano.

Después de revisar los diferentes enfoques en gestión del talento humano, me inclino por el enfoque de competencias el cual es acorde con el concepto de Jericó, ya que en este modelo ya no importan los cargos ni los grados jerárquicos para escalar en una organización, lo que importan son las competencias, que incluyen capacidades, que el individuo demuestre tener y su actitud para adquirir más. Por esto el individuo debe cumplir con estos retos:

- Responsabilidad ética y social
- Mejora de la productividad individual lo que es la acción al trabajar
- El empoderamiento.
- Evitar la fuga de talento de la organización es decir generar el compromiso con la empresa.

Por medio de este enfoque se profundiza el involucramiento y el desarrollo del capital humano, porque ayuda a elevar al grado de excelencia las competencias de cada uno. Así desde este enfoque la gestión del talento humano busca atraer a los mejores candidatos para la empresa los cuales deben tener gran cantidad de competencias desarrolladas y por desarrollar que se manifiesten en habilidades para trabajar en equipo y capacidades como el liderazgo y la toma de decisiones

Definiciones de talento humano

Para Jericó (2008) definió: “La gestión del talento es la construcción del compromiso con la organización, es decir motivación por pertenecer a una organización y darle valor” (p.125).

La gestión del talento no solo debe ir por el lado del administrador, sino que debe considerar elementos intrínsecos en sus colaboradores, los cuales hacen

que una persona muestre su talento y pueda ser utilizado para aumentar la ventaja competitiva en una empresa.

Chiavenato (2009) definió que:

Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo.
(p. 7)

Se entiende como una parte de la administración que va dirigida a la adquisición, remuneración, entrenamiento y evaluación y de los empleados. Todo con el fin de buscar la solución de problemas en la empresa, por medio de las capacidades con la que ya ingresan los trabajadores o con las capacidades que puedan ir adquiriendo mediante capacitaciones.

Eslava (2004) definió que “es destinar estrategias para conseguir el perfeccionamiento del personal, aprovechando estrategias de cambio que logren el desarrollo de la organización, es decir, incrementar las competencias destrezas y habilidades de cada colaborador con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 54).

De igual manera, en el sector educación se busca aprovechar las capacidades de los docentes, por medio de capacitaciones que logren direccionar le buen uso de estas e incluso potenciar o descubrir nuevas capacidades que les sean útiles en el ejercicio de su labor docente.

Dessler (2006) definió que:

Es las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y

ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.(p. 32)

Considero que el autor en esta cita, puntualiza la necesidad de armonizar las relaciones entre colaboradores, en este caso entre docentes, provocando la reducción de conflictos laborales y situaciones que obstaculizan el ambiente de trabajo.

Lledo (2011) definió que:

La gestión del talento humano es un pilar fundamental para el desenvolvimiento exitoso de los procesos administrativos, pues al final las personas son las responsables de llevar a cabo las actividades, porque los proyectos no se desarrollan solos. Debido a la necesidad de desarrollar una gestión del Talento Humano, que produzca una alta competitividad, y conlleve al logro de los objetivos propuestos, es indispensable mantener un compromiso entre los directivos y el personal, que servirá para emplear una adecuada gestión del talento humano y evitar inconformidades en el desempeño de los colaboradores. (p. 67)

Por lo expuesto con anterioridad, se puede esclarecer que la unidad de Talento Humano deberá ser una estrategia para el directivo la cual aplicará para lograr que los docentes desarrollen sus actividades y los proyectos de la institución de la manera más eficiente, pero de la mano con sus directivos, quienes tienen la labor de identificar los posibles problemas que puedan devenir en la relación director –docente, y así evitar que el desarrollo de las actividades se trunquen.

Importancia de la gestión del talento humano

El talento solo es importante si aporta valor a su institución.

Respecto a la importancia de la gestión del talento humano, Fernández (2010) manifestó lo siguiente:

La gestión del talento humano, es un medio creado y utilizado por la organización, la empresa o la institución educativa; por medio del cual los empleados (talento humano) logran aumentar sus potencialidades, fortalecer sus características, destrezas, aptitudes, etc., todo lo anterior desde el ámbito laboral, enfocado desde el punto de vista empresarial o de quienes administran, o sea fomentan el desarrollo de todo lo anterior, para el beneficio de la empresa o institución educativa en nuestro caso. Así se logra una mejora sistemática y permanente tanto en el empleado como en la organización. Lo que los llevará al logro de los objetivos propuestos. Ello con el fin, de lograr los objetivos propuestos en ambos casos. (p. 61)

En las instituciones educativas la Gestión del Talento Humano es también de suma importancia, porque es el director quien debe identificar el talento de cada uno de sus docentes así como sus debilidades, para potenciarlas en el primer caso y para corregirlas en el segundo. De esta manera el director podrá evaluar a sus docentes y darles labores y herramientas que lo lleven a desarrollar sus competencias y esto a su vez logrará que se dé una educación de calidad, que es lo que se busca en cada una de las Instituciones educativas.

Cabe agregar que los maestros son los protagonistas y los responsables para que una institución sea rentable tanto en el ámbito privado como en el público, por lo que los gestores i directivos son los responsables en dirigirlos hacia el logro de esta rentabilidad.

Dimensiones de gestión del talento humano

De acuerdo con Jericó (2008), el talento necesita de tres ingredientes básicos para que exista y estos son: el compromiso, las capacidades y la acción.



Figura 1.

Fuente: libro Gestión del talento de Pilar Jericó 2001

Talento = Capacidades (conocimientos y habilidades) + Compromiso + Acción

Si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no presenta las capacidades que se requieren para una actividad, todo quedará en buenas intenciones, porque no sabrá cómo realizar dicha actividad de manera idónea. Si por el contrario, dispone de capacidades y actúa en el momento, pero no se compromete con el proyecto, puede ser que logre resultados, el único inconveniente es que su falta de compromiso le será un obstáculo que le impedirá innovar, ser proactivo o simplemente no será sostenible. Por otro lado, si tiene la capacidad y está comprometido con la institución, pero no actúa, las actividades se realizarán a destiempo, permitiendo que otras instituciones se coloquen a la vanguardia, perdiendo así la ventaja competitiva que genera ser el primero.

Dimensión 1. Capacidades

Jericó (2008) dice: "Las capacidades son los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes. Las cuales debe poner en práctica para obtener resultados superiores" (p. 73).

Un punto importante tocado en este concepto es que las capacidades solo son eso si se ponen en práctica, ya que deben movilizarse para obtener resultados. Las capacidades deben demostrarse y se vuelven competencias cuando los individuos logran los objetivos que se proponen mediante estas.

Jerico (2008) manifestó; “El resultado de todo ello hace que la diferencia de los profesionales con talento no esté en la cantidad de conocimientos, sino en la capacidad de aprender y, sobre todo, de desaprender lo conocido” (p. 79).

Actualmente con el desarrollo del marco de buen desempeño docente, se está llevando a la práctica esta definición, porque los docentes están desaprendiendo todo lo que aprendieron durante tantos años de práctica para poder aprender las nuevas estrategias y conductas para el buen desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

En tanto, Cabrera (2012) señaló: “La gestión humana tiene como fin principal promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y del talento humano” (p. 43).

En términos concretos, la gestión del talento tiene como principal desafío lograr el mejoramiento permanente de la organización por medio del desarrollo de nuevas capacidades en el personal, haciendo a la organización más eficiente y eficaz en sus actividades internas y externas.

Dimensión 2. Acción

Jerico (2008) afirmó: “En nuestra actual economía, la acción significa velocidad, puesta en práctica en el momento adecuado” (p. 75).

La acción es importante en el sector educativo, porque los docentes deben innovar constantemente para mantener a los alumnos involucrados en su aprendizaje, tal y como lo pide marco del buen desempeño docente. Esta

conceptualización también va por el lado de gestión, porque cuando los directivos actúan rápidamente frente a los conflictos de la institución, esta va mejorando lo que a su vez se refleja en el aumento del alumnado y en la retención del mismo.

Jericó (2008) precisó: “El talento se materializa en acciones, las cuales se basan en el conocimiento adquirido, que ofrece información sobre las mejoras en la actividad y la motivación para llevarlas a cabo, así se van generando nuevos hábitos en el comportamiento” (p.93).

¿Cuándo notamos que hay talento en una organización? Cuando este talento se lleva a la práctica para el logro de los objetivos institucionales de tal manera que estos logros sean una constante en la organización.

Dimensión 3. Compromiso

Jericó (2008) precisó:

El compromiso es el resultado de las motivaciones de pertenecer y de aportar valor y es codiciado porque permite que el trabajador se esfuerce, se identifique con lo que hace y actúe como prescriptor de la empresa. Y un trabajador comprometido, además, no cambia de empresa o al menos no tan fácilmente (p. 105)

El compromiso es un elemento que generalmente no se toma en cuenta porque es difícil de conseguir y le lleva mucho trabajo el a la organización o a la institución el conseguirlo. Pero si una organización la toma en cuenta y trabaja en lograrla, los resultados que obtendrá compensarán al máximo su esfuerzo, porque los talentos que tiene ayudarán a mejorar el producto para luego darlo a conocer porque ahora toda forma parte de ellos, el trabajo y los resultados.

Jericó (2008) afirmó: “El compromiso es el pilar de la gestión del talento (104) es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche a otra compañía” (p. 74).

En las escuelas hay muchos directivos y docentes competentes y que actúan de manera rápida y a pesar de todo las instituciones educativas no sobresalen. Esto se debe a que el personal de dichas instituciones no se siente comprometido, es decir no ha generado vínculos de pertenencia que lo hagan sentir importante en toda esta organización.

En este sentido, De Soto (2006) señaló:

En toda organización, ya sea de producción o de servicio los recursos humanos son necesarios y tienen relevante importancia para el logro de las políticas, metas y objetivos organizacionales, por ello la necesidad de disponer de personal competente preparado y comprometido con el futuro organizacional. Los recursos humanos proporcionan la chispa creativa y productiva. Los recursos humanos no son unidades económicas intercambiables que puedan insertarse en un puesto de trabajo definido de manera estrecha, no obstante, resultan esenciales para el éxito de toda organización. (p. 10)

Al respecto es preciso señalar que las empresas y quienes las dirigen deben comprender que la Gestión del talento humano debe ser una de las funciones gerenciales más importante para promover altos niveles de eficiencia con la mayor satisfacción posible, para los colaboradores de una empresa.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación desarrolló y profundizó el conocimiento de la gestión de talento humano el cual es considerado en la actualidad como el recurso más importante, que permite el desarrollo de las instituciones, por lo tanto esto repercute en los logros que se plantea alcanzar según las planificaciones estratégicas. Asimismo establece que gestionar es llevar a cada proceso que hace posible la elaboración de una operación o de un requerimiento cualquiera, es decir que la gestión es también la administración de una acción.

Justificación práctica

Los resultados obtenidos en este estudio servirán de guía para conocer el grado de compromiso y capacidad de los docentes como resultado de la gestión administrativa y de la gestión de talento humano en Red 24 de la UGEL 4. Asimismo se beneficiaron los docentes y cada unidad de la mencionada red. Esto ayudará a resolver problemas porque los docentes se resistían a los cambios que

se iban suscitando día a día. Por lo tanto los docentes y directivos fueron los beneficiados con este trabajo.

Justificación metodológica

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios similares. Por lo expuesto anteriormente, el presente trabajo de investigación es muy importante porque ayudará a determinar la relación entre ambas variables. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para los docentes y directivos. Creo que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de directivos, docentes y alumnos.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Objetivos específicos

Objetivos específico 1.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Objetivos específico 2.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Objetivos específico 3.

Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron este enfoque, “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de la investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo como sustenta Valderrama (2015) quien precisó:

Busca especificar las propiedades, las características, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que someta a un análisis. Pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 168)

También es de nivel correlacional como manifiesta Valderrama (2015), “porque este tipo de estudio tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 169).

Tipo de investigación

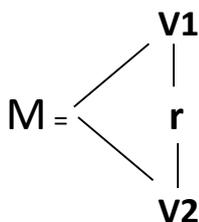
El presente trabajo de investigación es de tipo sustantivo (descriptivo). Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

Diseño de investigación.

Por otro lado, el diseño de la siguiente investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. “Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- V1 : Gestión administrativa
- V2 : Gestión del talento humano
- O_1 : Coeficiente de Relación
- r : Correlación

2.2. Variables.

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es? Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

Definición conceptual de la gestión administración

Robbins y Coulter (2014) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas (p. 21).

Definición operacional

Robbins y Coulter (2014) lo dimensionó como: planificación, organización, dirección y control.

Operacionalización de la variable.

Tabla 1
Operacionalización de la gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems encuesta	Escala de medición	Niveles y rangos
Planeación	Procedimiento	1,2,3		
	Presupuesto	4,5		Malo 27 - 47
Organización	Atención al ciudadano	6,7	5.Siempre (S) 4.Casi siempre (CS)	Regular 48 - 68
	Liderazgo	8,9,10	3.Algunas veces (AV)	
Dirección	Comunicación	13,14,15	2.Casi nunca (CN)	
	Supervisión	16,17,18	1.Nunca (N)	Bueno 69 - 90
Control	La verificación del desempeño	19,20,21		
	Reingeniería de procesos	22,23,24		

Fuente: Adaptada según Robbins y Coulter (2014)

Definición conceptual de la gestión del talento humano

Para Jericó (2008) “la gestión del talento es la construcción del compromiso con la organización, es decir motivación por pertenecer a una organización y darle valor” (p.125).

Definición operacional

Según Jericó lo dimensiona como: capacidades, acción y compromiso.

Tabla 2
Operacionalización de gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel y Rango de la variable
Capacidades	Conocimiento	1,2,3	Escala ordinal	Malo 49 - 62
	Comportamiento	4,5,6		
Acción	Habilidades técnicas	7,8,9	Nunca (1)	Regular 63 - 76
	Habilidades sociales	10,11,12	Casi nunca (2) A veces (7) Casi siempre (4) Siempre (5)	
Compromiso	Actitudes	13,14,15,16,17		Bueno 77 - 92
	Valores	18,19,20		

Fuente: Propia (2017)

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación está conformada por ciento ochenta y ocho docentes de los niveles de primaria y secundaria.

Tabla 3

Población de la RED 24.

N.º	Institución Educativa	Docentes de educación primaria	Docentes de educación secundaria	
1	Institución Educativa N° 2085 “San Agustín”	28	49	77
2	Institución Educativa N° 3060 “Alfonso Ugarte”	32		
3	Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca”	25	48	73
4	Institución educativa Comercio 62 “Almirante Miguel Grau”		38	38

Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra está constituida por 100 docentes de los niveles primaria y secundaria.

Muestreo

No probabilística intencional

Según lo define Arias (2006), el muestreo Intencional u opinático, es aquel donde los elementos muestrales son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador, o bien como lo describe Parra (2003), “Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos” (p. 25).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011) definió:

La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información: recoge información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado y utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p. 6)

Dicho esto, se recopila la información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la muestra seleccionada.

Instrumentos

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, Carrasco (2014) sostuvo:

Consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p. 318)

Ficha técnica

Instrumento para medir la variable gestión administrativa

Nombre	: Cuestionario sobre gestión administrativas
Autor	: Robbins y Coulter (2014) adaptado por Judith Calle Martínez
Objetivo	: Determinar el nivel de gestión administrativa
Lugar de aplicación	: Comas
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la Aplicación	: 20 minutos
Descripción del instrumento	: El instrumento consta de cuatro dimensiones y hace un total de 20 ítems.

Escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Instrumento para medir la variable gestión del talento humano

Nombre:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor:	Jericó (2008), adaptado por Judith Calle Martínez
Objetivo:	Determinar el nivel de gestión del talento humano
Lugar de aplicación:	Comas
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de tres dimensiones y hace un total de 20 ítems.

Escala de Likert, como se muestra a continuación:

Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Validez

Según Hernández et al. (2014) “es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Experto 2.	Dr. Segundo Pérez Savedra	Aplicable
Experto 3.	Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 5
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es 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

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.900	20

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.945	20

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es de alta confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Para la contrastar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: La formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, se determina el nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, se realiza la selección del estadístico de prueba, se estima el p-valor y por último se toma la decisión en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se debe considerar los siguientes aspectos: Objetivo de la investigación, diseño de la investigación, variable de la investigación y escala de medición.

Estadística descriptiva

Hernández et al. (2014) manifiestan que la estadística descriptiva “es describir los datos o valores o puntuaciones obtenidos por variable y luego efectuar un análisis estadísticos para relacionar las variables” (p. 212).

Se especifican cómo fueron tratados los datos cuantitativos de la presente investigación, por lo que una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se elaboró la base de datos para ambas variables, gestión administrativa y gestión del talento humano, en archivo Excel 2013, donde se almacenó los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición. Luego los datos fueron tabulados, es decir, presentados en tablas, luego organizados los datos en la base de datos, obteniendo totales por cada dimensión y por variable.

Posteriormente la base de datos fue procesada y utilizada en el análisis descriptivo, mediante el uso del paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22., donde fueron presentados los resultados de la investigación en tablas de frecuencias y figuras con sus análisis correspondientes, de acuerdo a las variables y dimensiones.

Prueba de correlación

Hernández et al. (2014) declaran que el Coeficiente de correlación de Spearman es una medida de correlación para variables en nivel de medición ordinal, de tal forma que las unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos o jerarquías, y es usado para relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert. Asimismo, menciona que los valores de la correlación de Spearman se interpretan exactamente igual que los del coeficiente de correlación de Pearson, (donde signo es la dirección de la correlación y, valor numérico es la magnitud de la correlación).

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas, correspondientes a la Red 24 Ugel 04 de Comas. Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 8
Niveles de la variable gestión administración

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	25%
Regular	58	58%
Bueno	17	17%
Total	100	100%

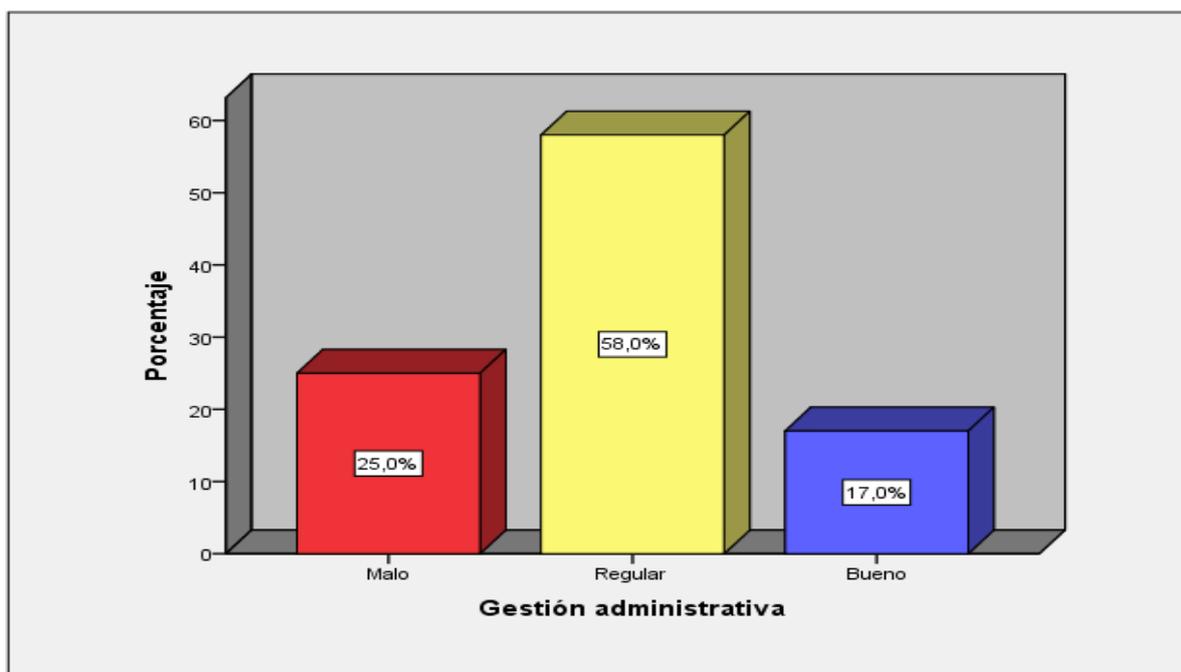


Figura 2. Percepción de la gestión administrativa.

El 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular, el 25% de los docentes manifiestan que la gestión administrativa es malo y el 17% de los docentes señalan que la gestión administrativa es bueno. Es decir que la mayoría de los docentes piensan que sus directivos cumplen con cada una de los procesos administrativos.

Tabla 9
Niveles de la dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	17	17%
	Regular	49	49%
	Bueno	34	34%
	Total	100	100%

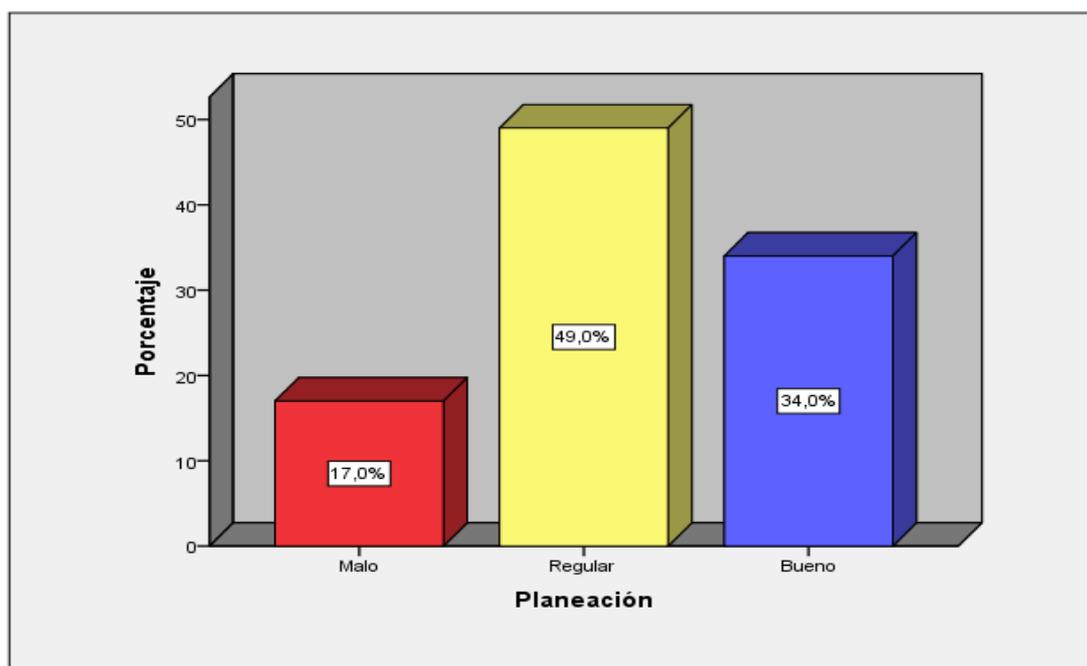


Figura 3. Percepción de la dimensión planificación.

El 49% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la planificación es regular, el 34% de los docentes señalan que la planificación es bueno y el 17% de los docentes indican que la planificación es malo. Es decir casi la mitad de los docentes, ven de una manera satisfactoria el cumplimiento de la planificación por parte de sus directivos.

Tabla 10
Niveles de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	17	17%
	Regular	58	58%
	Bueno	25	25%
	Total	100	100%

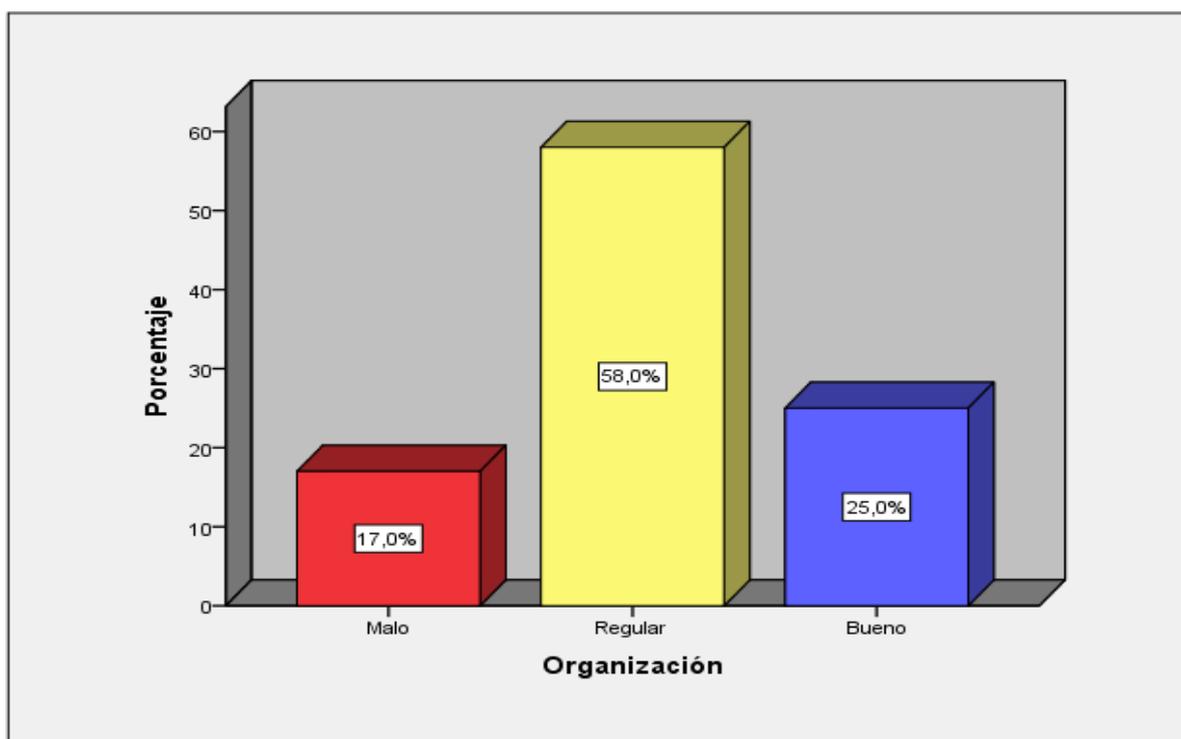


Figura 4. Percepción de la dimensión organización.

El 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la organización es regular, el 25% de los docentes señalan que la organización es bueno y el 17% de los docentes indican que la organización es malo. Es decir los docentes consideran que la organización de la institución se está llevando a cabo de manera satisfactoria.

Tabla 11
Niveles de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	22	22%
	Regular	52	52%
	Bueno	26	26%
	Total	100	100%

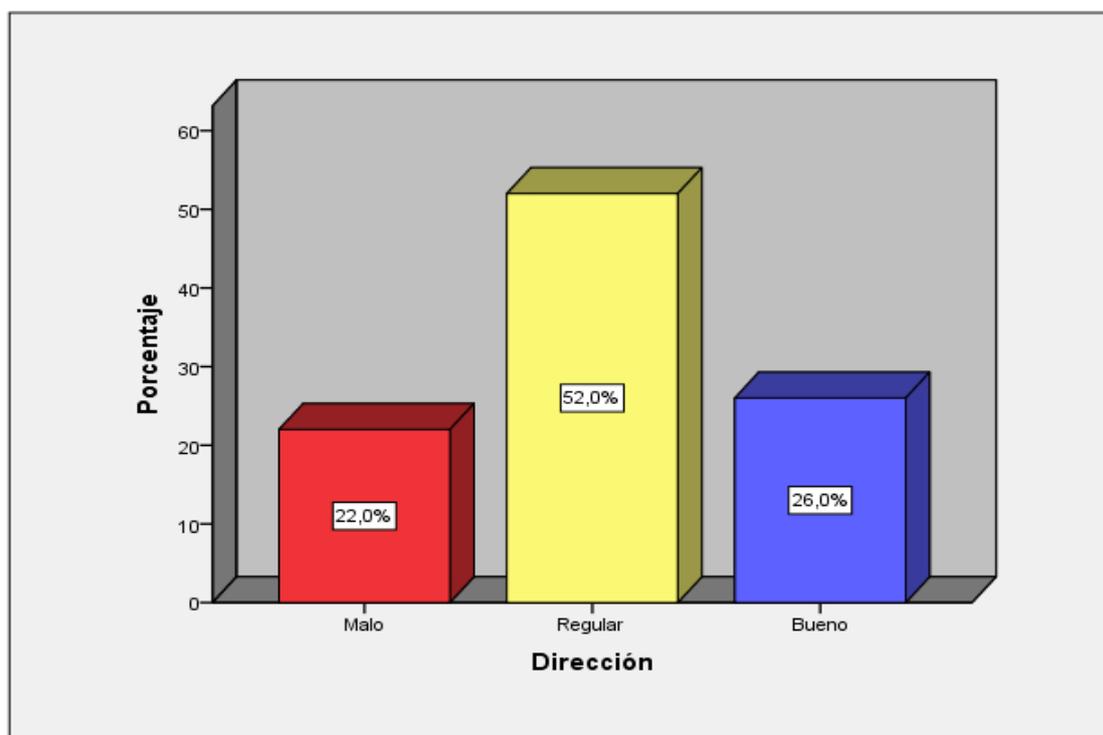


Figura 5. Percepción de la dimensión dirección.

El 52% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, presente que la dirección es regular, el 26% de los docentes señalan que la dirección es bueno y el 22% de los docentes indican que la dirección es malo. Este resultado se traduce como una percepción positiva ya que la dirección en la institución se demuestra con los objetivos logrados.

Tabla 12
Niveles de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	25	25%
	Regular	56	56%
	Bueno	19	19%
	Total	100	100%

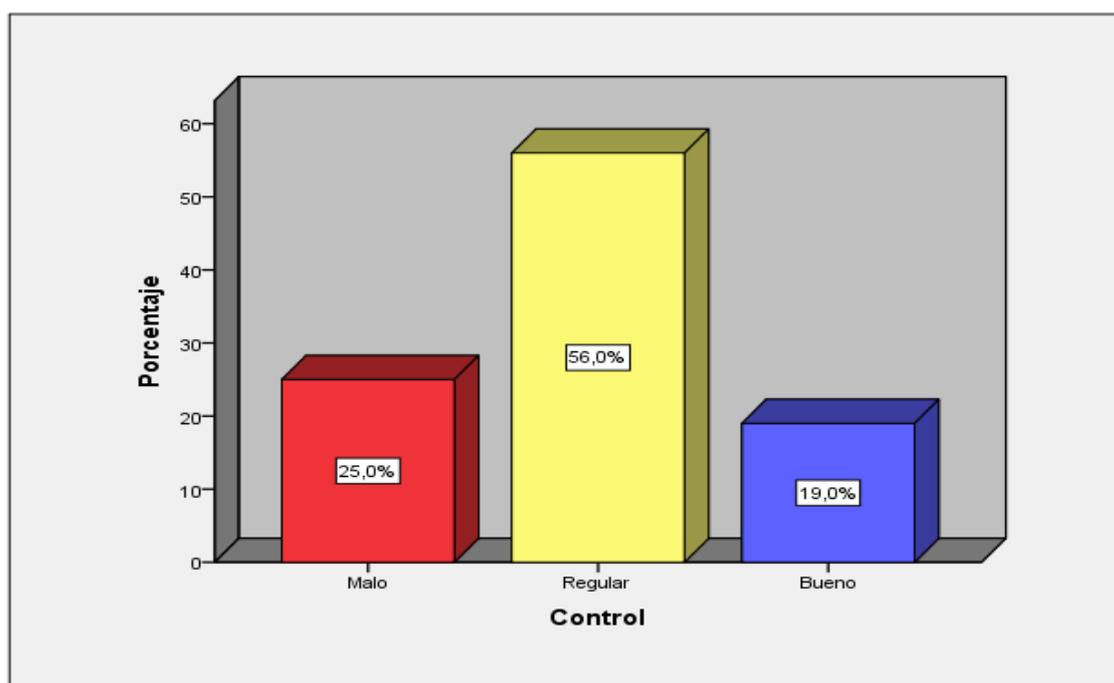


Figura 6. Percepción de la dimensión control.

El 56% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, presente que el control es regular, el 25% de los docentes señalan que el control es malo y el 19% de los docentes indican que el control es bueno. Es decir los docentes afirman que se realizó un control permanente durante la labor de los directivos designados.

Tabla 13
Niveles de la variable gestión de talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	34	34%
	Regular	45	45%
	Bueno	21	21%
	Total	100	100%

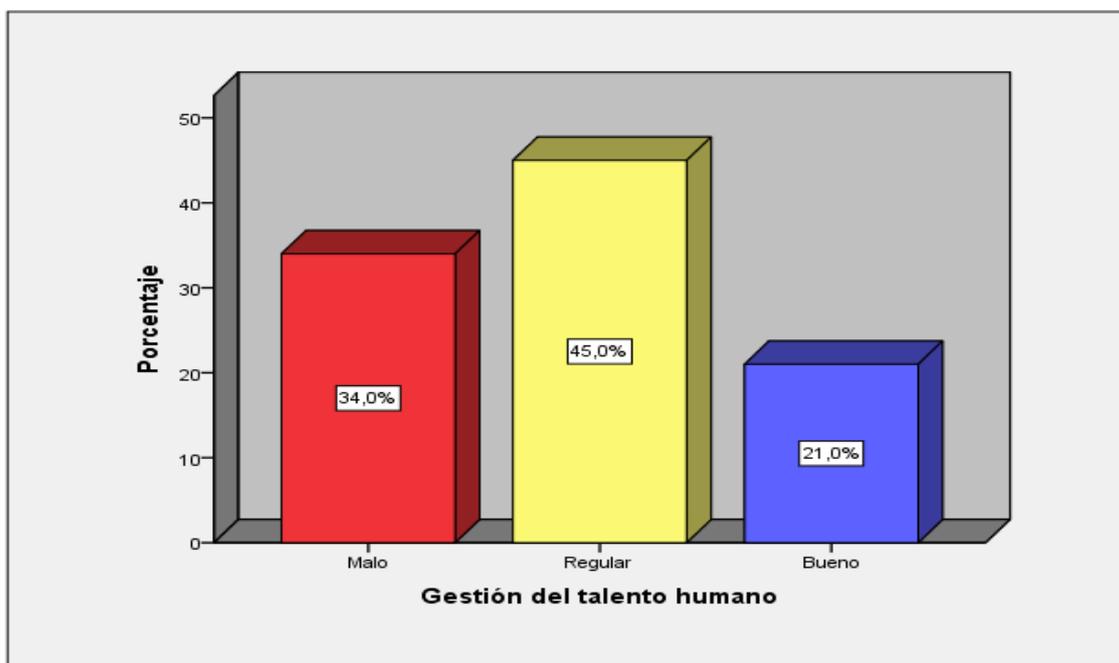


Figura 7. Percepción de la gestión talento humano.

El 45% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la gestión del talento humano es regular, el 34% de los docentes señalan que la gestión del talento humano es malo y el 21% de los docentes que la gestión del talento humano es bueno. El menor resultado del nivel se debe a que los directivos no toman en cuenta la gestión del talento humano.

Tabla 14
Niveles de la dimensión capacidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	23%
	Regular	56	56%
	Bueno	21	21%
	Total	100	100%

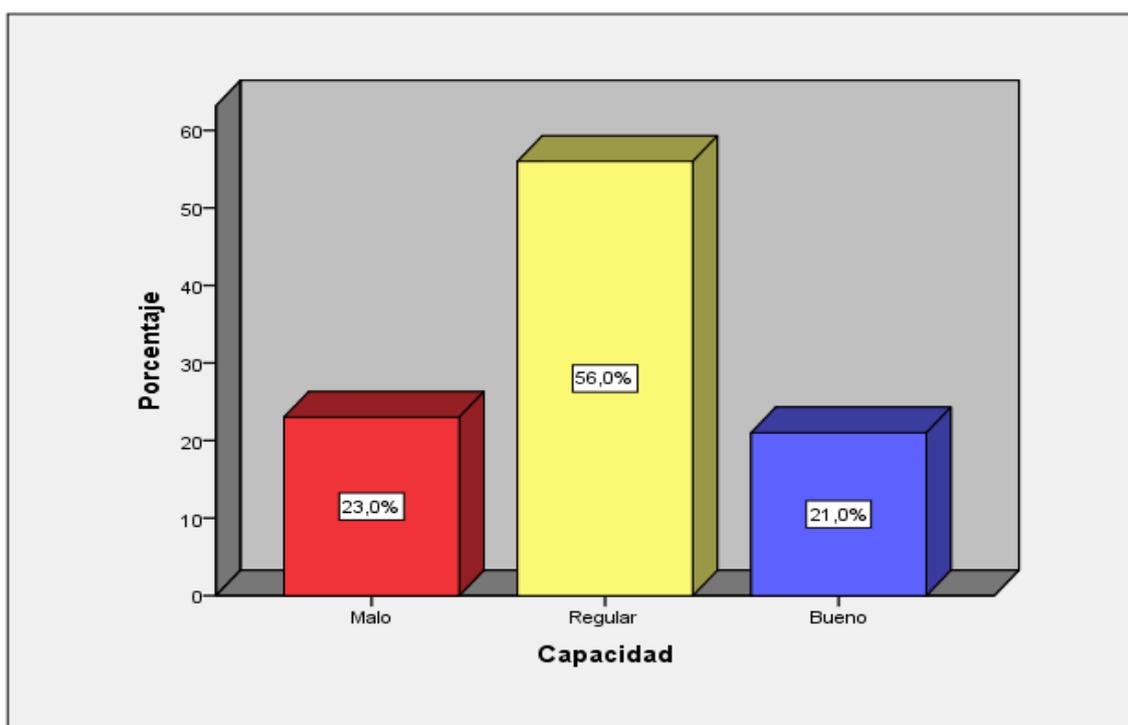


Figura 8. Percepción de la capacidad.

El 56% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la capacidad es regular, el 23% de los docentes señalan que la capacidad es malo y el 21% de los docentes que la capacidad es bueno. Los docentes consideran que los directivos no desarrollan su gestión basándose en las capacidades de los docentes.

Tabla 15
Niveles de la dimensión acción

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	23	23%
	Regular	50	50%
	Bueno	27	27%
	Total	100	100%

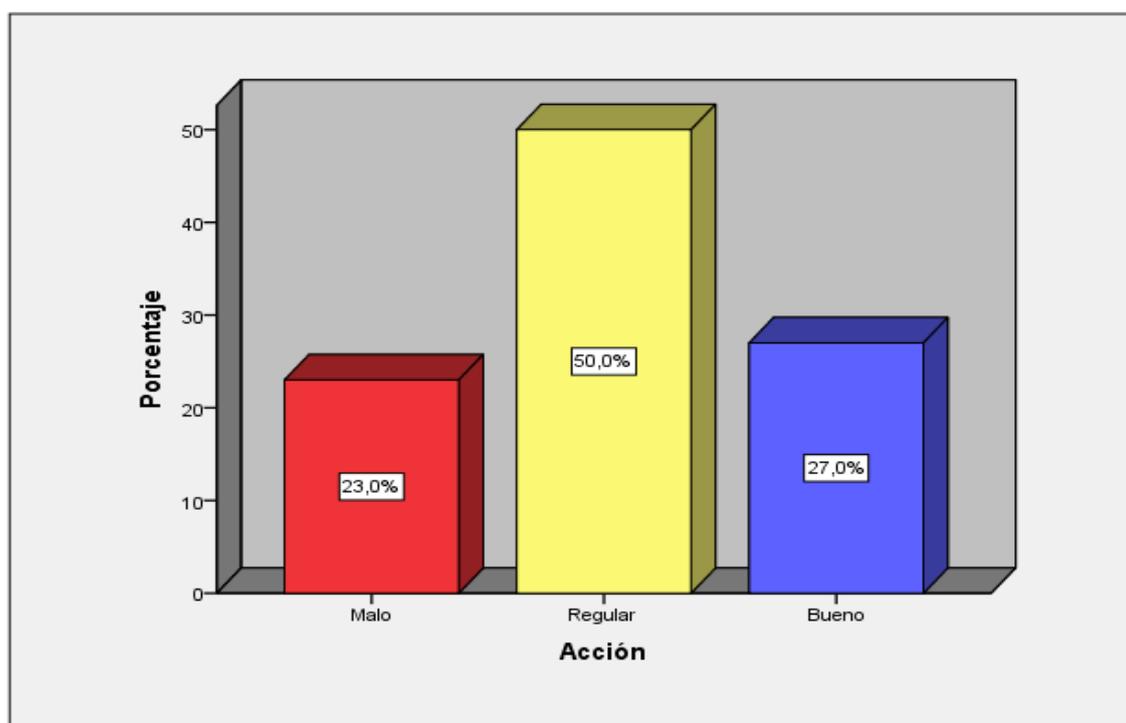


Figura 9. Percepción de la acción.

El 50% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la acción es regular, el 27% de los docentes señalan que la acción es malo y el 23% de los docentes que la acción es bueno. Sólo una pequeña parte de los docentes consideran que los directivos ven de manera apropiada las respuestas rápidas de los docentes frente a las actividades que se presentan en la institución.

Tabla 16
Niveles de la dimensión el compromiso.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Malo	30	30%
	Regular	49	49%
	Bueno	21	21%
	Total	100	100%

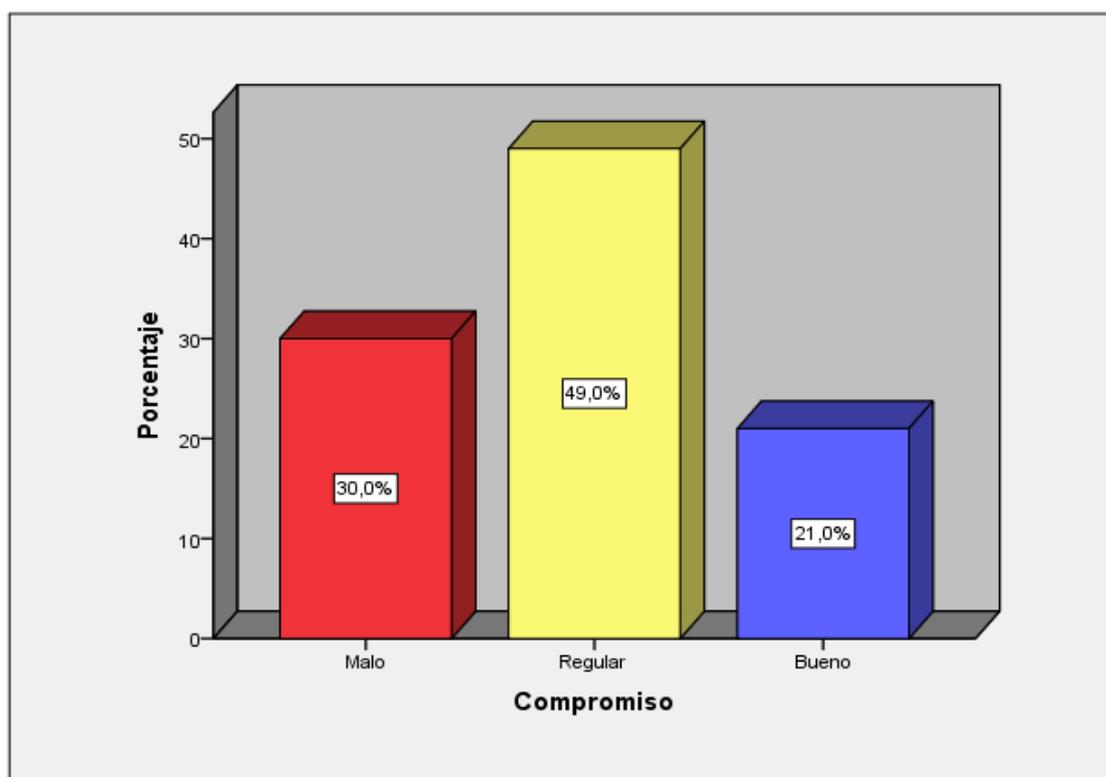


Figura 10. Percepción del compromiso.

El 49% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que el compromiso es regular, el 30% de los docentes señalan que el compromiso es malo y el 21% de los docentes que el compromiso es bueno. Solo la mitad de los docentes perciben que su compromiso con la institución es tomado en cuenta por los directivos al darles las funciones que llevan a cabo.

Tabla 17

Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Ugel 04, Comas, 2017.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,116	100	,000
Gestión del talento humano	,086	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.000 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Tabla 18

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

		Gestión administrativa	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión administrativa		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,762**
		N	100
	Gestión del talento humano		
		Coeficiente de correlación	,762**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	,000	
		100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.762$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Tabla 19

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

		Gestión administrativa	Capacidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
	Gestión administrativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
	Capacidad Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.724$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Tabla 20

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

		Gestión administrativa	Acción
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,632**
		N	,000
	Acción	Sig. (bilateral)	100
		Coeficiente de correlación	,632**
		N	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderado, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Tabla 21

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

		Gestión administrativa	Compromiso
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
	Gestión administrativa Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
	Compromiso Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.647$) lo que indica una correlación positiva moderado, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

IV. Discusión

En la presente investigación se obtuvo los resultados en la parte descriptiva el 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular el 45% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la gestión del talento humano es regular. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.762$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Es así que se halla una coincidencia con la investigación de Ordoñez (2014) que concluyó que la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Huara se encontró en un nivel malo con un 40%, lo que evidencia que existen deficiencias en los procesos de planificación, organización, control, dirección y control. También hay una similitud con la de Bernuy (2014) quien concluye que: existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman ($\text{sig bilateral} = .000$.01; $\text{Rho} = .857$). Continuando hay una similitud con la de Chávez y Puente (2013), donde se concluyó que según el Rho de Spearman = 0,522 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0.05 esta es estadísticamente significativa, concluyendo que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la rendición de cuentas FIDECOM 2013, cabe resaltar que esta relación es de una magnitud moderada, infiriendo que si bien es cierto existe una buena gestión y una alta rendición de cuentas aun presentan inconsistencias en el manejo de la norma para la especificación de los procesos de desembolso.

Asimismo hay una semejanza con la de Huamán y Sánchez (2014) concluyendo que: Existe relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación

alto. Sin embargo se basó a la teoría de Robbins y Coulter (2014) que define: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas.

Para la gestión del talento humano se consideró a la teoría de Jericó (2008) la gestión del talento es la construcción del compromiso con la organización, es decir motivación por pertenecer a una organización y darle valor.

En la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Concluyó según el resultado de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.724$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Hay una semejanza con la de Mazón (2014) quien concluyó que los niveles de satisfacción del cliente que maneja la empresa de insumos agrícolas “Rey Agro” del Cantón Salcedo, tienen diversos indicadores referentes tanto a la atención como a la satisfacción de las demandas de los clientes, entre ellos se debe considerar que: Según el 56.1% de los clientes externos siempre se han sentido satisfechos con la atención recibida en la empresa Rey Agro. Según la mitad de los encuestados (49.24%), el monitoreo de la actividad realizada por el personal de servicio técnico ocurre solamente a veces. Para el 55.3% de los clientes externos de la empresa “Rey Agro” siempre existe una respuesta constante a sus expectativas de parte de los empleados. Se basó a la teoría de Jericó (2008) las capacidades son los conocimientos, habilidades y competencias o actitudes. Las cuales debe poner en práctica para obtener resultados superiores (p. 73).

En la hipótesis específica 2, Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Concluyó que Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Hay una coincidencia con la de Pico (2015) quien concluyó que los resultados de la investigación que se desarrolle es posible llevar a cabo la identificación de áreas de capacitación para elevar la eficiencia del capital humano y las factibles de aplicar para mejorar la efectividad y eficiencia del servicio ofertado. Se basó a la teoría de Jericó (2008) quien afirma que en nuestra actual economía, la acción significa velocidad, puesta en práctica en el momento adecuado. La acción es importante en el sector educativo, porque los docentes deben innovar constantemente para mantener a los alumnos involucrados en su aprendizaje, tal y como lo pide el marco del buen desempeño docente.

En la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. En la presente investigación se concluyó que los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.632$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $\alpha = 0,01$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Hay una semejanza con la de Cáceres (2015) que concluyó que: cuanto a la validación de la hipótesis, se comprobó que la gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, demostrando el papel preponderante que tiene el correcto manejo del talento humano, ya que permite la mejora del desempeño laboral del personal. Sin embargo se basó a la teoría de Jericó (2008) precisó: El

compromiso es el resultado de las motivaciones de pertenecer y de aportar valor y es codiciado porque permite que el trabajador se esfuerce, se identifique con lo que hace y actúe como prescriptor de la empresa. Y un trabajador comprometido, además, no cambia de empresa o al menos no tan fácilmente.

V. Conclusiones

- Primera: De acuerdo al objetivo general se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, siendo el valor de 0.762; en consecuencia es una correlación positiva alta.
- Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, siendo el valor de 0.724; en consecuencia es una correlación positiva alta.
- Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, la correlación es estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, siendo el valor de 0.632; en consecuencia es una correlación positiva moderada.
- Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3, se determinó que el coeficiente de correlación es estadísticamente significativo entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, siendo el valor de 0.647; en consecuencia es una correlación moderada.

VI. Recomendaciones

- Primera. Se recomienda que los directivos deben considerar a la gestión del talento humano como una estrategia tan importante como la gestión administrativa ya que ambas se complementarán para encaminar a una institución de tal manera que deben implementar instrumentos con los cuales puedan conocer y fortalecer el talento de su personal.
- Segunda. Los directivos de las instituciones de la red 24 de la Ugel 4 de Comas deben conocer las capacidades que presenta cada uno de sus docentes por medio de las supervisiones constantes a su personal con el fin de ayudarlos a potenciar dichas capacidades y de darles actividades que vayan acorde con las mismas.
- Tercera. Se recomienda a los directivos desarrollar o potenciar las capacidades de sus docentes realizando grupos de inter-aprendizaje en el nivel secundario así como se realizan en el nivel primario para.
- Cuarta. Los directivos deben ser los promotores y primeros partícipes en actividades innovadoras para que los docentes sigan su ejemplo. Así mismo los directivos deben apoyar y reconocer las iniciativas de sus docentes para que la acción de los mismos sea pertinente y oportuna en las diferentes situaciones que se presenten en la institución educativa.
- Quinta. Los directivos deben comprometer a sus docentes con la institución reconociendo en cada uno de ellos los logros obtenidos.

VII. Referencias

- Bernuy, R. (2014). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Municipalidad de la Perla 2014*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Cáceres, M. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, (Tesis maestría). Universidad Técnica Particular de Loja: Ecuador.
- Cabrera, L. (2012). *Recursos humanos.es/wp-content/uploads/2012/09/empleo-en-las-redes-sociales-.pdf*.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. (1ra ed.) Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, C. y Puente, M. (2013). *Gestión Administrativa y rendición de cuentas FIDECOM, UCV*, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. (5ta Ed.). Bogotá, Colombia: Ed. Mcgraw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2006). *Administración de los recursos humanos*. México DF, México: Pearson Education.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Falus y Goldberg (2011). *Perfil de los docentes en América Latina*. SITEAL. Cuaderno 9. ISSN 1999-6179.

- Fayol, H (1987). *Administración industrial y general*. (14 ava Ed.), Argentina: El Ateneo.
- Fernández, J. (2010). *Dirigir personas en la empresa* (2da ed.). Madrid, España: Pirámide.
- Hernández, S (2006). *Introducción a la administración* (4ta ed.), México: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Gadow, M. (1897). *In Northern Spain*. Cambridge: 383-397.
- Huamán, J. y Sánchez, S. (2014). *Investigación y desarrollo (I+D) y gestión de talento humano, Unidad coordinadora del programa de Ciencia y Tecnología-PCM 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Herrera, M. (2011). *La Evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, Propuestas de mejoras*. Recuperado el 3 de diciembre de 2013.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento*. (1ra Ed.), Madrid, España: Ed. McGraw Hill
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.
- Lledo, P. (2011). *Desempeño del Talento Humano* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Colombia.
- Mazón, S. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas rey agro*, (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambo – Ecuador.

- Munch G. y García, L. (2012). *Fundamentos de Administración*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Ordoñez, J. (2014) *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huara 2014*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.
- Pérez, A. (2014). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.
- Pico, F. (2015). *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*, (Tesis maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial: Quito – Ecuador.
- Quintanilla, J. (2002). *Dirección de Recursos Humanos en Empresas Multinacionales*. Madrid, España: Prentice Hall..
- Robbins, P y Coulter, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Prentice Hall
- Sánchez, E. (2013). *La administración como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital*, (Tesis maestría). Puerto Cabello, Estado Carabobo: Venezuela.
- Sánchez C, y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Silva, Z (2012). *La gestión administrativa y su efecto en las ventas del supermercado Balarezo Paez CIA. Ltda del cantón salcedo*. Ambato - Ecuador.

Tobon, A. (2009). *La administración es algo más que gerencia*. Univ. Empresa, Bogotá.

Vélez, R. y Garzón, A. (2005). *La administración es algo más que gerencia*. Univ. Empresa, Bogotá.

Vygotsky, L. (1999). *Mind in society*. Cambridge: Harvard University Press.

Anexos



Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017

Br. Judith Jesús Calle Martínez

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En la presente investigación el propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Con una población censal de 100 docentes de ambos niveles. La técnica empleada para recoger información es una encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios y la recolección de datos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados de alta confiabilidad. En la parte descriptiva los resultados fueron: el 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular y el 45% de los docentes manifiestan que la gestión del talento humano es regular. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.762$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Palabras claves: Gestión administrativa, gestión del talento humano, capacidades, acción y compromiso.

Abstract

In the present investigation the purpose was to determine the relationship between the Administration and the management of human talent in the educational institutions of the network no. 24, Comas, 2017. The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. With a census population of 100 teachers at both levels. The technique employed to collect information is a survey, the instrument is the survey and data collection were duly validated through expert and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha, obtained as a result of high reliability. The findings in the descriptive part 58% of teachers in educational institutions of the network no. 24, Comas, 2017, they indicate that administrative management is regular and 45% of the teachers expressed that the management of human talent is regular. He concluded that proof of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.762$) indicating a correlation positive high, plus the value of $P = 0.000$ is less than the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and refuses the null hypothesis (H_0) assuming that there is a significant relationship between the Administration and the management of human talent in the educational institutions of the network no. 24, comma, 2017.

Key words: administrative management, management of human talent, capabilities, action and commitment.

Introducción

En las escuelas de la Red 24 de la UGEL 4 de Comas, el talento de los docentes no es aprovechado en su totalidad, por la falta de conocimientos de los directivos en el tema de gestión del talento humano, porque a pesar que el MINEDU capacita a los directivos acerca de este tipo de gestión, ellos no están empoderados del tema y por lo tanto continúan las deficiencias en su gestión administrativa. Si continúa dejándose de lado la importancia de una buena gestión del talento, tomando en cuenta las capacidades, el compromiso y la acción de los docentes, los objetivos que se están trazando en educación no incrementarán. Tal vez algunos han escuchado sobre la gestión del talento humano, pero en sí, desconocen aspectos técnicos, menos aún cuáles son las funciones que conlleva, aunque empíricamente y de forma superficial ya apliquen algunas. Por esto es recomendable que los directivos se empoderen de estos temas y los lleven a la práctica. Es así, como nace la necesidad de investigar la forma en que las escuelas utilizan sus funciones de gestión del talento humano, para lograr el desarrollo de su profesorado, como también el aprovechamiento de las competencias de cada uno de ellos para que sean capaces de ejecutar los nuevos roles que se producen debido a la velocidad de los cambios. Esto servirá como herramienta para que las instituciones cuiden del personal y busquen el mejoramiento de los mismos, ubicándolos en lugares en donde sus talentos se potencialicen. Al mismo tiempo que los directores de las instituciones tomen conciencia de la importancia que tiene la gestión del Talento Humano. Por lo tanto Quintanilla (2002) determinó que la gestión del talento humano está orientada a la conformación y optimación del comportamiento de cada individuo, desde las expectativas de las organizaciones, pero además hay que tomar en cuenta los objetivos personales y profesionales que cada uno de los empleados posee, delimita y caracteriza.

Antecedentes del problema

Ordoñez (2014) sobre su investigación: *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huara 2014*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. El objetivo fue describir el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Huara 2014. Diseño de investigación, cuyo diseño fue no experimental – transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores según expresa Ñaupas (2011, p. 254). La población estuvo constituida por 37,403 personas del distrito de Huara según INEI, 2013, con una muestra ha sido tomada en cuenta de que se trata de una muestra intencional, por el que se ha elegido a 50 ciudadanos por cada urbanización del distrito de Huara que hayan realizado tramites durante el año 2014, en la municipalidad distrital de Huara. Concluyó que la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Huara se encontró en un nivel malo con un 40%, lo que evidencia que existen deficiencias en los procesos de planificación, organización, control, dirección y control.

Bernuy (2014) en su investigación titulada: *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014*, Universidad César Vallejo, Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral den la Municipalidad de la Perla 2014. El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito fue describir las variables; gestión administrativa y satisfacción laboral, en un momento dado. La población estuvo constituida por 37,403 personas del distrito de Huara según INEI, 2011. La población del presente estudio estuvo constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad de la Perla 2014, la muestra es intencionada (igual a la población) y estuvo constituida por 100 trabajadores de la Municipalidad de la Perla 2014. Se arribó que referente al objetivo general de determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014., se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig bilateral = .000 .01; Rho = .857).

Chávez y Puente (2013), en su investigación *Gestión Administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013*, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013. El diseño en coherencia con el tipo y método planteado corresponde al diseño no experimental descriptivo, correlacional, transversal, contemporáneo, bivariable de Campo. La población está conformada por los funcionarios públicos que se encuentran en FENCYT que están a cargo del FIDECOM, en tal sentido, se trata de una población finita. La muestra está conformada por los 60 funcionarios a cargo del programa FIDECOM. Conclusión Rho de Spearman = 0,522 y una $p= 0,000$ menor al nivel de 0.05 estadísticamente significativa, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y rendición de cuentas FIDECOM 2013, cabe resaltar que esta relación es de una magnitud moderada, infiriendo que si bien es cierto existe una buena gestión y una alta rendición de cuentas todavía presentan inconsistencias en el manejo de la norma para la especificación de los procesos de desembolso.

Revisión de literatura

Robbins y Coulter (2014) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas (p. 21). Es decir la gestión administrativa es el proceso por el cual se crean grupos de trabajo especializados para que estos puedan alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Chiavenato (2011) definió como: Dirección racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planificación, organización, dirección y control de las actividades separadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una empresa. (p.3). La administración es más que necesaria para la existencia, persistencia y éxito de las empresas e instituciones. Por medio de esta se puede lograr lo antes mencionado aplicando los procesos administrativos.

Jericó (2008) la gestión del talento es la construcción del compromiso con la organización, es decir motivación por pertenecer a una organización y darle valor (p.125).

La gestión del talento no solo debe ir por el lado del administrador, sino que debe considerar elementos intrínsecos en sus colaboradores, los cuales hacen que una persona muestre su talento y pueda ser utilizado para aumentar la ventaja competitiva en una empresa.

Chiavenato (2009) definió que:

Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo.
(p. 7)

Objetivo

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Método

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Con una población censal de 100 docentes de ambos niveles. La técnica empleada para recoger información es una encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios y la recolección de datos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados de alta confiabilidad.

Resultados

En la presente investigación se obtuvo los resultados en la parte descriptiva el 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular el 45% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la gestión del talento humano es regular.

Discusión

En la presente investigación se obtuvo los resultados en la parte descriptiva el 58% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, indican que la gestión administrativa es regular el 45% de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, manifiestan que la gestión del talento humano es regular. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.762$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017. Es así que se halla una coincidencia con la investigación de Ordoñez (2014) que concluyó que la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Huara se encontró en un nivel malo con un 40%, lo que evidencia que existen deficiencias en los procesos de planificación, organización, control, dirección y control. También hay una similitud con la de Bernuy (2014) quien concluye que: existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Perla, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig bilateral = .000 .01; Rho = .857). Continuando hay una similitud con la de Chávez y Puente (2013), donde se concluyó que según el Rho de Spearman = 0,522 y una $p = 0,000$ menor al nivel de 0.05 esta es estadísticamente significativa, concluyendo que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la rendición de cuentas FIDECOM 2013, cabe resaltar que esta relación es de una magnitud moderada, infiriendo que si bien es cierto existe una buena gestión y una alta rendición de cuentas aun presentan inconsistencias en el manejo de la norma para la especificación de los procesos de desembolso. Asimismo hay una semejanza con la de Huamán y Sánchez (2014) concluyendo que: Existe relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja. Sin embargo se basó a la teoría de Robbins y Coulter (2014) que define: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con

otras personas y a través de ellas. Para la gestión del talento humano se consideró a la teoría de Jericó (2008) la gestión del talento es la construcción del compromiso con la organización, es decir motivación por pertenecer a una organización y darle valor.

Conclusiones

De acuerdo al objetivo general se determinó la correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017, siendo el valor de 0.762; en consecuencia es una correlación positiva alta.

Referencias

- Bernuy, R. (2014). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Chávez, C. y Puente, M. (2013). *Gestión Administrativa y rendición de cuentas FIDECOM, UCV*, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta Edición, Ed. Mcgraw Hill, Bogotá.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración*: México: Mc Graw Hill.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del Talento* 1ra Edición, Ed. McGraw Hill, Madrid.
- Ordoñez, J. (2014) *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Huara 2014*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.
- Robbins, P y Coulter, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Anexo 2. FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y la capacidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las capacidades de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la acción de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Existe relación</p>	Variable 1: Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Planeación	Procedimiento	1,2,3	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
				Presupuesto	4,5		
			Organización	Atención al ciudadano	6,7		
				Liderazgo	8,9,10		
			Dirección	Comunicación	11,12,13		
				Supervisión	14,15,16		
			Control	La verificación del desempeño	17,18		
				Reingeniería de procesos	19,20		
			Variable 2: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Capacidades	Conocimiento	1,2,3,	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
				Comportamiento	4,5,6		
			Acción	Habilidades técnicas	7,8,9		
Habilidades sociales	10,11,12						
Compromiso	Actitudes	13,14,15,16,17					
	Valores	18,19,20					

<p>2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017?</p>	<p>instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p>	<p>significativa entre la gestión administrativa y el compromiso de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.</p>					
<p>METODOLOGÍA</p> <p>Tipo de investigación: Es sustantiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población: 100</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestreo: No probabilística</p>							

Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017.

Anexo 3. INSTRUMENTOS DE LAS VARIABLES

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la gestión del talento humano. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas respecto a la labor que realizan los directivos de la institución educativa, usted:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Capacidad					
1	Siento que las funciones que me asignan los directivos están acordes con los objetivos de la institución.					
2	Los directivos gestionan, acompañan y evalúan de acuerdo al diseño curricular bajo los lineamientos del marco del buen desempeño directivo.					
3	Los directivos evalúan los procesos pedagógicos y didácticos en una sesión de aprendizaje.					
4	Los directivos evalúan las habilidades del docente para solucionar un conflicto dentro del aula.					
5	Los directivos supervisan las horas efectivas dentro del aula y la institución educativa.					
6	Los directivos evalúan y monitorean la permanencia de los docentes.					
	DIMENSIÓN 2. Acción	1	2	3	4	5
7	Estoy satisfecho con las GIA's realizadas en la institución para fortalecer mi desempeño.					
8	En la Institución Educativa los directivos promueven proyectos innovadores destacando el talento de los docentes.					
9	Los directivos toman decisiones oportunas permitiendo la participación de su plana docente.					
10	Los directivos manejan un diálogo horizontal con los docentes.					
11	Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
12	Los directivos generan un clima laboral fundamentado en el respeto a la diversidad, cooperación y comunicación permanente.					
	DIMENSIÓN 3. Compromiso	1	2	3	4	5
13	Siento que mi Institución Educativa hay un buen manejo del talento de los docentes por parte del directivo.					
14	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias al acompañamiento del directivo.					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
16	El director toma la iniciativa para realizar diferentes actividades educativas.					
17	Los directivos asumen sus responsabilidades por los errores cometidos.					
18	Siento orgullo de formar parte de la Institución Educativa en la cual laboro.					

19	Los directos ponen en práctica la justicia, al evaluar con equidad el desempeño de sus docentes.					
20	Me siento participe con el logro de la misión y visión de Institución Educativa.					

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la Gestión administrativa. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas respecto a la labor que realizan los directivos de la institución educativa, usted:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Planeación					
1	En la institución se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.					
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.					
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.					
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.					
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).					
	DIMENSIÓN 2. Organización	1	2	3	4	5
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.					
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.					
8	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
9	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.					
10	Los directivos toman decisiones institucionales a partir de la gestión realizada con la información obtenida.					
	DIMENSIÓN 3. Dirección	1	2	3	4	5
11	El director practica la escucha activa con sus subordinados.					
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.					
13	El director informa a la comunidad educativa de todo lo acontecido durante su gestión.					
14	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.					
15	El director revisa la carpeta pedagógica antes del inicio del año lectivo.					
16	El director supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT					
	DIMENSIÓN 4. Control					
17	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.					
18	Los directivos cumplen con evaluar los resultados con el marco del					

	buen desempeño docente.					
19	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.					
20	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición					

Anexo 4. CERTIFICADOS DE VALIDEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	En la institución se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	/		/		/		
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	/		/		/		
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	/		/		/		
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.	/		/		/		
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/o observaciones de los padres de familia.	/		/		/		
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.	/		/		/		
8	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
9	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	/		/		/		
10	Los directivos toman decisiones institucionales a partir de la gestión realizada con la información obtenida.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director practica la escucha activa con sus subordinados.	/		/		/		
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	/		/		/		
13	El director informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.	/		/		/		
14	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.	/		/		/		
15	El director revisa la carpeta pedagógica antes del inicio del año lectivo.	/		/		/		
16	El director supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4: Control							
17	Los directivos comparan resultados con respecto a los	/		/		/		

	objetivos y metas establecidos.	/					
18	Los directivos cumplen con evaluar los resultados con el marco del buen desempeño docente.	/		/		/	
19	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.	/		/		/	
20	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

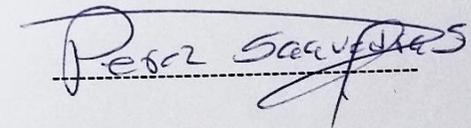
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Sawadta, Segundo DNI: 25604051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

30.....de noviembre del 2017

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación							
1	En la institución se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	/		/		/		
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	/		/		/		
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	/		/		/		
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.	/		/		/		
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/u observaciones de los padres de familia.	/		/		/		
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.	/		/		/		
8	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
9	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	/		/		/		
10	Los directivos toman decisiones institucionales a partir de la gestión realizada con la información obtenida.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director practica la escucha activa con sus subordinados.	/		/		/		
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	/		/		/		
13	El director informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.	/		/		/		
14	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.	/		/		/		
15	El director revisa la carpeta pedagógica antes del inicio del año lectivo.	/		/		/		
16	El director supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT	/		/		/		

DIMENSIÓN 4: Control						
17	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.	/		/		/
18	Los directivos cumplen con evaluar los resultados con el marco del buen desempeño docente.	/		/		/
19	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.	/		/		/
20	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición.	/		/		/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

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

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de noviembre del 2017

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

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


 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad							
1	Siento que las funciones que me asignan los directivos están acordes con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
2	Los directivos gestionan, acompañan y evalúan de acuerdo al diseño curricular bajo los lineamientos del marco del buen desempeño directivo.	✓		✓		✓		
3	Los directivos evalúan los procesos pedagógicos y didácticos en una sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	Los directivos evalúan las habilidades del docente para solucionar un conflicto dentro del aula.	✓		✓		✓		
5	Los directivos supervisan las horas efectivas dentro del aula y la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Los directivos evalúan y monitorean la permanencia de los docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Acción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Estoy satisfecho con las GIA's realizadas en la institución para fortalecer mi desempeño.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa, los directivos promueven proyectos innovadores destacando el talento de los docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos toman decisiones oportunas permitiendo la participación de su plana docente.	✓		✓		✓		
10	Los directivos manejan un diálogo horizontal con los docentes.	✓		✓		✓		
11	Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
12	Los directivos generan un clima laboral fundamentado en el respeto a la diversidad, cooperación y comunicación permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento que en mi Institución Educativa hay un buen manejo del talento de los docentes por parte del directivo.	✓		✓		✓		
14	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias al acompañamiento del directivo.	✓		✓		✓		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	✓		✓		✓		
16	El director toma la iniciativa para realizar diferentes actividades educativas	✓		✓		✓		
17	Los directivos asumen sus responsabilidades por los errores cometidos.	✓		✓		✓		

18	Siento orgullo de formar parte de la Institución Educativa en la cual laboro.	/		/		/	
19	Los directos ponen en práctica la justicia, al evaluar con equidad el desempeño de sus docentes.	/		/		/	
20	Me siento participe con el logro de la misión y visión de Institución Educativa.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

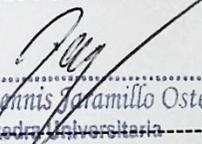
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Metodólogo

- 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

...30...de noviembre del 2017



 Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos

 Ciudad Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planeación								
1	En la institución se han establecido políticas, procedimientos y métodos de desempeño claros y que han sido acordados entre directivos y docentes.	/		/		/		
2	Se ha determinado claramente la misión y visión en la Institución Educativa.	/		/		/		
3	Los directivos realizan un diagnóstico situacional, para utilizarlo como insumo en la elaboración del PAT.	/		/		/		
4	Se realiza un presupuesto anual de acuerdo a las necesidades de la Institución.	/		/		/		
5	El CONEI participa en la formulación de plan anual de trabajo (PAT).	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Organización								
6	Los directivos se caracterizan por que atienden de manera pertinente y oportuna los reclamos y/u observaciones de los padres de familia.	/		/		/		
7	Los directivos atienden en el horario alterno a los docentes de la Institución Educativa.	/		/		/		
8	Los directivos dirigen el equipo administrativo, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	/		/		/		
9	El director organiza equipos para trabajar de manera colegiada.	/		/		/		
10	Los directivos toman decisiones institucionales a partir de la gestión realizada con la información obtenida.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
11	El director practica la escucha activa con sus subordinados.	/		/		/		
12	El director promueve una comunicación honesta y abierta con la comunidad educativa.	/		/		/		
13	El director informa, a la comunidad educativa, de todo lo acontecido durante su gestión.	/		/		/		
14	Los directivos realizan monitoreo opinados e inopinados permitiéndole recoger información de manera oportuna.	/		/		/		
15	El director revisa la carpeta pedagógica antes del inicio del año lectivo.	/		/		/		
16	El director supervisa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Control								

17	Los directivos comparan resultados con respecto a los objetivos y metas establecidos.	/		/		/	
18	Los directivos cumplen con evaluar los resultados con el marco del buen desempeño docente.	/		/		/	
19	Los directivos informan los resultados de las evaluaciones realizadas a los docentes de manera individual.	/		/		/	
20	Los directivos comunican fehacientemente cuáles son los parámetros de medición.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

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

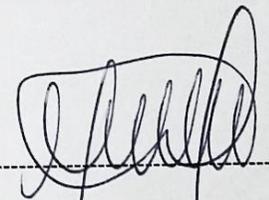
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isalt DNI: 09968375

Especialidad del validador: Dr. administrador de la educación.

.....de noviembre del 2017

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Capacidad							
1	Siento que las funciones que me asignan los directivos están acordes con los objetivos de la institución.	/		/		/		
2	Los directivos gestionan, acompañan y evalúan de acuerdo al diseño curricular bajo los lineamientos del marco del buen desempeño directivo.	/		/		/		
3	Los directivos evalúan los procesos pedagógicos y didácticos en una sesión de aprendizaje.	/		/		/		
4	Los directivos evalúan las habilidades del docente para solucionar un conflicto dentro del aula.	/		/		/		
5	Los directivos supervisan las horas efectivas dentro del aula y la institución educativa.	/		/		/		
6	Los directivos evalúan y monitorean la permanencia de los docentes.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Acción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Estoy satisfecho con las GIA's realizadas en la institución para fortalecer mi desempeño.	/		/		/		
8	En la Institución Educativa, los directivos promueven proyectos innovadores destacando el talento de los docentes.	/		/		/		
9	Los directivos toman decisiones oportunas permitiendo la participación de su plana docente.	/		/		/		
10	Los directivos manejan un diálogo horizontal con los docentes.	/		/		/		
11	Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	/		/		/		
12	Los directivos generan un clima laboral fundamentado en el respeto a la diversidad, cooperación y comunicación permanente.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento que en mi Institución Educativa hay un buen manejo del talento de los docentes por parte del directivo.	/		/		/		
14	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias al acompañamiento del directivo.	/		/		/		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	/		/		/		
16	El director toma la iniciativa para realizar diferentes actividades educativas	/		/		/		
17	Los directivos asumen sus responsabilidades por los errores	/		/		/		

	cometidos.	/		/		/	
18	Siento orgullo de formar parte de la Institución Educativa en la cual laboro.	/		/		/	
19	Los directos ponen en práctica la justicia, al evaluar con equidad el desempeño de sus docentes.	/		/		/	
20	Me siento participe con el logro de la misión y visión de Institución Educativa.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia?

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

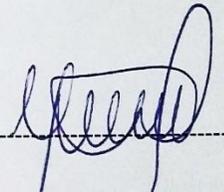
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meléndez Vargas Isabel DNI: 09965711

Especialidad del validador: Doc - Administrativa de la Educación

.....de noviembre del 2017

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión del talento humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad								
1	Siento que las funciones que me asignan los directivos están acordes con los objetivos de la institución.	/		/		/		
2	Los directivos gestionan, acompañan y evalúan de acuerdo al diseño curricular bajo los lineamientos del marco del buen desempeño directivo.	/		/		/		
3	Los directivos evalúan los procesos pedagógicos y didácticos en una sesión de aprendizaje.	/		/		/		
4	Los directivos evalúan las habilidades del docente para solucionar un conflicto dentro del aula.	/		/		/		
5	Los directivos supervisan las horas efectivas dentro del aula y la institución educativa.	/		/		/		
6	Los directivos evalúan y monitorean la permanencia de los docentes.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Acción								
7	Estoy satisfecho con las GIA's realizadas en la institución para fortalecer mi desempeño.	/		/		/		
8	En la Institución Educativa, los directivos promueven proyectos innovadores destacando el talento de los docentes.	/		/		/		
9	Los directivos toman decisiones oportunas permitiendo la participación de su plana docente.	/		/		/		
10	Los directivos manejan un diálogo horizontal con los docentes.	/		/		/		
11	Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	/		/		/		
12	Los directivos generan un clima laboral fundamentado en el respeto a la diversidad, cooperación y comunicación permanente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Compromiso								
13	Siento que en mi Institución Educativa hay un buen manejo del talento de los docentes por parte del directivo.	/		/		/		
14	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias al acompañamiento del directivo.	/		/		/		
15	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	/		/		/		
16	El director toma la iniciativa para realizar diferentes actividades educativas	/		/		/		
17	Los directivos asumen sus responsabilidades por los errores cometidos.	/		/		/		

18	Siento orgullo de formar parte de la Institución Educativa en la cual laboro.	/		/		/	
19	Los directos ponen en práctica la justicia, al evaluar con equidad el desempeño de sus docentes.	/		/		/	
20	Me siento participe con el logro de la misión y visión de Institución Educativa.	/		/		/	

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: Pérez Saavedra, Segundo..... DNI: 25604051.....

Especialidad del validador: Gestión de la Educación.....

30 de noviembre del 2017

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

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

Pérez Saavedra

Firma del Experto Informante.

Anexo5. PERMISO DE LAS INSTITUCIONES PARA APLICAR EL INSTRUMENTO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2022
SINCHI ROCA



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La directora Sary Villar Vargas de la Institución Educativa N°2022 "Sinchi Roca", perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N°04- Comas.

Hace constar:

Que, la docente JUDITH JESÚS CALLE MARTÍNEZ identificada con DNI 07632372, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV, aplicó a los docentes, los siguientes instrumentos de evaluación:

- Encuesta: Gestión de la Administración.
- Encuesta: Gestión del Talento Humano

Durante el mes de diciembre.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 28 de diciembre del 2017.

Atentamente.



Sary Villar Vargas

Sary Villar Vargas
Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2085
SAN AGUSTÍN



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La directora Silvia Patricia Aguilar Alvarado de la Institución Educativa N°2085 "San Agustín", perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N°04-Comas.

Hace constar:

Que, la docente JUDITH JESÚS CALLE MARTÍNEZ identificada con DNI 07632372, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV, aplicó a los docentes, los siguientes instrumentos de evaluación:

- Encuesta: Gestión de la Administración.
- Encuesta: Gestión del Talento Humano

Durante el mes de diciembre.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 28 de diciembre del 2017.

Atentamente.



Silvia Patricia Aguilar Alvarado

Directora



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 3060
"ALFONSO UGARTE"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La directora Maritza Rosa Morante Centeno de la Institución Educativa N°3060 "Alfonso Ugarte", perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N°04-Comas.

Hace constar:

Que, la docente JUDITH JESÚS CALLE MARTÍNEZ identificada con DNI 07632372, perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV, aplicó a los docentes, los siguientes instrumentos de evaluación:

- Encuesta: Gestión de la Administración.
- Encuesta: Gestión del Talento Humano

Durante el mes de diciembre.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 28 de diciembre del 2017.

Atentamente

.....
M. Rosa Morante Centeno
DIRECTORA
C.M. 1007583870

Maritza Rosa Morante Centeno

Directora

Anexo 6. BASE DE DATOS

Base de dato de la prueba piloto de la gestión administrativa

gestión administrativa		indicadores																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	1	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4
2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2
5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4
6	3	3	1	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	5	5
7	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
10	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4
11	3	1	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	2	2	4	4	3	5
12	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	3
13	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3
14	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2
16	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3
17	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3
18	2	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	4	4	3	4	3	1	1
19	4	2	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3
20	4	2	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3

Base de dato de la prueba piloto de la gestión de talento humano

Gestión del talento humano		indicadores																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	3	5	2	5	4	4
2	5	4	5	5	4	3	1	2	3	3	4	3	2	3	5	4	3	5	3	4
3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	3	2	2	1	4	4	3	2	2	1	1	2	2	3	4	4	2	5	2	3
5	4	4	3	3	4	5	4	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	4	4
6	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4
7	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4
8	4	4	5	5	5	3	3	1	1	5	3	4	2	4	5	2	4	5	3	3
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
11	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
12	4	4	4	4	5	5	3	1	3	5	4	5	2	4	5	3	4	5	5	4
13	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	1	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	5	3	4	4	3	3
16	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5
17	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
18	3	4	5	5	5	5	2	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4
19	4	4	1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5
20	5	4	5	4	3	2	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4

Resultado de la prueba piloto de las variables

Resultado de la confiabilidad de talento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.900	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	66.4000	114.253	.605	.894
VAR00002	66.4500	109.734	.805	.889
VAR00003	66.3500	113.713	.391	.901
VAR00004	66.5000	107.105	.627	.893
VAR00005	66.0000	114.421	.606	.894
VAR00006	66.3500	116.766	.389	.899
VAR00007	67.0000	114.526	.376	.901
VAR00008	67.8500	121.082	.129	.908
VAR00009	67.1000	117.147	.397	.899
VAR00010	66.5000	108.789	.746	.889
VAR00011	66.6000	106.779	.845	.886
VAR00012	66.5500	110.787	.733	.890
VAR00013	67.0000	111.684	.617	.893
VAR00014	66.6500	109.503	.752	.889
VAR00015	66.0500	119.945	.256	.902
VAR00016	66.8000	117.853	.303	.902
VAR00017	67.0000	118.737	.343	.900
VAR00018	65.8000	115.537	.483	.897
VAR00019	66.7000	109.800	.793	.889
VAR00020	66.2500	114.513	.639	.894

Resultado de la confiabilidad de administración

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63.5500	208.471	.523	.944
VAR00002	64.0500	209.418	.409	.946
VAR00003	63.4500	202.997	.571	.944
VAR00004	63.2500	200.513	.748	.941
VAR00005	63.2000	198.168	.691	.942
VAR00006	62.8500	200.766	.800	.940
VAR00007	63.1500	202.766	.628	.943
VAR00008	63.2000	203.432	.640	.942
VAR00009	63.4000	202.463	.748	.941
VAR00010	63.2500	205.776	.737	.941
VAR00011	62.8500	206.239	.682	.942
VAR00012	62.8500	200.871	.796	.940
VAR00013	63.2000	201.537	.747	.941
VAR00014	63.3500	199.713	.657	.942
VAR00015	63.7000	202.853	.518	.945
VAR00016	63.3500	203.924	.607	.943
VAR00017	63.2000	200.484	.786	.940
VAR00018	63.0500	202.576	.705	.941
VAR00019	63.3500	193.713	.734	.941
VAR00020	63.1500	201.397	.674	.942

Anexo 7.MATRIZ DE DATOS

Gestión administrativa																										
Planeación						Organización						Dirección						Control								
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16		17	18	19	20			
1	3	4	5	4	3	19	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	18	87	
2	5	3	3	4	3	18	5	3	5	3	3	19	5	5	4	4	1	3	22	4	3	4	5	16	75	
3	2	4	2	3	2	13	4	4	4	3	4	19	4	2	2	3	5	3	19	4	4	3	3	14	65	
4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	16	68	
5	4	1	3	3	3	14	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	5	4	27	5	4	5	4	18	83	
6	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90	
7	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	79	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27	
9	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79	
10	3	3	1	3	2	12	4	4	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	62	
11	3	2	2	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	69	
12	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	18	90	
13	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	12	62	
14	2	3	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	3	4	25	4	2	3	4	13	77	
15	3	1	3	3	4	14	5	5	5	3	5	23	4	4	3	4	2	2	19	4	4	2	5	15	71	
16	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	1	3	3	18	3	3	5	3	14	60	
17	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	59	
18	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	1	1	13	2	3	2	2	9	49	
19	3	2	3	2	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	2	20	3	4	2	3	12	63	
20	4	4	5	5	4	22	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	2	3	20	3	4	3	3	13	73	
21	2	4	4	3	3	16	3	2	2	1	2	10	2	3	2	4	4	3	18	4	3	1	1	9	53	
22	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	16	3	4	1	3	11	55	
23	4	2	4	4	5	19	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	1	3	18	3	3	3	3	12	66	
24	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	2	1	3	3	15	3	4	1	3	11	54	
25	5	5	4	3	4	21	4	4	5	2	4	19	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	17	84	
26	1	1	1	2	4	9	2	1	1	1	1	6	1	2	3	3	1	1	11	2	3	1	1	7	33	
27	3	1	1	2	3	10	4	5	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	66	
28	3	2	2	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	69	

29	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	18	90
30	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	12	62
31	2	3	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	3	4	25	4	2	3	4	13	77
32	3	1	3	3	4	14	5	5	5	3	5	23	4	4	3	4	2	2	19	4	4	2	5	15	71
33	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	1	3	3	18	3	3	5	3	14	60
34	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	59
35	4	2	4	4	5	19	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	1	3	18	3	3	3	3	12	66
36	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	2	1	3	3	15	3	4	1	3	11	54
37	5	5	4	3	4	21	4	4	5	2	4	19	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	17	84
38	1	1	1	2	4	9	2	1	1	1	1	6	1	2	3	3	1	1	11	2	3	1	1	7	33
39	3	1	1	2	3	10	4	5	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	66
40	4	1	3	3	3	14	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	5	4	27	5	4	5	4	18	83
41	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
42	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	79
43	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27
44	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79
45	3	3	1	3	2	12	4	4	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	62
46	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
47	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	79
48	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27
49	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79
50	3	3	1	3	2	12	4	4	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	62
51	3	4	5	4	3	19	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	18	87
52	5	3	3	4	3	18	5	3	5	3	3	19	5	5	4	4	1	3	22	4	3	4	5	16	75
53	2	4	2	3	2	13	4	4	4	3	4	19	4	2	2	3	5	3	19	4	4	3	3	14	65
54	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	16	68

55	4	1	3	3	3	14	5	4	5	5	4	23	5	5	5	3	5	4	27	5	4	5	4	18	82
56	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
57	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	79
58	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27
59	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79
60	3	3	1	3	2	12	4	4	3	2	2	15	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	63
61	3	2	2	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	69
62	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	18	90
63	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	12	62
64	2	3	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	3	4	25	4	2	3	4	13	77
65	3	1	3	3	4	14	5	5	5	3	5	23	4	4	3	4	2	2	19	4	4	2	5	15	71
66	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	1	3	3	18	3	3	5	3	14	60
67	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	59
68	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	1	1	13	2	3	2	2	9	49
69	3	2	3	2	3	13	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	2	20	3	4	2	3	12	63
70	4	4	5	5	4	22	4	3	4	3	4	18	4	4	3	4	2	3	20	3	4	3	3	13	73
71	2	4	4	3	3	16	3	2	2	1	2	10	2	3	3	4	4	3	19	4	3	1	1	9	54
72	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	1	3	3	16	3	4	1	3	11	55
73	4	2	4	4	5	19	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	1	3	18	3	3	3	3	12	66
74	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	2	1	3	3	15	3	4	1	3	11	54
75	5	5	4	3	4	21	4	4	5	2	4	19	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	17	84
76	1	1	1	2	4	9	2	1	1	1	1	6	1	2	3	3	2	1	12	2	3	1	1	7	34
77	3	1	1	2	3	10	4	5	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	66
78	3	2	2	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	69
79	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	18	90
80	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	12	62

81	2	3	4	4	5	18	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	3	4	25	4	2	3	4	13	77
82	3	1	3	3	4	14	5	5	5	3	5	23	4	4	3	4	2	2	19	4	4	2	5	15	71
83	3	2	2	3	3	13	4	2	3	4	3	16	4	4	3	1	3	3	18	3	3	5	3	14	61
84	3	2	2	3	3	13	4	2	3	3	3	15	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	12	59
85	4	2	4	4	5	19	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	1	3	18	3	3	3	3	12	66
86	2	2	3	3	2	12	3	4	3	3	3	16	3	3	2	1	3	3	15	3	4	1	3	11	54
87	5	5	4	3	4	21	4	4	5	2	4	19	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	17	84
88	1	1	1	2	4	9	2	1	1	1	1	6	1	2	3	3	1	1	11	2	3	1	1	7	33
89	3	1	1	2	3	10	4	5	3	3	3	18	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	66
90	5	1	3	3	3	15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	4	4	26	5	4	5	4	18	83
91	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
92	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	79
93	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27
94	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79
95	3	3	1	3	2	12	4	4	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	62
96	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
97	2	3	3	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	20	78
98	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	2	7	2	1	2	1	1	3	10	1	1	1	2	5	27
99	5	3	4	5	5	22	5	4	2	4	4	19	3	3	4	5	3	5	23	3	4	4	4	15	79
100	4	3	1	3	2	13	4	4	2	2	2	14	4	4	2	3	4	2	19	3	4	5	5	17	63

Gestión del talento humano																							
Capacidad							Acción							Compromiso									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	4	5	5	28	3	4	5	5	5	27	4	5	5	3	4	5	5	4	35	90
2	5	5	3	3	5	5	26	3	3	5	5	4	25	3	4	5	5	5	5	5	3	35	86
3	5	4	4	4	5	5	27	2	2	3	4	4	19	3	5	5	3	3	5	4	5	33	79
4	2	3	3	3	4	4	19	2	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	4	3	4	27	65
5	4	5	4	4	5	5	27	4	1	4	5	5	24	5	3	5	2	4	5	4	4	32	83
6	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
7	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	92
8	4	2	2	1	4	4	17	3	2	2	1	1	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	53
9	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
10	4	4	5	5	5	3	26	3	1	1	5	3	17	2	4	5	2	4	5	3	3	28	71
11	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	3	27	74
12	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	27	5	5	5	4	4	5	4	5	37	92
13	3	3	3	3	4	3	19	1	3	2	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	4	28	62
14	4	4	4	4	5	5	26	3	1	3	5	4	21	2	4	5	3	4	5	5	4	32	79
15	3	3	3	2	4	4	19	4	2	2	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	3	21	57
16	4	4	3	3	4	5	23	4	1	3	4	3	18	3	4	5	2	3	5	4	4	30	71
17	4	3	4	3	3	4	21	2	2	3	3	4	18	3	4	3	3	4	5	3	5	30	69
18	2	3	4	3	3	3	18	2	3	2	3	3	16	3	3	3	4	3	3	3	3	25	59
19	3	4	5	5	5	5	27	2	2	4	4	3	17	3	2	4	2	2	3	3	4	23	67
20	4	4	1	5	5	4	23	4	3	3	4	4	22	3	3	4	3	3	5	4	5	30	75
21	5	4	5	4	3	2	23	2	1	3	3	4	16	3	2	4	3	3	4	3	4	26	65
22	3	2	3	1	3	3	15	4	2	4	3	2	18	2	2	5	3	4	4	3	3	26	59
23	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
24	3	3	2	4	4	3	19	4	2	3	3	3	19	3	3	4	2	3	4	3	4	26	64
25	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	4	4	20	3	4	4	5	4	3	4	5	32	80
26	4	4	4	4	3	3	22	3	2	2	1	2	12	3	3	5	5	1	3	2	2	24	58
27	3	2	3	3	5	5	21	3	1	2	5	4	19	3	3	5	4	3	5	4	3	30	70
28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	3	27	74

29	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	4	5	4	5	37	92
30	3	3	3	3	4	3	19	1	3	2	3	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	4	28	62
31	4	4	4	4	5	5	26	3	1	3	5	4	5	21	2	4	5	3	4	5	5	4	32	79
32	3	3	3	2	4	4	19	4	2	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	3	21	57
33	4	4	3	3	4	5	23	4	1	3	4	3	3	18	3	4	5	2	3	5	4	4	30	71
34	4	3	4	3	3	4	21	2	2	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	5	3	5	30	69
35	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
36	3	3	2	4	4	3	19	4	2	3	3	3	4	19	3	3	4	2	3	4	3	4	26	64
37	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	5	4	3	4	5	32	80
38	4	4	4	4	3	3	22	3	2	2	1	2	2	12	3	3	5	5	1	3	2	2	24	58
39	3	2	3	3	5	5	21	3	1	2	5	4	4	19	3	3	5	4	3	5	4	3	30	70
40	4	5	4	4	5	5	27	4	1	4	5	5	5	24	5	3	5	2	4	5	4	4	32	83
41	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	3	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
42	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	92
43		2	2	1	4	4	13	3	2	2	1	1	2	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	49
44	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
45	4	4	5	5	5	3	26	3	1	1	5	3	4	17	2	4	5	2	4	5	3	3	28	71
46	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	3	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
47	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	92
48		2	2	1	4	4	13	3	2	2	1	1	2	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	49
49	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
50	4	4	5	5	5	3	26	3	1	1	5	3	4	17	2	4	5	2	4	5	3	3	28	71
51	5	4	5	4	5	5	28	3	4	5	5	5	5	27	4	5	5	3	4	5	5	4	35	90
52	5	5	3	3	5	5	26	3	3	5	5	4	5	25	3	4	5	5	5	5	5	3	35	86
53	5	4	4	4	5	5	27	2	2	3	4	4	4	19	3	5	5	3	3	5	4	5	33	79
54	2	3	3	3	4	4	19	2	3	3	4	3	4	19	3	3	4	3	3	4	3	4	27	65

55	4	5	4	4	5	5	27	4	1	4	5	5	5	24	5	3	5	2	4	5	4	4	32	83
56	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	3	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
57	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	92
58		2	2	1	4	4	13	3	2	2	1	1	2	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	49
59	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
60	4	4	5	5	5	4	27	3	1	1	5	3	4	17	2	4	5	2	4	5	3	3	28	72
61	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	3	27	74
62	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	4	5	4	5	37	92
63	3	3	3	3	4	3	19	1	3	2	3	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	4	28	62
64	4	4	4	4	5	5	26	3	1	3	5	4	5	21	2	4	5	3	4	5	5	4	32	79
65	3	3	3	2	4	4	19	4	2	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	3	21	57
66	4	4	3	3	4	5	23	4	1	3	4	3	3	18	3	4	5	2	3	5	4	4	30	71
67	4	3	4	3	3	4	21	2	2	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	5	3	5	30	69
68	2	3	4	3	3	3	18	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	3	3	25	59
69	3	4	5	5	5	5	27	2	2	4	4	3	2	17	3	3	4	2	2	3	3	4	24	68
70	4	4	1	5	5	4	23	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	3	3	5	4	5	30	75
71	5	4	5	4	3	2	23	2	1	3	3	4	3	16	3	2	4	3	3	4	3	4	26	65
72	3	2	3	1	3	3	15	4	2	4	3	2	3	18	2	2	5	3	4	4	3	3	26	59
73	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	59
74	3	3	2	4	4	3	19	4	2	3	3	3	4	19	3	3	4	2	3	4	3	4	26	64
75	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	5	4	3	4	5	32	80
76	4	4	4	4	3	3	22	3	2	2	1	2	2	12	3	3	5	5	1	3	2	2	24	58
77	3	2	3	3	5	5	21	3	1	2	5	4	4	19	3	3	5	4	3	5	4	3	30	70
78	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	3	3	3	27	74
79	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	3	5	4	5	36	91
80	3	3	3	3	4	3	19	1	3	2	3	3	3	15	3	3	4	4	3	4	3	4	28	62
81	4	4	4	4	5	5	26	3	1	3	5	4	5	21	2	4	5	3	4	5	5	4	32	79
82	3	3	3	2	4	4	19	4	2	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	3	2	3	21	57
83	4	4	3	3	4	5	23	5	1	3	4	3	3	19	3	4	5	2	3	5	4	4	30	72
84	4	3	4	3	3	4	21	2	2	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	5	3	5	30	69
85	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60
86	3	3	2	4	4	3	19	4	2	3	3	3	4	19	3	3	4	2	3	4	3	4	26	64

87	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	4	4	3	20	3	4	4	5	4	3	4	5	32	80
88	4	4	4	4	3	3	22	3	2	2	1	2	2	12	3	3	5	5	1	3	2	2	24	58
89	3	2	3	3	5	5	21	3	1	2	5	4	4	19	3	3	5	4	3	5	4	3	30	70
90	5	5	4	4	5	5	28	4	1	4	5	5	5	24	5	3	5	2	4	5	4	4	32	84
91	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	3	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
92	4	5	5	5	5	5	29	4	3	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	92
93		2	2	1	4	4	13	3	2	2	1	1	2	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	49
94	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
95	4	4	5	5	5	3	26	3	1	1	5	3	4	17	2	4	5	2	4	5	3	4	29	72
96	5	4	5	5	4	3	26	1	2	3	3	4	3	16	2	3	5	4	3	5	3	4	29	71
97	4	5	4	5	5	5	28	4	3	3	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38	91
98		2	2	1	4	4	13	3	2	2	1	1	2	11	2	3	4	4	2	5	2	3	25	49
99	4	5	5	4	4	3	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	3	5	4	5	5	4	33	80
100	3	4	5	5	5	3	25	3	1	1	5	3	4	17	2	4	5	2	4	5	3	3	28	70

Anexo 8. PRINTS DE LOS RESULTADOS

*BASE DE DATOS JUDID.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	planeación	Numérico	8	0	Planeación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	organización	Numérico	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	direccion	Numérico	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	control	Numérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	gestionadmi...	Numérico	8	0	Gestión admini...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	capacidad	Numérico	8	0	Capacidad1	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	accion	Numérico	8	0	Acción	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	compromiso	Numérico	8	0	Compromiso	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	gestiondelta...	Numérico	8	0	Gestión del tale...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	planeacion1	Numérico	8	0	Planeación	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	organización1	Numérico	8	0	Organización	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	direccion1	Numérico	8	0	Dirección	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	control1	Numérico	8	0	Control	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	gestionadmi...	Numérico	8	0	Gestión admini...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	capacidad1	Numérico	8	0	Capacidad1	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	accion1	Numérico	8	0	Acción	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	compromiso1	Numérico	8	0	Compromiso	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	gestiondelta...	Numérico	8	0	Gestión del tale...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

14:10 8/06/2018

*BASE DE DATOS JUDID.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	planeación	organización	direccion	control	gestionadmistrativa	capacidad	accion	compromiso	gestiondeltaletohumano	planeacion1	organizació...	direccion1	control1	gestionadminstrativa1	capacidad1	ac
1	19	22	28	18	87	28	27	35	90	1	2	3	3	3	3	
2	18	19	22	16	75	26	25	35	86	3	3	2	2	2	2	
3	13	19	19	14	65	27	19	33	79	2	1	2	2	2	2	
4	15	17	20	16	68	19	19	27	65	2	2	2	3	2	2	
5	14	24	27	18	83	27	24	32	83	2	3	3	2	3	2	
6	20	20	30	20	90	26	16	29	71	3	2	3	2	3	2	
7	17	19	23	20	79	29	25	38	92	3	2	3	3	3	3	
8	5	7	10	5	27	17	11	25	53	1	1	1	1	1	1	
9	22	19	23	15	79	25	22	33	80	3	3	3	3	3	1	
10	12	14	19	17	62	26	17	28	71	2	1	3	3	1	3	
11	13	18	22	16	69	23	24	27	74	2	1	3	3	1	1	
12	23	22	27	18	90	28	27	37	92	3	2	3	3	1	3	
13	13	15	22	12	62	19	15	28	62	2	1	2	3	1	3	
14	18	21	25	13	77	26	21	32	79	3	3	3	1	3	1	
15	14	23	19	15	71	19	17	21	57	2	3	2	3	2	3	
16	13	15	18	14	60	23	18	30	71	2	2	2	1	3	3	
17	13	15	19	12	59	21	18	30	69	2	2	2	1	3	3	
18	12	15	13	9	49	18	16	25	59	2	2	1	1	3	3	
19	13	18	20	12	63	27	17	23	67	2	2	2	1	3	3	
20	22	18	20	13	73	23	22	30	75	3	2	2	1	3	3	
21	16	10	18	9	53	23	16	26	65	2	3	1	1	2	2	
22	12	16	16	11	55	15	18	26	59	2	2	1	2	2	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

14:11 8/06/2018



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)

Calle Martínez, Judith Jesús
D.N.I. : *07672372*
Domicilio : *Av. Ignacio Merino 2651. Int. 6. Lince*
Teléfono : Fijo : *5559034* Móvil : *969016033*
E-mail : *Judith.calle.martinez@gmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestra*

Mención : *Administración de la Educación*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Calle Martínez
Judith Jesús

Título de la tesis:

Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red 24, Comas, 2017

Año de publicación : *2018*

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : *06-07-2018*

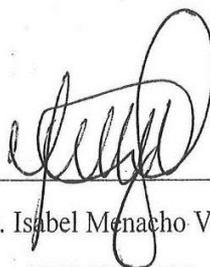


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Isabel Menacho Vargas, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Judith Jesús Calle Martínez, titulado **“Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017”** constato que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César vallejo.

Lima, 17 de marzo de 2016



Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI:09968395

Vº Bº
Firma Susana Méndez I.
[Signature]



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

Judith Jesús Calle Martínez con DNI N° 07632372
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Av. Ignacio Merino 2651 - INT 6 - Lince - LIMA
(Calle / Lots / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2014-02 del programa: Administración
(Promoción) (Nombre del programa)
de la Educación identificado con el código de matrícula N° 7001111729
(Código de alumno)

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

Que habiendo sustentado mi tesis, solicito el visto bueno
para la obtención de mi grado y su respectivo empastado

Por lo expuesto agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
30 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: / Firma:

Lima, 30 de mayo de 2018

[Signature]
Firma del solicitante

Documentos que adjunto:

- a. TESIS AMILLADA
- b. COPIA DE RESOLUCION DIRECTORAL DESUITE
- c. COPIA DE ACTA DE APROBACION Y ORIGINALIDAD
- d. COPIA DE DICTAMEN DE SUSTENTACION
- e. PANTALLAZO DE TUMITIN

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 555-9031 / 969816033
Email: judithcalle.martinez@gmail.com

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049427853&s=1&o=920819500&lang=es

feedback studio Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017

Resumen de coincidencias X

24 %

1	dokumen.tips	2 %
2	repositorio.ucm.edu.co...	1 %
3	docs.wixstatic.com	1 %
4	scb2e1e27b268cc99.jl...	1 %
5	gabrielatoro79.blogspo...	1 %
6	trabajodegradounefaba...	1 %
7	cesarop.weebly.com	1 %
8	biblio3.url.edu.gt	1 %
9	zh.scribd.com	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24, Comas, 2017

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

AUTORA:
Br. Judith Jesús Calle Martínez

ASESORA:
Dra. Isabel Menacho Vargas

Página: 1 de 100 Número de palabras: 17153

8:09 p. m. 10/03/2018