



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en
las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg,
Lima - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Miluska Janeth Huari Diestra

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación E Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Huari Diestra Miluska Janeth

cuyo título es: Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) Diecisiete (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 19 de Agosto del 2018

Miguel A. Per
.....
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
PRESIDENTE

José Luis Valdez Astu
.....
Dr. José Luis Valdez Astu
SECRETARIO

X Noemi Leada
.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
VOCAL



Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

[Signature]
Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico principalmente a mi amado hijo Matías, que con su risa me da fuerzas para seguir adelante y es mi principal motivación a seguir adelante cada día a perseguir mis sueños del presente y futuro que deseo junto a mi pequeño.

A mi esposo, amigo y compañero; pues con su paciencia y el apoyo para lograr juntos nuestras metas.

Agradecimiento

Agradezco a mi Dios por darme la fortaleza que me da todos los días.

A mis padres que son las bases de mi formación profesional y como persona para seguir adelante que me enseñaron que todo obstáculo se puede superar siempre confiando en Nuestro Señor Jesús.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Miluska Janeth Huari Diestra, alumno del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 43158331 con la tesis titulada: “Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- a. La tesis es de mi autoría.
- b. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- e. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de julio de 2018



Br. Miluska Janeth Huari Diestra

DNI 43158331

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la Tesis titulada: “Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestra en Administración de la Educación.

Este estudio se compone de siete capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables, sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan las variables en estudio, la operacionalización, la metodología empleada, el tipo de estudio realizado, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

El autor

Índice

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	66
1.5 Justificación del estudio	67
1.6 Hipótesis	69
1.7 Objetivos	70
II. MÉTODO	71
2.1 Metodología	72
2.2 Tipo de estudio	72
2.3 Diseño	73
2.4 Variable de Investigación	74
2.5 Población y muestra censal	77
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	79
2.7 Métodos de análisis de datos	87
2.8 Aspectos Éticos	87
III. RESULTADOS	88
IV. DISCUSIÓN	104
V. CONCLUSIÓN	111

VI. RECOMENDACIONES	114
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
VIII. ANEXOS	126
Anexo 1. Matriz de consistencia	127
Anexo 2. Instrumentos	130
Anexo 3. Autorización de la institución educativa	135
Anexo 4. Validación de los instrumentos	138
Anexo 5. Base de datos	177
Anexo 6. Base de datos de prueba piloto	181
Anexo 7. Artículo Científico	182
Anexo 8. Autorización de publicación de tesis	191

Índices de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Gestión de Talento Humano	74
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Desarrollo Institucional	76
Tabla 3. Población de docentes de la IEP, Johannes Gutenberg, Lima - 2018	77
Tabla 4. Muestra de docentes de la IEP, Johannes Gutenberg, Lima - 2018	79
Tabla 5. Validación del instrumento de la variable gestión de talento humano y desarrollo institucional	84
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de gestión de talento humano	85
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad cuestionario de gestión de talento humano	85
Tabla 8. Confiabilidad cuestionario del desarrollo institucional	86
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad cuestionario del desarrollo institucional	86
Tabla 10. Pruebas de normalidad	89
Tabla 11. Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018	90
Tabla 12. Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018	91
Tabla 13. Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018	92
Tabla 14. Dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018	93
Tabla 15. Dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018	94
Tabla 16. Dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018	95
Tabla 17. Dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018	96
Tabla 18. Dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018	97
Tabla 19. Correlación Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional	98

Tabla 20. Correlación dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional	99
Tabla 21. Correlación dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional	100
Tabla 22. Correlación dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional	101
Tabla 23. Correlación dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional	102
Tabla 24. Correlación dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional	103

Índices de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama correlacional	73
Figura 2. Diagrama de frecuencia de la Gestión del Talento Humano	90
Figura 3. Diagrama de frecuencia del Desarrollo Institucional	91
Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional	92
Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Reclutamiento y Desarrollo Institucional	93
Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Selección y Desarrollo Institucional	94
Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Capacitación y Desarrollo Institucional	95
Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Recompensa y Desarrollo Institucional	96
Figura 9. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Evaluación de Desempeño y Desarrollo Institucional	97

RESUMEN

Esta investigación se efectuó con el propósito de comprobar si hay correlación entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018. La muestra censal consideró a toda la población, empleando las variables: Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional.

El método que se utilizó en la presente investigación fue el hipotético deductivo, así como también se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, donde la muestra consideró a toda la población de ambas instituciones, haciendo uso de las variables Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional. Por otro lado, se recopiló dicha información en un periodo específico aplicando un cuestionario basado en las variables ya mencionadas, a través del cual se usó la escala de Likert (Nunca) (Casi Nunca) (A veces) (Casi siempre) (Siempre), lo que permitió obtener información precisa en sus distintas dimensiones, la misma que ha sido presentada mediante tablas y gráficos.

La investigación concluye que existe correlación significativa positiva alta de 0.549 según el coeficiente Tau-b de Kendall siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; concluyendo que: existe correlación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Palabras clave: Gestión de talento humano y desarrollo institucional

ABSTRACT

The purpose of this research was to verify the existence of a correlation between Human Talent Management and Institutional Development at the Johannes Gutenberg Private Educational Institutions – Lima 2018. The census sample has included all the Institution's population, and it has applied the variables Human Talent Management and Institutional Development.

This research has used the hypothetical deductive method, the non-experimental design with a high correlation level and a cross-sectional study, where the sample considered the total institutional population and used the variables: Human Talent Management and Institutional Development. Furthermore, this information was obtained over a specific period by applying a questionnaire based on the above variables, through which the Likert scale was used (never, rarely, sometimes, very often, always), enabling us to obtain accurate information in its several dimensions, which has been represented through tables and charts.

The investigation showed that exist a high positive, significant correlation between those variables (0.549) measured by the Kendall's Tau-b coefficient and the bilateral significance level was $p=0.000<0.01$ (highly significant). Therefore, the null hypothesis is rejected while the general one is accepted and concluded that exist a significant correlation between the Human Talent Management and Institutional Development at the Johannes Gutenberg Private Educational Institutions – Lima 2018.

Keywords: Human Talent Management and Institutional Development.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La concepción sobre gestión del talento humano es una nueva corriente que en el pasado se denominaba: recurso humano y designaba a la persona, como un elemento más en el rubro de los materiales y recursos que conforman una empresa. De igual manera cita Rosales (2007) afirmando que actualmente, este término considera las habilidades, virtudes con que cuenta la persona, es decir si es capaz o no para desempeñarse en el cargo o puesto de trabajo que se le asigne en la empresa. Así mismo Oscco (2015), el avance de la tecnología y el mundo globalizado obliga a las empresas de nivel mundial, cambiar el panorama en la gestión del talento humano, buscando cada vez que éste sea más competitivo.

Por ello que se torna en un gran desafío para los que dirigen o encabezan una organización, la tarea de buscar estrategias más pertinentes y así mantener a su personal satisfecho con el trabajo que desempeña, recurrir muchas veces de planes de estimulación, que hagan sentir al talento humano, como el factor más importante de la organización.

Toda institución educativa a nivel del mundo como unidad que se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes siempre consideran la Gestión del Talento Humano reconociendo como una de las oportunidades más importantes y retos muy importantes para todas las profesiones, partiendo de su premisa principal; es que el talento humano es el factor central que determina el logro o el fracaso del centro educativo. Permanentemente se van afianzando las necesidades de introducir herramientas fundamentales para lograr y gestionar muchas estrategias de negocios, favoreciendo la integración del trabajador en la formulación y logro de los objetivos, agregando valor al talento humano y propiciando un mejor desarrollo institucional en cuanto a una excelente calidad de vida. El talento humano es fundamental en nuestro país que está en vía de desarrollo se debe impulsar el talento de los estudiantes por intermedio de los docentes de nuestros centros educativos perciban el nivel de enseñanza con que cuenta su institución, entendiendo el valor de la empresa es incontable e inexplicable, tanto así, que podemos mencionar como la nueva riqueza. Muy importante hacer muchas interrogantes sobre el talento y su gran importancia para la mejora de funcionamiento de los centros educativos.

En nuestra patria consideramos al trabajo como un medio y sustento hace cumplir los sueños asumiendo como mucha responsabilidad dentro de la sociedad; consideran importante como se planifica y elabora la gestión de talento humano; además científicamente está probado que una persona que recibe estímulos o reconocimientos por sus logros, siente un mayor compromiso e identificación de manera significativa para con su institución y por esta razón se logra mayores índices de desarrollo institucional. Además, hoy gracias a las políticas del estado peruano, las instituciones educativas centran su interés en la periferia de los aprendizajes estudiantiles, momento propicio para que las mismas empiecen a planificar su crecimiento de manera eficaz, eficiente, efectiva y competitiva, teniendo en cuenta que el factor primordial para consolidar el buen desarrollo institucional es disponiendo de un excelente talento humano. Es muy importante reconocer los éxitos de una gestión de todos los niveles se realiza por los controles eficientes de los conocimientos, destreza más habilidad de todos los estudiantes con aspiraciones de llevar en alto las habilidades del ser humano.

Los estudiantes talentosos tienen la piedra angular para un buen desenvolvimiento de la institución y donde se alcanza con triunfo los objetivos de los centros educativos, recordemos la importancia de la organización de acuerdo a un esquema bien estructurado a nivel de organización de gestión talentosa que tienen los estudiantes, considerando la capacitación de alto nivel.

Los representantes y autoridades deben tomar como interés primordial la mejora de los desempeños de los trabajadores mediante una serie de capacitaciones y crecimientos a nivel que le corresponde. En años recientes, la gestión del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas, también crear un valor agregado. Toda institución debe valorar a sus trabajadores considerando sus valores, ser autónomo, solidario y lo más importante proteger en ambiente y elevar su autoestima. Todo ser humano tiene una resistencia al cambio con autonomía, la capacitación permanente genera en los docentes aplicar modelos de gestiones de personas bien talentosas logrando un crecimiento a nivel de institución. Es muy interesante recalcar que todos los docentes deben ser motivados por los directivos sobre su labor permanente que asumen, ser talentosos significa tener alto rendimiento en el aprendizaje mejorando su destreza y habilidad en su totalidad en su ámbito laboral, en los centros educativos habrá

docentes que se adecuen a las transformaciones de manera eficaz, brindando incentivos a los profesores de los centros educativos convirtiéndose productivos, recordar la importancia de los profesionales de la educación en cada una de las áreas curriculares será propia.

El marco de la competitividad de las organizaciones está dado por los objetivos institucionales, los nuevos escenarios educativos y su permanencia en el mercado educacional. Por el contrario, las aspiraciones personales van más allá de los asuntos netamente materiales, y son: necesidades elementales de seguridad, sociales, físicas, de autoestima, de poder, etc. La eficacia de una institución está en complementar los objetivos institucionales y los objetivos individuales, así las personas están predispuestas a efectuar inversiones personales como: desempeño óptimo, creatividad activa, acatar normas, generar valor agregado, que redundará a través de una remuneración meritocrática como: las compensaciones, capacitación continua, entrenamiento constante, reconocimientos y otros beneficios. Por lo tanto, los argumentos expuestos aquí tienen una relación directa con formulación del planteamiento del problema del presente trabajo de investigación.

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

El propósito es diagnosticar cómo se encuentra en la actualidad la gestión de talento humano para realizar sugerencias y de esta manera mejorar la atención al docente y con ello contribuir a la actitud emprendedora cuyas propuestas se verán reflejados en el crecimiento institucional. La gestión del talento humano además del carácter social y funcional como el cumplimiento de metas, objetivos y gestión del personal, tiene que

contribuir en marcar la diferencia con organizaciones del mismo rubro o similares, considerándose allí como socio estratégico. Uno de los aspectos más significativos para el colaborador en el desenvolvimiento de sus tareas y funciones; y en los aspectos que rodean a su trabajo es la satisfacción laboral. En el ámbito educativo, se vive un panorama similar, ya que se ha podido observar que en los centros educativos hace falta la planificación del talento humano, porque solo se realiza siguiendo un cumplimiento de normas legales emitidos por el Ministerio de educación para el proceso de contratación (rsg-346-2016-Minedu). Cada año salen directivas que tratan de cumplir al pie de la letra, aunque muchas veces no se ajuste al contexto, porque estas directivas son generales, emitidas para todo el Perú. Por lo que se puede observar que los que están a cargo del personal, no centran su interés en desarrollar el talento humano en la empresa, ni establecen planes de incentivo para apoyar a los docentes y trabajadores en general, en su capacitación y desarrollo de manera que cada día se conviertan en idóneos y talentosos.

Según consultor empresarial Vizcarra (2016) señaló que en nuestro país debe darse énfasis en la capacitación y la calificación de su potencial humano en aspectos de calidad y productividad como reto al desarrollo en este mundo competitivo de libre mercado. En tal sentido, debe otorgarse a los trabajadores un entrenamiento, en que el adiestramiento y la capacitación sean los pilares de la eficiencia y eficacia en su producción laboral porque este es el capital principal, ya que posee habilidades y conocimientos que le otorgan movimiento y acción a todas las organizaciones. Asimismo, señaló que el talento humano proporciona la chispa creativa en las organizaciones, tiene por funciones organizar, generar bienes; servicios de control de calidad, distribución de productos, revisar las finanzas y establecer objetivos y estrategias para las instituciones.

En cuento a la gestión del talento humano en Institución Educativa Particular, Johannes Gutenberg, Lima; 2018 se percibe poca importancia por potenciar el desarrollo del talento humano del personal que trabaja y que se ve reflejada en la desmotivación del docente en cumplir sus funciones. Asimismo; se percibe que muchos docentes no cuentan con estudios de perfeccionamiento de especialización, maestrías y doctorados esto es debido a que los directivos que dirigieron la institución poco o nada le importaron por incentivar a sus docentes a la capacitación permanente. Son razones suficientes que

ameritan la necesidad de realizar esta investigación con aras de aportar para la mejora del desarrollo de la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Pilataxi (2015) en su tesis: “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato- Ecuador”. Su primordial objetivo fue analizar el control interno y la gestión del talento humano en la organización administrativa en la unidad educativa bilingüe CEBI de la ciudad de Ambato para proponer alternativas de mejora. El marco metodológico de la investigación fue de tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental, población de estudio conformada por 15 personas del área administrativa y 52 personas del área académica del centro educativo se efectuó una encuesta estructurada en un cuestionario uno enfocado en conocer el control interno y otro en la gestión del talento en la unidad educativa CEBI, el tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, finalmente se concluye que bajo el criterio del personal administrativo afirma que el control interno y la gestión de talento humano en la institución es eficiente en un 67%, presentando una alta correlación entre ambas variables un Rho Spearman de 0.801 lo que estableció una relación muy positiva con correlación alta. La investigación concluye de la siguiente manera: la existencia de una correlación bien significativa con gestión de los talentos que tienen las personas a nivel de organización en lo administrativo.

La tesis de Pilataxi fue muy importante para esta investigación sus aportes sirvieron para definir la variable talento humano y sus dimensiones. Asimismo; señalamos que el control interno es importante para lograr los objetivos, porque contribuye al conocimiento y manejo de sus capacidades. El talento humano también significa: dominio y saber administrar personal sin mediar conflictos equilibrando los objetivos individuales y los objetivos organizacionales, donde las relaciones sociales son muy importantes.

Muñoz (2015), realizó la investigación denominada “Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal

administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo” para adquirir el grado de Magister en Administración de empresas. Como objetivo se tuvo que plantear un análisis en la Gestión del Talento Humano y su implicancia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo. La metodología se basa en un estudio de investigación descriptiva, explicativa y correlacional. Técnicas e instrumentos la observación, técnica utilizada para recoger información es la observación. La población de estudio lo constituyen las 2.807 personas y su muestra es de 251 personas. Tenemos como conclusión: Todo estudiante talentoso incide en los cumplimientos del trabajo en lo personal y administrativos del Hospital del IESS de Babahoyo, demostrando ineficiencia e ineficacia en la prestación de los servicios de salud a los usuarios. La disconformidad de la población frente a los servicios afectó notablemente la imagen del hospital y de la seguridad social en la ciudad de Babahoyo.

De acuerdo a la investigación se contribuyó para sentar las bases de esta investigación y más con cada una de sus variables talento humano y el desarrollo institucional. Asimismo; entendemos que es importante capacitar al personal para que cumplan con lo que se le asigna en forma responsable, también hay que resaltar la parte que dice la Gestión del Talento Humano, respecto del desempeño laboral del personal para que los usuarios se sientan atendidos con un buen servicio.

Pardo y Díaz (2014) en su tesis titulado “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.2014” para obtener el grado de Magister en Administración. Como objetivo tuvieron en cuenta los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana en empresas de Bogotá D.C.2014. La metodología se la metodología se basa en un estudio de tipo Exploratorio. Descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún el fenómeno que se está estudiando. Para tal fin se realizó el diseño y aplicación de entrevista semiestructurada y encuesta como instrumentos para la recolección de la información, mediante los cuales se obtuvieron resultados de una muestra intencional por conveniencia de 81 empresas de Bogotá que han implementado modelos de desarrollo de personal. El resultado esperado es las campañas de expectativas generan

cambios de tranquilidad y transparencia de esta forma, el 83% de los líderes de talento humano.

De acuerdo al estudio se contribuyó en la investigación para orientar la elaboración de teorías concernientes al tema, asimismo; es interesante el trabajo realizado por el investigador, puesto que con el desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, el resultado esperado fueron las “campañas de expectativas” que generan cambios y ofrecen estabilidad, situación que es un requisito para tener grandes líderes y proponer nuevas sociedades.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Anticona (2017) en su tesis titulado “Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en administración de la educación. Como objetivo general definirla relación que existe entre el coaching y la gestión del talento humano del profesorado en las escuelas de nivel secundario, la muestra se abarco a todos los docentes de la institución educativa donde se utilizó las variables: Coaching y Gestión del Talento Humano. Se utilizó el método hipotético deductivo, se utilizó el diseño no experimental, de tipo aplicada, de igual modo de enfoque transversal. Al respecto del método hipotético deductivo, es una investigación aplicada con diseño no experimental. Los instrumentos de recolección de datos fueron trabajados en la encuesta. Población docente 280, la muestra es total de la población. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 e indica que existe relación positiva, nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) entre las variables, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; por lo tanto existiendo una relación significativa entre las variables, finalmente concluye que la investigación demostró el objetivo 1, existiendo relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano desde la perspectiva de los profesores de dicho plantel; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.738, demostró una alta asociación entre las variables.

Al respecto según esta tesis sirvió de base para la presente investigación porque sus aportes son muy interesantes, permite orientar en la elaboración de las teorías y los instrumentos de investigación. Asimismo; señaló que existe relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano en docentes, también demuestra la asociación de variables.

Pérez (2015), realizó el siguiente trabajo de investigación: “Líder pedagógico y gestión del talento humano según los docentes de la Red N° 04 Ugel N°05 San Juan de Lurigancho” presentada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en administración de la educación. El problema general de dicha investigación es mostrar la relación del líder pedagógico y gestión de talento humano desde la perspectiva de los profesores y su objetivo principal es establecer la relación existente del líder pedagógico y la gestión del talento humano desde la visión de los profesores. El tipo de investigación que se empleó es descriptivo – correlacional y su metodología es cuantitativo; el diseño no experimental- corte transversal. La muestra estuvo conformada por 216 docentes del nivel secundaria, como instrumento se utilizó el cuestionario. El investigador arribó a la siguiente conclusión, de acuerdo con la estadística se corroboró que el líder pedagógico se relaciona significativamente con la gestión de talento humano.

Al respecto según esta tesis sirvió de referencia para elaborar las teorías sobre el talento humano. Asimismo; coincidimos con la conclusión que el investigador arriba, como es de acuerdo con las convicciones estadísticas, existiendo una relación directa y significativa entre dichas variables ya mencionadas, para aumentar las relaciones, puesto que siempre tendrá la asesoría del médico y por ende su desarrollo es adecuado a su edad y se desenvolverá mejor.

Avilés (2014), realizó el siguiente trabajo de indagación: “El clima organizacional y el desarrollo institucional en la institución educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate -Vitarte. Lima 2013”, cuyo objetivo fue instaurar que existe el clima organizacional y desarrollo institucional según los docentes. Presenta un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y tipo de diseño Descriptivo - Correlacional. El muestreo fue no probabilístico, la muestra fue de 48 profesores de nivel Primaria, a quienes se le aplicaron respectivamente los instrumentos del cuestionario. La investigación es de tipo básica de

naturaleza descriptiva y correlacional. Diseño no experimental- transeccional y correlacional. Conclusión: En la tabla 22 un valor rho Spearman de 0.590 y una $p = 0.001$.

Al respecto según esta tesis aportó con su investigación para elaborar los instrumentos de investigación. Asimismo; debo señalar que el nivel de clima organizacional y el desarrollo institucional en los centros educativos ya sean de sectores urbanos y rurales no existen diferencias marcadas, puesto que depende del talento humano para lograr concretar la investigación

Quispe (2013) en su tesis denominada: “El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01- 2012”. El objetivo general de esta investigación fue hallar la relación entre el Clima Laboral y Desarrollo Organizacional desde la vista de los profesores. El tipo de estudio es básica sustantiva. Diseño no experimental de corte transversal y correlacional, la población de estudio que se examinó estuvo conformada por 253 docentes y 8 directores siendo en total 261 de la Red N° 03 la cual la muestra reside por 152 docentes de dicha Red 03, el método de muestreo fue aleatorio simple. La investigación infirió donde el clima laboral desde la perspectiva de los profesores de las Instituciones Educativas de la Red 03, según correlación Rho de Spearman 0,745 para la prueba de hipótesis, es en el nivel de significancia de 5.0% de margen de error (bilateral) y 95% de confiabilidad de los datos procesado de las variables de estudio; aceptándose la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con una $p = 0.001(p < 0.05)$.

Al respecto según esta tesis aportó en la investigación sus teorías para elaborar los instrumentos de investigación. Asimismo; se concuerda con el investigador que existen carencias para desarrollar adecuadamente su talento como ser humano, es relevante que las relaciones interpersonales estén relacionadas directamente y significativamente con el desarrollo organizacional.

Almonte (2015) elaboró la presente tesis titulado “Gestión del talento humano en Relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani Provincia de Carabaya, 2015”. Como objetivo tenemos hallar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño desde la perspectiva de los profesores.

Población de estudio fue de 66 profesores como la muestra. El tipo de investigación es no experimental descriptivo, siendo el diseño correlacional, el método de investigación que se aplicó es la descriptiva y el nivel de investigación es el cuantitativo. El instrumento para la variable comprensión gestión del talento humano es el cuestionario y el buen desempeño humano se hará uso del instrumento es la ficha documental. Presenta los siguientes resultados. La relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral.

Al respecto según esta tesis aportó a la investigación sus teorías y el instrumento de evaluación para medir el nivel de gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas. Asimismo; se puede afirmar que el nivel de desarrollo en los niños y niñas es relevante porque permite a los docentes prepararse y facilitar la comunicación que establece con los demás. Sus resultados son muy interesantes donde afirma que la relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Historia del Talento Humano

Los antecedentes históricos de la gestión del talento humano, nacen producto del progreso de las organizaciones a inicios del siglo XX, a la que se le denominó: relaciones industriales, producida como consecuencia de la gran revolución industrial, la gestión de recursos humanos nace como una actividad o interacción mediada entre personas y organizaciones, con el único propósito de prevenir o reducir conflictos entre las personas y los objetivos establecidos por las organizaciones, donde las relaciones estaban fragmentadas o fraccionadas, en esa circunstancia intervenía un interlocutor foráneo para poder mediar o solucionar los problemas, en ese ámbito la teoría administrativa denominó al proceso con el nombre de “Relaciones Industriales”.

Chiavenato (2002) indicó que el periodo anual de 1950 se denomina Administración de Personal, esta administración se realizó aplicando la legislación laboral vigente en esa época. En la década siguiente (1960) esta legislación laboral quedó inoperante, porque las metas organizacionales de esa época se desarrollaron irremediablemente y las personas se constituyeron en recursos indispensables para el desarrollo de las empresas. En la actualidad, con la globalización de la economía y frente a la fuerte competencia mundial, las empresas exitosas prefieren administrar con personas activas y proactivos que poseen competencias, conocimientos, capacidades, actitudes, es más entregan su inteligencia, su creatividad y sus habilidades sociales como alternar el trabajo en equipo, ya que hay una permanente predisposición y uso de la ciencia y tecnología de vanguardia, buscando siempre la innovación y la competitividad constante, en un mundo interconectado cuya nueva economía ya no enfatiza el hecho de poseer riquezas materiales o recursos naturales, hoy es el capital social y la información lo que ha sentado las bases de la globalización.

1.3.1 Bases teóricas de la variable: Gestión de Talento Humano

Modelos Teóricos

Escuela Clásica de la organización científica del trabajo

Al respecto consideramos la propuesta de Frederick Winslow Taylor (1856-1915), 1911 citado por Briceño y Godoy, 2012 refieren que Taylor fue el primer interesado en querer estudiar y saber cómo era el comportamiento de los trabajadores dentro de las empresas, concluyendo que los operarios se motivan más por la remuneración o salario que reciben como contraprestación de su labor, señala también que los trabajadores parecen máquinas que realizan una labor específica, por lo que según este enfoque los operarios solo se dedican a realizar tareas ya asignadas, prescindiendo realizar otras, para finalmente obtener su salario, que viene a representar su principal expectativa de motivación laboral.

Teoría Clásica de la organización

Al respecto se considera la teoría según Fayol (1894-1928), 1916 citado por Briceño y Godoy, 2012 manifiestan que Fayol coincidía con la teoría del estadounidense Taylor, sobre cómo se dividían y definían las labores para cada uno de los operarios, para eso se realizó diferentes estudios en las empresas grandes e industriales consiguiendo demostrar que la forma de dividir las labores permitió determinar una unidad de mando, un grado de responsabilidad y autoridad dentro de las escalas de poder y se logró someter y subordinar los intereses personales de unos a otros, para poder realizar a cabo el interés principal, mejorar y optimizar la empresa. En ese momento los trabajadores deberán percibir que primero están los intereses de la organización por encima de sus intereses o expectativas personales.

Al respecto considerado por la teoría de Torres (2002) refiere que esta teoría surgió del planteamiento clásico, reveló la normatividad es decir un patrón o juego de reglas y la estructura dura (distribución de funciones u orden establecido) manipulaban las instituciones. Para ese entonces, afirmó también: La teoría clásica se determinó por un planteamiento normativo; el cual consiste en describir cuáles son las funciones propias de la organización y el prescriptivo se refiere a los principios generales del administrador en su actividad.

Esta hipótesis concibe la institución como una organización, representación y disposición de las partes que la constituyen, los aspectos organizacionales se examinan desde arriba hacia abajo como una estructura piramidal cuya cadena decisoria estaba determinada por una cúpula o minoría gerencial.

Teoría de la transición.

Su máximo representante fue Mary Parker (1868 – 1933) quien enunció diferentes nociones sobre los aspectos básicos en el proceso administrativo, donde se precisa el papel preeminente sobre las relaciones interpersonales y la comunicación. Se menciona la importancia en la necesidad de la colaboración de directivos y subordinados en el cumplimiento de la realización de tareas. La teoría de la organización representado por

Chester Barnad (1886 – 1961) considera la organización como un sistema social donde transformaron la participación y cooperación en un ente muy importante con respecto a las relaciones sociales enfocándose en aspectos relacionados con las características personales de dicha persona en función de la tarea a desempeñar.

Modelo Burocrático

El máximo representante es Max Weber (1948) quien refiere que el Estado presenta las mismas características o aspectos que una organización privada, por ello trató de proponer algunos aportes al comportamiento y a la estructura de las empresas, algunas de estas enfocando sobre el tratamiento a los trabajadores, funciones en donde se deben considerar cierta jerarquía o cadena de mando, es decir, trabajar a través de un modelo burocrático, hoy palabra que se vincula a todo lo que no es organizacional dando un sentido peyorativo del término. Además el éxito de la burocracia radica en establecer la eficiencia y la precisión en las labores de la jerarquización y la supervisión o monitoreo de ellas, Weber habla también de una cadena de mando elaborada en una pirámide en donde la cima estará formada por los propietarios y altos funcionarios que tienen la misión y la capacidad de dirigir, controlar y coordinar con los trabajadores que en este caso son considerados los últimos de la estructura y los más subordinados, en la obra de Weber “el político y el científico” se habla de que toda organización empresarial que requiera gestionar debe estar dirigida a tomar en cuenta las actividades humanas que cumplen los trabajadores de manera sumisa frente a los señores portadores de poder político.

Teoría del Comportamiento

Al respecto considero la propuesta de Jaramillo (2014) quien refiere que la teoría se fundamenta en la conducta individual y personal de los individuos. Para fundamentar este comportamiento, es necesario conocer el complejo e intrincado mundo la motivación humana. En consecuencia, uno de los asuntos principales de la teoría del comportamiento en la gestión es la motivación humana, es decir que orienta o determina nuestras acciones dentro del marco de las interacciones personales, espacio en el cual la teoría de la gestión ha servido de repositorio copioso en aporte de conocimientos.

Estas teorías, se sustentan en el estudio del comportamiento de las personas y de sus motivaciones que tienen ellos para mostrar eficiencia en sus labores, a diferencia de la teoría clásica donde Taylor decía que la única motivación era el pago de sus remuneraciones, en esta teoría se muestran muchas motivaciones. Los mayores referentes de estos fueron, Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, HebertSimon, Chester Bernard y Rensis Likert. En esta oportunidad se tratarán 5 precursores de la teoría, Parker, Mayo, Maslow, McGregor y Herbert Simon.

Al respecto consideramos la propuesta de Elton Mayo (1944) más humanista que fue argumentado con la escuela de relaciones humanas de acuerdo con la conclusión adquiridos mediante la investigación de Hawthorne que tuvo la intención de estudiar los diferentes lugares en los cuales un trabajador laboraba, descubriendo de esta manera que además del espacio donde ellos se hallaban este adquiría comportamientos de acuerdo a las relaciones interpersonales que tenga dentro de su centro laboral.

Por lo tanto, Benites (2005) apporto sobre la investigación de Hawthorne dando la importancia de los grupos formales e informales sustentando que dichos trabajadores necesitan algo más que un salario o división de trabajo.

Teoría Neoclásica

Al respecto considero la propuesta de Drucker (1954) quien refiere que la teoría se fundamenta donde los operarios además de dar mano de obra a la empresa, utilizaban sus habilidades para dar su aporte a la empresa, por lo que se constituían en seres indispensables insustituibles por una máquina. Asimismo; esta reciente sociedad pluralista pide directivos y trabajadores formados, dotados de competencias y habilidades, y puedan hacer frente a todas las interrogantes que se presentan sobre lo legítimo de una autoridad, y lo legítimo de las decisiones de la organización.

Por lo tanto, Newman (1943) quien refiere crear diversas formas de organizaciones, es decir, constituidas en base a una visión y misión para demostrar que los modelos de las empresas no son los únicos que les permita funcionar y lograr la prosperidad, ahora tomando en cuenta esta misma lógica se puede asegurar que todos los individuos son

diferentes por lo que la conducción del capital humano dentro de la organización debe estar sujeto a los comportamientos que tengan estos.

Mientras tanto García (2014) buscó constituir fundamentos básicos para ello, pero se encontraron que había diferencias en sus propuestas al considerar que estos principios no deben ser aplicados rígidamente sino de manera flexible, pues deben ser utilizados en casos diversos. Lo que quiere decir utilizan posturas moderadas y toman conceptos de las teorías clásicas y de las teorías del comportamiento.

Teorías modernas

Al respecto considero la propuesta de García (2014) quien sostiene que la teoría de contingencia resalta que no existe lo absoluto en la teoría administrativa o en las instituciones, pues bien, todo es relativo, todo depende de otro, y desde luego las técnicas administrativas utilizadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional de acuerdo a las características de cada organización.

Mientras tanto García (2014) señaló que la Teoría General de Sistemas, no está tan evaluada en el entorno institucional, pero que para los sistemas de información gerencial es un tema fundamental, pues basa sus planteamientos en sistemas amplios que usaban las tecnologías y la innovación para el crecimiento de las empresas y es a partir de 1970 cuando el internet y los computadores pasan a ser instrumentos de crecimiento y progreso en las empresas, es en esa coyuntura que la mayoría de teorías y movimientos habían establecido las bases de la gestión. Con esta teoría general se puede observar que los sistemas de información permiten a la organización fusionar los objetivos y fines a través del contacto general y el conocimiento del entorno interno y externo, en esta parte la información se muestra valiosa pues permitirá a las empresas mostrarse un paso delante de la competencia, es decir, los vuelve más competitivos.

Esta teoría tiene como objetivo integrar a todos los departamentos definidos por la teoría neoclásica, y poder mantener una comunicación afirmativa, como se ve a lo largo de la gestión de empresas, los sistemas de información para administrar siempre van a necesitar de recursos como: el software, el hardware y los recursos humanos.

Variable 1: Gestión de Talento Humano

Definición de Gestión de Talento Humano

Consideramos la propuesta de Chiavenato (2009) donde se determinó la administración del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas útiles para presidir los cargos administrativos relacionados con la gestión del personal.

Se considera la propuesta de Vásquez (2008) que se refirió a la administración del talento humano como una acción que necesita cada día menos de las instancias jerárquicas, de sus disposiciones y preceptos. Además, se indicó la relevancia de la intervención de la organización para buscar disposición como el compromiso de los operadores de la empresa, con el propósito empresarial, con el pago de salarios. En relación al rendimiento de cada uno de ellos, buscando un acuerdo ecuaníme, buena capacitación y formación profesional.

Mientras tanto Mora (2012) aseveró que la gestión del talento humano es un instrumento decisivo, necesaria para hacer frente a los actuales desafíos que exige el mundo. Es empujar al nivel de magnifica las competencias individuales de cada uno de ellos de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de los individuos “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

Del mismo modo Jericó (2001) como se citó en Alles, 2007 refiere que el talento humano está presente en el individuo cuando sus aptitudes están dirigidas a hacer cosas para mejorar los rendimientos en la administración. De igual modo se detalla como un profesional talentoso y comprometido aplicando su destreza y capacidades para conseguir un satisfactorio rendimiento como en su entorno y organización.

Eslava (2004), refiere acerca que el talento humano es un planteamiento estratégico cuyo objetivo es obtener la máxima creación dentro de una organización, a través de un conjunto de operaciones buscando en todo instante del nivel de conocimiento, competencias, capacidades y habilidades para el logro de los objetivos útiles para ser competitivo en la actualidad y a posteriori.

Por lo tanto, el talento humano es la práctica y la política necesaria para poder manejar todos los temas que tienen que ver con las relaciones con los demás en la labor administrativo; aspectos específicos que se utiliza para reclutar, capacitar o preparar, remunerar o compensar y brindar un ambiente laboral positivo y justo para todos los trabajadores.

Del mismo modo Werther (2003) se refirió que la gestión del talento humano es la acción que realizan personas que componen una organización. Son también las acciones de los gerentes que al realizar actividades propias de sus funciones en recursos humanos buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan al objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen.

De acuerdo con Chiavenato (2002) señaló que la gestión del talento humano está orientado a personalizar la administración y reconocer a los trabajadores como individuos dotados de competencias y habilidades, destreza que aportan a la empresa para transformar bienes y servicios, vigilar a los consumidores, medirse en los establecimientos y lograr los propósitos universales y fundamentales y a su vez, los individuos dependen de las instituciones en las que trabajan para lograr sus propósitos personales.

Las aspiraciones individuales tienen relación directa con las expectativas que pueda establecer la organización por lo tanto la personalización de la administración en los colaboradores requiere de una observación continua que satisfaga en parte la necesidad de ser reconocido y aportar para el grupo.

Importancia de la Gestión de Talento Humano

Consideramos la propuesta de Chiavenato (2009), la gestión de talento humano es importante porque considera que las personas y sus conocimientos, habilidades y competencias se transforma en la base principal de la nueva organización. La antigua administración de recursos humanos (ARH) da paso a un nuevo enfoque: la gestión de talento humano (GTH). Con este nuevo concepto las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y ser considerados entes con talento, capacidad,

conocimiento, destrezas, competentes, aspiraciones, etc. Siendo los recientes asociados de la organización.

En el caso de la cultura organizacional recibe un gran cambio del mundo exterior, privilegiándose el cambio e innovación enfocados en el futuro y el destino de la organización. Los cambios son tan rápidos que producen un contexto de turbulencia e imprevisibilidad. Los empleados o trabajadores deben estar preparados para enfrentar los nuevos desafíos y apoyar a superar la organización.

Objetivos de la Gestión de Talento Humano

La gestión del talento en las organizaciones permite que exista una cooperación eficiente entre los empleados sin importar los niveles jerárquicos, con el propósito de lograr los objetivos organizacionales e individuales. Se considera a las personas como elementos básicos de la organización, de ellos dependen el cumplimiento de las metas propuestas.

Según Chiavenato (2002) sostiene que la gestión del talento ayuda a conseguir la efectividad de la empresa través de:

- a. Fortalecer a la administración para lograr sus objetivos y cumplir con su misión y visión.
- b. Contribuir a la organización, fomentando la competitividad.
- c. Facilitar a la organización con trabajadores bien capacitados y motivados.
- d. Permitir la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores para contribuir al éxito de la empresa.
- e. Fomentar y conservar la calidad de vida en la organización.
- f. Acoplarse a los constantes cambio que puede surgir en la empresa para una mejora institucional.
- g. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos responsables.
- h. Mantener el proyecto de trabajo individual y en equipo la cual debe ser significativo, satisfactorio y promoviendo perfectas condiciones de trabajo siempre manteniendo un mismo objetivo o fin (sinergia).

- i. Es importante resarcir el cumplimiento de los objetivos de los colaboradores y estimular su empeño dentro de la organización.
- j. Reforzar las evaluaciones de su desempeño la cual se permite visualizar si hay mejoras y compromiso en la organización.

Al respecto consideramos lo propuesto por Prieto (2013) donde señaló que existen cuatro objetivos explícitos fundamentales para lograr una gestión eficiente del talento humano:

- a) Atraer postulantes calificados, entendidos y capaces de realizar o conseguir las habilidades que se necesitan por la institución.
- b) Retener a los trabajadores buenos.
- c) Motivar a los trabajadores para que se comprometan con la institución y se vinculen en ella.
- d) Apoyar a los trabajadores a hacer una línea de carrera y desarrollarse en la institución.

El desafío del área de gestión del talento humano es cada vez más importante, debido a que la mejora del compromiso de la compañía va más allá de efectuar con la obligación legal y voluntario logrado con el personal, los mismos trabajadores son quienes hacen lo posible acatar las obligaciones con los demás grupos de interés. Asimismo, de permanecer con su rol activo de incrementar y extender el valor que el talento humano le entrega a la empresa, administrando la relación laboral, las habilidades y las competencias de los empleados, gestionando los temas de seguridad, bienestar, cultura y clima. La gestión humana se convierte en el área con iniciativas de responsabilidad social de las empresas. Las primeras acotaciones nos manifiestan el rol protagónico del área de gestión del talento humano en la ejecución de la estrategia y el logro de los objetivos planteados por una empresa. Así mismo buscan la conservación de sus mejores empleados en cualquiera de los campos de actividades económicas.

Procesos de la Gestión del Talento Humano

Al respecto lo propuesto por Chiavenato (2002), refiere que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en seis etapas: primero en la admisión de personas vinculado directamente el reclutamiento y selección, segundo en la diligencia de

personas (diseño y evaluación del desempeño), tercero en la indemnización laboral, cuarto en el desarrollo de las personas; quinto en la retención del personal (capacitación, etc.) y sexto en la inspección de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones exógenas y endógenas de la organización.

Nuevamente Chiavenato (2002) refiere que en primer lugar hay que señalar que la Gestión Humana está relacionada con el liderazgo en distintas instancias o áreas, pues se refiere a las decisiones o políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas, que incluyen aspectos o criterios a saber cómo:

- a. Análisis (observación permanente) y descripción o funciones de cargos
- b. Diseño de cargos o funciones a cumplir
- c. Reclutamiento y selección de personal pertinente.
- d. Contratación y evaluación de candidatos seleccionados
- e. Orientación e integración como capacitación (inducción) de nuevos funcionarios
- f. Administración y dirección de cargos y asignación de salarios
- g. Incentivos salariales y beneficios sociales contractuales
- h. Evaluación y monitoreo del desempeño de los empleados
- i. Comunicación con los colaboradores
- j. Capacitación permanente y desarrollo del personal
- k. Desarrollo organizacional (trabajo en equipo).
- l. Seguridad integral: aseo, confianza y condición de vida en el centro laboral.
- m. Relaciones públicas gremiales con los trabajadores y sindicatos.

Al respecto Chiavenato (2004) describe que las investigaciones demostraron que los procesos que fueron agrupados de acuerdo a sus funciones se explican de la siguiente manera:

Admisión de personas, división de reclutamiento y selección de personal: Dicho proceso es empleado para insertar nuevos trabajadores en la empresa la cual se denomina proceso de provisión o suministro de personas donde incluye reclutamiento y selección de personas. La selección de personal es un procedimiento designado a buscar, evaluar y reclutar a los individuos que acoplen sus capacidades más indicadas para generar con eficacia un determinado puesto de trabajo.

Aplicación de personas, División de cargos y salarios: Procedimientos empleados para proyectar las funciones que los individuos deben realizar en la empresa, adiestrar y guiar su desempeño. Incorpora el proyecto organizacional y de jerarquía, estudio y representación de cargos, rumbo de los individuos y evaluación del desempeño.

Compensación de las personas, División de beneficios sociales: Metodología empleados para recompensar a los individuos y complacer las exigencias personales más sentidas. Incluyen incentivos, salario, utilidad y servicios sociales.

Desarrollo de personas, División de capacitación: Es la metodología utilizada para habilitar y acrecentar el crecimiento profesional y personal. Se da instrucción y progreso de las personas, proyecto de cambio, línea de carrera y programas de integración laboral.

Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: Procedimientos empleados para concebir condiciones ambientales y psicológicas confortables para las funciones de los individuos, incluye, gestión de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales. Este proceso es uno de los más importantes y estratégicos de la nueva Gestión del Talento Humano.

Evaluación de personas, División de personal: Procesos empleados para conducir e inspeccionar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales. (Chiavenato, 2004)

Dimensiones de la variable: Gestión de Talento Humano

Para la presente investigación según Chiavenato (2009) señaló que la gestión de talento humano considera los siguientes aspectos:

Dimensión 1. Reclutamiento

Al respecto mencionamos que Chiavenato (2009) refirió que el reclutamiento es un conglomerado de técnicas y procedimientos dirigidos a atraer a candidatos potencialmente eficientes y adueñarse cargos dentro de la organización.

Este procedimiento de busca del personal forma parte de todo un conjunto de acciones administrativas del área de recursos humanos al que le siguen otras acciones como son la selección, la capacitación y la evaluación. Todas estas acciones, están enmarcados en tener como meta la promoción y selección de colaboradores de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la empresa.

Al respecto considero que la propuesta por Werther. et.al, (2003) quien sostiene que se conoce como reclutamiento al trabajo de corroborar y seleccionar a los aspirantes idóneos para cubrir las plazas de la empresa. Este sistema de reclutamiento empieza con la indagación de los posibles trabajadores y finaliza cuando se aceptan demanda para ocupar los puestos en licitación.

El reclutamiento debe tener el siguiente propósito de atraer a ciertas personas candidatas para un puesto específico dentro de la organización o ámbito laboral y seleccionar al individuo ideal para el oficio en mención.

Según Chiavenato (2004) aseguro que “el reclutamiento es un proceso por el cual la organización seduce candidatos del MED posibles para equipar su carencia de personal” (p.95).

El reclutamiento es la labor por el cual la organización identifica y capta a los futuros empleados considerando que vienen a ser capacitados e idóneos para trabajar por los objetivos organizacionales. Por otro lado; estamos seguros de que estas instituciones no se desarrollan ni crecen solas, necesitan de colaboradores para poder lograr sus propósitos y así las empresas escogen a sus trabajadores que podrán laborar en sus establecimientos, y los trabajadores aspiran a las empresas donde desean laborar y asignar sus conocimientos y empeño.

El reclutamiento es un proceso por el cual se realiza actividades vinculadas con la investigación e intervención en los medios o fuentes capaces de brindar a la organización el colectivo suficiente de personas para obtener los objetivos. El reclutamiento demanda una planeación sistemática y rigurosa constituida por una secuencia articulada de tres fases; primero investigación interna sobre necesidades, segundo investigación externa del mercado y tercero técnicas de reclutamiento de personal.

Los medios de reclutamiento

Reclutamiento Interno

De este modo mencionamos a Chiavenato (2009) quien reflexiona que actúa en los aspirantes que trabajan dentro de la organización para promoverlos o trasladarlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. Se orienta en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor. Se aborda a los colaboradores de la organización, privilegia a los trabajadores actuales para ofrecerles mejores oportunidades.

Funciona por medio de la oferta de promociones (puestos altos de la misma área de actividades) y de transferencias (puesto del mismo nivel, que implican otras habilidades y conocimientos de la persona y situados en otra área de actividad de la organización).

Ventaja del Reclutamiento Interno

- ✓ Es más económico; se evita de gastos en anuncios.
- ✓ Es rápido; evita retrasos, el reclutamiento externo toma tiempo ya que dicho candidato tiene que pasar por todo el proceso de selección.
- ✓ Se presenta mayor índice de validez y seguridad ya que se conoce al candidato teniendo una referencia de sus jefes anteriores.
- ✓ Motiva y fomenta en los trabajadores la posibilidad de tener una línea de carrera.
- ✓ Aprovecha las inversiones de la organización en entrenamiento de personal.
- ✓ Se perfecciona un sano espíritu de competencia entre el personal.
- ✓ Incentiva su permanencia y fidelidad en su centro de labor. (Chiavenato, 2009)

Desventaja del Reclutamiento Interno

- ✓ Exige que los nuevos trabajadores tengan un potencial de desarrollo para ascender y suficiente motivación para llegar ahí.
- ✓ Pueden obstaculizar el ingreso de nuevas opiniones, prácticas y posibilidades.
- ✓ Solamente se efectúa cuando los postulantes internos están en la misma condición que los postulantes externos. (Chiavenato, 2009)

Reclutamiento Externo

Chiavenato (2009) señala que actúa en los aspirantes que están en el MRH y, por lo tanto, son los que no pertenecen a la empresa, para rendir a su sistema de selección personal. Se alumbra en el logro de competencias externas y a la vez en los candidatos que están en el MRH. Por otro lado, para marchar bien se debe abordar el MRH de manera precisa y eficaz, a efecto de alcanzar y atraer a los candidatos que desea buscar.

Al respecto mencionados la propuesta Chiavenato (2000) quien nos detalla las siguientes técnicas de reclutamiento:

- a) Consulta de archivos de candidatos que se entregan espontáneamente o en otros procesos de reclutamientos.
- b) Carteles o anuncios en las puertas de las empresas.
- c) Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales.
- d) Conferencias y charlas en universidades y escuelas.
- e) Contactos en otras empresas que actúan en un mismo mercado.
- f) Anuncios en diarios, revistas, etc.

Ventaja del Reclutamiento Externo

- ✓ La entrada de nuevo personal siempre da el privilegio de importar nuevas ideas, talentos, habilidades, expectativas y diferentes enfoques para visualizar problemas internos de la organización; por otro lado, nos aporta para estar al tanto de lo que ocurre en otras empresas.

- ✓ Transforma y enriquece los recursos humanos de la empresa con la aportación de nuevos talentos y habilidades.
- ✓ Aumenta el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas. (Chiavenato, 2000)

Desventaja del Reclutamiento Externo

- ✓ Se requiere aplicar técnicas de selección para elegir a los candidatos externos la cual se tarda más en la selección del personal.
- ✓ Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios.
- ✓ Inseguridad ya que el nuevo personal externo es desconocido y se tiene que entrenar para acoplarse en el ambiente laboral.
- ✓ Los empleados pueden percibir el monopolio como una política de deslealtad de la empresa hacia su personal y afecta en su motivación de los trabajadores. (Chiavenato, 2000)

Reclutamiento Mixto

Según Chiavenato (2000) refirió que se enfocan tanto en fuentes interna como fuentes externas de recursos humanos la cual puede ser adoptado de tres maneras:

La empresa opta por la inserción de un nuevo personal del ambiente externo calificado y con otras expectativas. En caso de que se encuentra al candidato idóneo asciende a su propio personal sin considerar calificaciones necesarias.

Suponiendo que no dan resultados deseables la empresa prioriza a sus empleados en la disputa o competencia por las oportunidades existentes. Si no se halla al candidato con el nivel esperado se acude al reclutamiento externo.

Dimensión 2. Selección

Chiavenato (2009) indico seleccionar personal es “Un proceso por el cual la empresa opta, por la persona que cumple los requisitos para ocupar el cargo disponible en esos momentos de una lista de posibles candidatos, teniendo en cuenta las condiciones del mercado vigentes” (p.56).

Entonces la selección es un filtro que exclusivamente ingresa a la empresa a algunos individuos que cuentan con las habilidades y destrezas esperadas. Por lo tanto, la selección es la elección esencial de la persona idónea para el puesto correcto en el momento oportuno. Así mismo pretender conservar o crecentar la eficiencia, eficacia y desempeño humano en la organización.

Debido a las diferencias humanas como en el plano físico (estatura, peso, fuerza, etc.) como en el psicológico (temperamento, carácter, aptitudes, competencias, etc.) hacen que los individuos se comporten de diferentes maneras, perciben situaciones de distintas maneras y su desempeño sea diverso.

La selección de personal es una fase por el cual una empresa o entidad se encarga de buscar y elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo a través del área de recursos humanos de la compañía.

Ibáñez (2009) dijo que la elección del personal es un proceso técnico científico para hallar al individuo que cuente con los requisitos como competencia, habilidad conocimientos, experiencias y demás para poder cubrir el puesto indicado.

Chiavenato (2004) se refirió que “la elección de personal actúa como un filtro que ayuda que solo determinados individuos puedan ingresar en la empresa: Con los perfiles y principios éticas solicitadas por la empresa” (p.111).

La selección es un proceso complejo cuyas acciones específicas que se utilizan sirven para decidir quiénes deben ser tomados en cuanto por la empresa. Y para ello se utilizan ciertas técnicas como: Las entrevistas, las pruebas de conocimiento, las pruebas psicométricas, las pruebas de personalidad y las técnicas de simulación.

¿Cuál es el enfoque del proceso de selección?

Es un procedimiento eficaz para enriquecer el capital social o humano de las empresas. Una forma de lograr este objetivo es enfocar y analizar el proceso de selección en la transacción de competencias individuales indispensables para el éxito de la empresa.

Por consiguiente, existe dos opciones para fundamentar: una reside en el puesto que será cubierto y la otra en las competencias que serán adquiridas. Por lo tanto, el proceso se sustenta en la información respecto al puesto a cubrir y por otra parte se presenta en función de las competencias que desea la organización.

Curriculum Vitae (CV)

Chiavenato (2009) refirió como un formato que completa el candidato presentando en secciones: datos personales (información básica como nombre, edad, dirección y teléfono para contacto), los objetivos o expectativas personales pretendidos (puesto o posición deseada), formación académica adquirida (estudios cursados), trayectoria o experiencia profesional (empresas en las que ha trabajado y trabaja), habilidades y calificaciones profesionales (principales puntos fuertes y competencias personales como aficiones y practicas técnicas diversas).

Según Werther y Davis (1966) aseveraron que durante el proceso de selección la compañía contratante debe relacionar y constatar la información suministrada en el curriculum vitae del aspirante y verificar que los datos entregados por la persona concuerden con la realidad.

Al respecto la propuesta de Arnaz (1981) menciona que el propósito que norma y guía expresamente el proceso preciso y determinante de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa. Es un conjunto de conceptos, proposiciones y normas, estructuradas en forma de prevenir acciones que se quiere organizar; por lo tanto, es una construcción teórica conceptual destinada a guiar praxis o acciones, pero no las acciones mismas, si bien, de ellas se desprendan evidencias que hacen introducir ajustes o modificaciones al plan. Según Arnaz refiere que el currículo está constituido por cuatro elementos: Objetivos curriculares, plan de estudios, cartas descriptivas y sistema de evaluación.

Entrevista

En base a lo expuesto por Chiavenato (2009), refirió que la entrevista es la técnica de mayor uso que tiene infinitas aplicaciones en las organizaciones. Sirviendo para: seleccionar a los candidatos al comienzo del reclutamiento laboral, si se emplea como

entrevista personal para seleccionar; segundo una entrevista técnica para evaluar conocimientos técnicos y especializado; tercero una entrevista de asesoría y orientación profesional en el servicio social; cuarto una entrevista de evaluación del desempeño y quinto una entrevista de separación, cuando salen los trabajadores que renuncia o son despedidos de las empresas, etc.

Un excelente mecanismo de comunicación es la entrevista, proceso de relación entre dos o más personas que interactúan y donde existe un interés tácito por conocer a la persona entrevistada. Puede observarse que durante el proceso de la entrevista la organización pretende conocer de manera inicial como un candidato es idóneo para los fines institucionales en relación a sus reacciones y comportamientos frente a determinadas situaciones, esta etapa es muy influyente en la decisión final sobre los candidatos.

Es importante mencionar al respecto que uno de los filmes de cine que aborda la técnica de la entrevista y el espíritu del trabajo en equipo es “El Método” de Marcelo Piñeiro. Producción española – argentina del año 2006. El filme posee una gran riqueza de situaciones en la que los candidatos están sometidos a distintas presiones en las que deben reaccionar de acuerdo a las expectativas de la transnacional que los pretende laboralmente.

Según Denzi y Lincoln (2005), asevero que la entrevista es “una conversación, es el arte de realizar preguntas y escuchar respuestas” (p. 643). Además, dicha técnica está estrechamente vinculada por los méritos y habilidades personales del entrevistador llegándose a convertir en una actividad de acervo cultural.

Tipos de entrevistas

Varía de acuerdo a los estilos que se utiliza para la proximidad y contexto en la que se desenvuelve.

Entrevista Estructurada

Es donde todo el cuestionario es respondido por la misma serie de ítems o preguntas preestablecidas con un marco límite de categorías por respuestas.

Según Del Rincón, Arnal, Latorre, Sans (1995) refieren a una clase de intervenir donde el entrevistador realiza preguntas a cada entrevistado obedeciendo a una serie de preguntas preestablecidas con una serie limitada de categorías de respuestas. Por lo tanto, se crea un patrón de preguntas y respuestas preestablecidas que se sigue con orden, las preguntas pueden ser cerradas donde brindan al individuo las opciones de respuestas que debe elegir, ordenar o expresar sobre el grado de concordancia o discordancia.

Entrevista No Estructurada

Puede proporcionar un universo de recursos variado con respecto a otras categorías de entrevista de naturaleza cualitativa. Según Del Rincón et al. (1995) manifiesta que el esquema de interrogantes y secuencia no está prefijado, los ítems de preguntas pueden ser abiertas para que el entrevistado de manera libre construya y realice su respuesta.

Entrevista Grupal

Según Patton citado por Flick (2007) refiere que la entrevista grupal denominada en el mundo del estudio de mercado como *focus group* es la actividad en la que participan grupos de seis a ocho personas durante un tiempo determinando entre una hora a dos como intervalo y en un ambiente donde la objetividad, empatía y la persuasión permiten recolectar datos de manera eficiente.

Contratación

Según Wether (1996) refirió que la contratación es un mecanismo legal o jurídico que vincula a un empleador con su empleado, el primero le proveerá una remuneración por los servicios que ofrece como asalariado y el segundo a cumplir con las obligaciones que implica el trabajo y compromiso laboral adquirido.

Dimensión 3. Capacitación

Antiguamente, algunos expertos en recursos humanos piensan que la capacitación es un medio para preparar al individuo a su trabajo y desarrollar la fuerza de trabajo de la empresa a partir de los cargos que ocupaban. Según Chiavenato (2009) se refirió que la capacitación o el entrenar son procesos que se trabajan en breve intervalo, actividades diseñadas de manera minuciosa y estructurada, así de esta manera las personas pueden

aprender conocimientos, actitudes y habilidades, que están programados para el logro de objetivos definidos. El entrenamiento compromete la transmisión de conocimientos referidos al trabajo, las actitudes frente a la organización, frente a las tareas del ambiente y el desarrollo de habilidades.

Al respecto considero que la propuesta De Cenzo y Robbins (2008) quien sostiene que la capacitación es alentar las habilidades individuales de los trabajadores de tal forma que las mejorías que se hagan conduzcan a mejorar la productividad en la empresa. Para que los operarios triunfen dentro de la organización deben capacitarse y a su vez desarrollarse en el campo de la tecnología de punta y en el cultivo de las habilidades importantes y desempeñar adecuadamente sus funciones recientes y próximas. Por este motivo los profesionales en la administración de los recursos humanos de la empresa deben conocer los métodos para la capacitación de los adultos, para así relacionar la capacitación del personal con los objetivos de la empresa e ir evaluando los posibles resultados.

Al respecto considero que la propuesta de Blaque (1999) quien sostiene que la capacitación es un procedimiento intermedio que, de la forma más directa, apunta a lograr a que los trabajadores muestren una labor productiva con la calidad que el sistema económico actual busca; este proceso además es un servicio interno que se cumplirá bajo cualquier forma en la empresa cada vez que sea necesario, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.

Por lo tanto, Werther y Davis (2008) refieren que la capacitación es una actividad en el que se busca enseñar a los trabajadores de qué manera y deben desempeñar su puesto actual.

Muchos autores consideran a la capacitación como el conjunto de tareas que buscan preparar a los que trabajan en las instituciones laborales, la mejora de sus propias competencias, sus calificaciones y recalificaciones y lograr cultura de calidad; las funciones en el puesto de trabajo que se desempeñan y lograr resultados rentables o de prestación. Este grupo de actividades busca crear, mantener y elevar los conocimientos,

habilidades y actitudes de los colaboradores y así asegurar su trabajo productivo y desempeño exitoso.

En los últimos años se ha considerado la educación permanente como el adalid en la optimización del capital social de una organización, por el contrario que se piensa en Sudamérica que de manera irrisoria ha pasado a ser un factor de no inversión.

Procesos de la Capacitación

Según Chiavenato (2009) refiere:

Es un proceso cíclico y continuo presenta cuatro etapas:

- a. El diagnóstico donde se efectúa un inventario de necesidades de la capacitación que deben ser atendidas o satisfechas.
- b. El diseño se elabora el proyecto o programa de capacitación para atender las necesidades diagnosticadas.
- c. La implantación, se ejecuta y dirige el programa de capacitación.
- d. La evaluación, se evalúan los resultados obtenidos de la capacitación.

Necesidades por satisfacer	Diseño de la capacitación	Conducción de la capacitación	Evaluación de los resultados
Diagnóstico de la situación <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de la organización • Competencias necesarias • Problemas de producción • Problemas de personal • Resultados de la evaluación del desempeño 	Decisión en cuanto a la estrategia <p>Programación de la capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A quién capacitar • Cómo capacitar • En qué capacitar • Dónde capacitar • Cuándo capacitar 	Implantación o acción <ul style="list-style-type: none"> • Conducción y aplicación del programa de capacitación por medio de: <ul style="list-style-type: none"> – Gerente de línea – Asesoría de recursos humanos – Por ambos – Por terceros 	Evaluación y control <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo del proceso • Evaluación y medición de resultados • Comparación de la situación actual con la anterior • Análisis de costos/beneficios

Figura: El proceso de capacitación.

Fuente. Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.

Presupuesto para capacitación

Según Chiavenato (2009) refiere que el presupuesto para la capacitación debe incluir el costo de la capacitación en sí-- y los costos complementarios, tales como el tiempo de trabajo que los participantes sacrifican y los gastos adicionales que suelen derivarse de las acciones formativas, como bonificaciones de transporte, alimentación, y materiales de estudio entre otros.

Plan programa de capacitación

Según Chiavenato (2009) manifiesta que es la segunda etapa del proceso de capacitación y es la planificación de las acciones de capacitación donde deben tener un objetivo específico. Consta de seis puntos básicos; quien debe ser capacitado, como capacitar, en que capacitar, quien capacitare, donde se capacitara, cuando capacitar y para que capacitar.

Por lo tanto, el programa está vinculado con las necesidades estratégicas de la empresa. Siempre es bueno evaluar las necesidades de la empresa y de las personas y fijar criterios precisos para establecer un buen nivel de desempeño laboral deseado.

Dimensión 4. Recompensa

Según Chiavenato (2009) quien sostiene que cuando las empresas son exitosas, están destinadas a crecer, o en todo caso a sobrevivir. Dice esto porque todo desarrollo y crecimiento demanda una mayor variedad en los recursos necesarios que se utilizan para ejecutar operaciones, pues sucede que este incrementa el capital, tecnología y las actividades suplementarias de apoyo, además provoca el incremento del número del personal y no es solo ello sino genera la intensidad de la aplicación de conocimientos manejo de situaciones, habilidades y destrezas necesarias para sostener los criterios de competitividad de la empresa; y es mas de esta manera se garantiza que los medios materiales, financieros y tecnológicos que se necesitan para esta labor lo hagan con eficiencia y eficacia, y que los trabajadores marquen la diferencia sustantiva en la organización y así constituirse como la competencia básica de la organización, y contribuir a la organización a ser competitivo en un mundo globalizado inestable, cambiante. Los procesos de recompensa constituyen los elementos fundamentales para incentivar y

motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales se alcancen y los objetivos individuales sean satisfechos.

Sin embargo, la palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un componente fundamental para dirigir a las personas en términos de la retribución, la alimentación o el reconocimiento de su empeño en la organización.

Los individuos que laboran en las empresas cumplen en función de determinadas expectativas y resultados, están prestos a trabajar y ayudar, además de cumplir los objetivos y las metas de la organización, esto dará beneficio importante por su trabajo y dedicación. Dicho de otra manera, el compromiso del personal en el trabajo de la empresa dependerá del nivel de reciprocidad que perciba de la empresa por ellos en la medida que su trabajo produce resultados esperados por la empresa de allí se dice que el compromiso de ellos será mayor. Por ello es necesario desarrollar proyectos de sistemas de recompensas capaces de lograr un mejor compromiso de las personas con la organización. Estas recompensas que pueden ser muy útiles son los pagos, promociones y otros beneficios, que pueden incrementar la satisfacción del empleado y su desempeño. Por ello, los conocedores del tema Desarrollo Organizacional están abocados a diseñar y buscar la implantación de dichos sistemas.

Al respecto considero que la propuesta de Chiavenato (2004) quien sostiene que la recompensa es un proceso utilizado para incentivar y crear expectativas en los individuos y complacer carencias personales. Comprende gratificaciones, salario, utilidades y servicios sociales.

De acuerdo al desempeño y desarrollo de cada individuo en función a su constancia y empeño profesional, las organizaciones deberán priorizar el mérito de incentivar y retribuir a los colaboradores ya sea económico o con beneficios sociales, con el fin de que los individuos se sientan reconocidos y animados en la empresa.

Ello implicará un esfuerzo personal que promueva también el mejoramiento del trabajo en equipo estableciendo tareas compartidas y con un nivel de transparencia en las

metas y objetivos de tal manera que sean reconocidos por todos los miembros de la organización.

Clasificación de Recompensa

Recompensa Financiera: Consiste en la paga de cada operario en la cual recibe en forma de salario, bonos, premios y comisiones

Recompensa Extra financiera: Es el salario indirecto que se deriva de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, plan de prestaciones y servicios que ofrece la empresa. El salario incluye: vacaciones, gratificaciones, horas extras, etc.

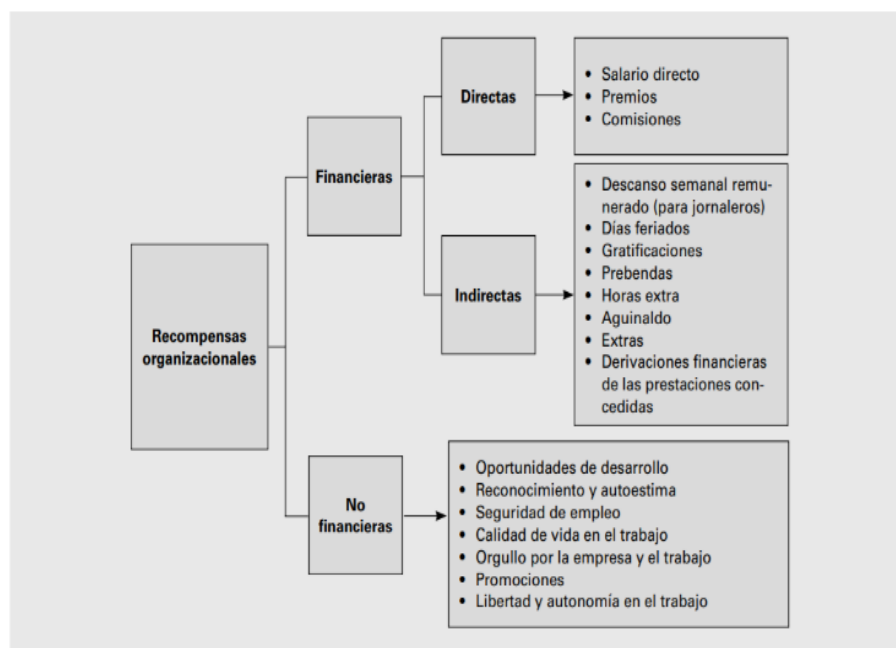


Figura: Diversos tipos de recompensa.

Fuente. Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.

Pagos o Remuneración

Nadie trabaja gratis; por eso cada operario se dedica a su trabajo brindando tiempo y esfuerzo, conocimientos y habilidades, siempre y cuando perciba una retribución conveniente. A las empresas les motiva invertir en recompensar siempre y cuando aporten en alcanzar sus objetivo o metas laborales.

Al respecto considero la propuesta de Werther et.al, (2003), refiere que la remuneración “es el pago que todo empleado que percibe como gratificación a su labor

constante en horarios establecidos, teniendo presente sus beneficios sociales y seguros de salud” (p.331).

Por lo tanto, cuando un empleador o trabajador realiza un trabajo y cumple con la específica tarea en una organización o empresa se espera percibir un pago por su esfuerzo ya sea físico o mental. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración.

Según Chiavenato (2009) se refirió la remuneración es un proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los operarios y que se derivan de su empleo. Entonces la remuneración total de un empleado tiene tres componentes fundamentales la cual varía según la organización. Los tres componentes son:

Remuneración Básica: es la paga fija del trabajador en forma de sueldo mensual o salario por horas.

Incentivos Salariales: es la recompensa a los operarios que tienen un buen desempeño; la cual se paga por bonos y participación en los resultados de dicho trabajo.

Las prestaciones: vendría a ser la remuneración indirecta

El sueldo es la compensación que adquiere cada trabajador como indemnización a la labor como trabajador.

Promociones o Incentivos

Al respecto considero la propuesta de Werther et.al, (2000), refiere que todo incentivo implícitamente es un estímulo que se ofrece a una persona que constituye una empresa o un sector de esta con la finalidad de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Las promociones determinan aliciente al desempeño y no necesariamente a las horas extras o estabilidad laboral.

Al respecto considero la propuesta de Chiavenato (2004), refiere que todo incentivo puede tratar de incentivar a una persona directamente por su buen desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con el propósito de que sea perseverante por mantenerlo, también debemos recordar el tiempo de servicio en la empresa. Para laborar dentro de algunos patrones o requisitos básicos de ejecución, las empresas establecen un sistema de recompensas y penalidades para orientar o guiarla conducta de sus asociados.

Por lo tanto, es necesario incentivar sucesivamente para que cumplan su trabajo lo mejor posible; ascendiendo en su desempeño actual, logren sus metas y los resultados desafiantes que se han enunciado para el porvenir. En la actualidad la mayoría de las empresas triunfantes migran hacia una programación de remuneraciones flexibles y variable, logrando motivar, incentivar y mezclarse con el carácter y energía de la persona.

Beneficios y servicios

Las prestaciones son premios económicos indirectos que ofrecen a sus colaboradores e incorporan su salud y seguridad, vacaciones, pensiones, becas para educación tanto personal como para sus hijos, alimentación, etc. Por consiguiente, las gratificaciones y beneficios que dan las empresas, a todos o una parte de los colaboradores, en forma de pago adicional a sus remuneraciones.

Al respecto considero la propuesta de Dessler (2009), se refirió que todo incentivo tiene sus beneficios lo que se llama pago o sueldo remunerativo como colaborador empleado de una determinada empresa. Incluyen aspectos como salud integral y protección, receso, jubilación, programas de educación a futuro, abonos en productos de la compañía, etc.

Desarrollo de personas

Al respecto la propuesta de Chiavenato (2004), refiere que el desarrollo de personas es conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación paulatino mediante el cual una persona interioriza nuevas ideas o creencias, que le permiten generar nuevas estructuras de conductas y actitudes, que dan como respuesta un mejoramiento de su calidad de vida. Incluyen entrenamiento (coaching laboral) y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de integración y comunicación.

En toda empresa los trabajadores son los principales agentes, por ello se tiene la prioridad de recibir una capacitación adecuada y exigente teniendo la finalidad que toda empresa cuente con trabajadores eficientes, honestos, creativos, etc.

Dimensión 5. Evaluación de desempeño

Al respecto considero la propuesta de Chiavenato (2009), refiere que es una herramienta de gestión muy útil que sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, que aportan al logro de sus objetivos. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se mide el rendimiento global del empleado; es una función esencial que se realiza en toda institución postmoderna. La evaluación comporta un proceso que emite un juicio de valor sobre la excelencia y las virtudes de una persona. La evaluación del desempeño es un indicador utilizado para registrar el índice de logro de las metas propuestas a nivel personal. Este sistema procura una magnitud que obedece a un orden, real y holístico del comportamiento del profesional y su performance o la obtención de metas.

Según Milkovich (1999) indico que “la evaluación del desempeño es un conjunto de acciones que buscan medir el trabajo de el en la empresa. El desempeño del personal pasa por el nivel de responsabilidad y productividad que son los requisitos para su buena labor” (p.165)

Al respecto considero la propuesta de Koontz y Weirhrich. (2004) señalaron que es ventajoso para establecer la presencia de problemas en cuanto se refiere a 9zla integración de un empleado/as en la organización. Evalúa sus capacidades y limitaciones que permite reconocer si las tareas que realizadas las hacen como se debe y debe además para considerar, así como parte integral del sistema de gestión de la empresa.

Por lo tanto la propuesta de Pereda (2005) difiriere que el programa de evaluación del desempeño forma parte de la política de la empresa y que viene a ser el conjunto de piezas que buscan determinar el grado en que los trabajadores contribuyen al logro de los estándares de evaluación que se piden para la evaluación de desempeño en el cargo que cada uno de ellos labora, así como también el nivel de contribución en el éxito de los metas de la empresa; entregándoles en forma proporcional acciones relevantes para el desarrollo profesional y personal de cada trabajador de la empresa , y así incrementar su nivel de participación futura en la empresa.

Según Certo (1998) señaló que “la evaluación del desempeño es un proceso que busca repasar todas las actividades realizadas con anterioridad para evaluar así la contribución que entrega el operario y apoya en el logro de los objetivos que busca el sistema administrativo” (p.280).

Todo trabajo dirigido a la evaluación de desempeño del trabajador se hace con un instrumento diseñado para reconocer y evaluar las capacidades y potencialidades del trabajador. Toda evaluación busca instigar el coraje, el paradigma, y los atributos de todo el personal del centro educativo, todo análisis para medir el desempeño se da en explorar los quehaceres que realiza cada de la empresa, con el propósito de producir.

Desempeño en su puesto

Según Chiavenato (2009) se refirió que el desempeño en su puesto es una valoración sistemática de cada individuo en función de la ocupación que desempeña, sus objetivos y resultados que deben llegar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Por eso, es un proceso donde se juzga o estima el valor, la excelencia y competencias de dichos trabajadores, pero siempre resaltando las aportaciones que hace a la organización y siempre visualizando el desempeño de su comportamiento del evaluado, trato con otras personas (buena atención), liderazgo y capacidad de resolver problemas que puedan surgir en ese momento, empatía, toma de decisiones para tener un buen clima laboral, etc.

Potencial de desarrollo

Por lo tanto, la propuesta de Chiavenato (2009) difiere que la evaluación provee a la organización medios para conocer el potencial de desarrollo de sus trabajadores, definiendo programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

Bases teóricas de la variable: Desarrollo Institucional

El modelo de desarrollo institucional integrado (MDII)

Según Tapiero y López (2006), asevero que el modelo de desarrollo institucional integrado le aporta el énfasis autor regulativo del PEI, la participación de la comunidad educativa afecta de manera relevante a la producción de conocimiento en el ámbito curricular, que

permite un desarrollo descentralizado y promueve un desarrollo educativo regional. En la relación sistema/entorno del medio, el entorno observa sobre la incidencia de las políticas de reforma educativa cuyas propuestas serán conducentes a la calidad de la educación y las instituciones que forman y capacitan docentes, mientras que el sistema lo determina la continua reflexión acerca de las políticas internas de la escuela inspirado en los principios de democracia activa en cuanto a su administración como la capacidad de auto transformación de los representantes sociales del desempeño docente y la correlación de la gestión pedagógico –administrativa. Esta configuración de la relación sistema/entorno del medio se relaciona de la siguiente manera:

La reforma educativa “de arriba para abajo” o en un sentido sistémico el conocimiento de reformas educativas cuya característica prevalezca en la cualificación y parte de los sectores menos favorecidos “de abajo para arriba” en occidente.

La integración institucional neosistémica cuyo avance se registra en el desarrollo de nuevas líneas o marcos de investigación por las fundaciones que forman maestros. La condición neosistémica de la integración institucional se instaura en la tensión de producir nuevos desarrollos en integración curricular que determine a una toma de decisiones o política escolar alternativa.

Mostrar los niveles que comporten una aproximación de las representaciones sociales de los maestros sobre la autonomía escolar y formación ciudadana en democracia.

La teoría del Sistema Abierto

Uno de los enfoques que sustenta el desarrollo institucional es la doctrina del Sistema Abierto, designada por Katz y Kahn (1977) que desarrolla un diseño estructurado de mayor amplitud y complejidad por medio de la ejecución de la doctrina de sistemas y de las organizaciones. Seguidamente comparan las probabilidades de aprovechamiento y empleo de las fundamentales escuelas sociológicas y corrientes psicológicas en el estudio y observación organizacional, sugiriendo que la doctrina de las organizaciones prescindiera de las restricciones de las doctrinas precursoras y se aplique la doctrina universal de sistemas.

De acuerdo al modelo propuesto por los autores, la organización tiene las siguientes características básicas de un sistema abierto:

Importación (entrada): Toda empresa admite medios o elementos del ambiente y requiere recursos renovados de otras instituciones, de individuos o del hábitat material. Por lo tanto, toda disposición social no es presuntuoso ni auto contenida.

Transformación (procesamiento): Son proclives a transformar toda energía disponible. El proceso y transformación de insumos que realiza toda organización se traduce en productos finales, manufactura, utilidad, etc.

Exportación (salida): Facturan productos finales hacia el hábitat.

Los sistemas son ciclos repetitivos: la función de cualquier sistema está dado por una constante de ciclos repetitivos cuyo proceso articula conceptos como: entrada – reforma - salida.

Entropía negativa: Requieren de una dinámica que evite el máximo de incertidumbre (entropía: medida del desorden) tratando de establecer un equilibrio continuo en su disposición logística.

Información como insumo: Reciben el flujo de la información que permiten un equilibrio y ofrecen evidencias a la disposición sobre el hábitat y su actividad en vinculación con éste. Katz y Kahn (1977)

Sin embargo, dicha doctrina apoya el tránsito hacia el sistema abierto. Los centros educativa es un régimen que fija su punto de partida como sistema emergente, para establecerse como sistema abierto. Como se observa el sistema provisional, los profesores - dirigentes y el magisterio se afianzan en el trabajo en equipo, para descubrir de los desengaños estructurales, determinados por la particularidad de sus actividades y constituirse en un agente de triunfo con fundamento en los maestros creadores de círculos virtuosos. Esta práctica está dimensionada por investigaciones que coadyuven y enriquezcan la disposición del plan de estudio educativo.

Objetivo del desarrollo institucional

Por consiguiente, Robbins, (1997) afirmó que “la meta más importante del desarrollo institucional es valorar, promover el crecimiento humano y la cultura organizacional, cuyos procesos de trabajo solidario y participativo como de colaboración, son parte de la mística de la investigación de sus partes” (p.73).

Del mismo modo, da énfasis en el universo axiológico en la evolución de los centros educativos cuya importancia se enumera a continuación:

Respeto por las personas	La dignidad y el respeto son el punto de partida de las personas cuya característica deben estar enmarcados por virtudes personales.
Confianza y apoyo	La organización debe ser transparente caracterizado autenticidad y franqueza.
Igualdad de poder	Las instituciones eficaces prescinden de la autonomía única y nivel jerárquico.
Confrontación	Enfrenta las dificultades frontalmente sin necesidad de omitir u ocultar las dificultades implícitas.
Participación	Cuanto más se involucren las personas o colaboradores en los asuntos de la organización, mejor asimilarán los cambios pertinentes a su quehacer, ello comporta mayor compromiso con el establecimiento de nuevos valores. (Robbins, 1997)

Del mismo modo, el crecimiento institucional se observa: los inconvenientes de mensaje, posibles disputas entre comunidades, cuestiones relacionadas a los cargos directivos, factores de documentación y suerte de la empresa o institución y cómo deleitar los pedidos de los trabajadores o aspectos de efectividad en la organización.

Variable 2: Desarrollo Institucional

Definición de la Variable: Desarrollo institucional

Según Quispe y Nonones (2010) señaló que:

El cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecido, también es considerado como un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados, también es el desarrollo institucional es el resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones (p.34).

Al respecto considero la propuesta de Porras y Robertson (1992), refirieron que el crecimiento institucional es una meta de largo plazo, conducido por el personal directivo y jerárquico, en la mejora de la visión institucional, la gestión de la autoridad, el aprendizaje y la convicción de conflictos de los centros educativos, que requiere de una delegación perseverante y un clima organizacional adecuado.

Para los conocedores del tema el crecimiento institucional pasa por la mejoría permanente de todos los miembros de la organización en el grado de responsabilidad que tienen cada uno de ellos en la institución y reaccionar a los requerimientos de los usuarios observados demográficamente.

Por lo tanto, la propuesta de Avilés (2014), citado por Bennis (1967) refiere que el crecimiento institucional es una táctica educativa, utilizada para promover la innovación en la institución concluyendo al mismo tiempo como una tarea educacional con el objetivo de transformar las costumbres o juicios, comportamientos, virtudes subjetivos y instalaciones de las instituciones, siempre que sean más rentables como la predisposición a nuevas tecnologías, mercados emergentes, retos y a los constantes cambios de la postmodernidad.

El crecimiento Institucional es parte de un marco teórico amplio, los valores implícitamente constituyen una columna vertebral en la gestión de las organizaciones, establece planes como estrategias y técnicas cuya base pasa por la psicología social (ciencias de la conducta) y son ordenados por un cambio proyectado en el ambiente de

trabajo de una institución, con el objetivo de aumentar el crecimiento personal y optimizar el desempeño institucional, mediante el cambio de las conductas individuales y colectivas, la investigación permanente y una teoría sustentable.

Al respecto la propuesta de Schumuck y Miles (1971) refirieron que la relevancia del crecimiento de la institución pasa por la decisiva contribución o aporte del ser humano para el reconocimiento o fracaso de toda organización. Por lo tanto, su participación es un factor vital, comenzando por elaborar la estructura de roles y funciones de la organización (organigrama), buscando una eficiente y empática dirección de los grupos de trabajo (equipos y liderazgo) y buscando mejorar y estrechar las relaciones humanas que permitan prevenir las posibles desavenencias o conflictos y resolverlos inmediatamente.

Dimensiones de la variable: Desarrollo institucional

Quispe y Nonones (2010) señalaron que existen cinco magnitudes que detallan el crecimiento de la institución, como, por ejemplo:

Dimensión 1. Organización:

Según Quispe y Nonones (2010) se refirieron que personifica la apreciación que tiene cada uno de los elementos de la empresa para coordinar el uso de metodologías, técnicas o procedimientos y habilidades sociales y gerenciales necesarias como del empleo de recursos necesarios para alcanzar las metas u objetivos institucionales. Asimismo, explica los términos que se asigna a la organización en el sistema trazado para cumplir adecuadamente determinados objetivos, estos procedimientos pueden estar formados por otras o articulaciones o subsistemas que cumplan determinadas funciones específicas.

Entendemos que una empresa está formada por grupos sociales cuyos miembros que los conforman son personas que cumplen una serie de responsabilidades y para tal hay una gestión y administración que interactuará en el esquema de una organización que busca cumplir con determinados objetivos.

Al respecto la propuesta de Cherter, como se citó en Bernard (1997) se refirió que toda empresa es un sistema completo de actividades o fuerzas coordinadas por más de dos personas. Por lo tanto, la propuesta de Chiavenato (2000), refiere que la organización está encargada de una diversidad de actividades diferentes, como de contribuyentes personales diversos, siendo su finalidad de efectuar intercambios proyectados con el medio ambiente o comunidad.

La formación de una estructura la cual señala las jerarquías y agrupación de actividades, con la finalidad de fusionar las mismas dentro del grupo social es parte de una organización. Asimismo; la organización nació producto de la necesidad del hombre por cooperar. Pues estos se vieron obligados a cooperar con los demás para obtener sus metas individuales, por razón a sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales.

Niveles de organización

Existen diferentes instancias de organización, por ejemplo: primero según la dimensión de una institución y segundo según el ámbito de control manejado por un director.

Según Quispe y Nonones (2010) afirmaron que, si el universo de colaboradores de una institución es pequeño y tiene escasos colaboradores, podrán ser encaminados por un solo representante o director. Por un lado, si la agencia paulatinamente va incrementándose con más empleadores, poseerán para constituir direcciones de mando intermedios, que irán incrementando conforme aumenta la cantidad de subordinados. Asimismo; la organización busca contar con mayor productividad en el trabajo de una persona y que no presente problemas, por el contrario, si fuera necesario la participación de varias personas, implicaría primero una mayor complejidad de organización y para que ello suceda se debe tener en cuenta lo siguiente: Que cada persona conozca lo que hacen los demás. Conocer su trabajo y sus diferentes obligaciones en el trabajo que realiza. Para contar con documentación de todos los quehaceres que se realizan, con el fin de ofrecer al operario un enfoque más amplio y de grupo que coadyuve en el entendimiento del propósito final.

Principios de organización

Al respecto considero la propuesta de Quispe y Nonones (2010) señalaron que es necesario tener en cuenta ciertas pautas orientados para la dirección de la organización. Es esencial anotar cuáles son los principios a priori de la elección de una estructura o sistema: Para definir las metas de la empresa. La Unidad de jerarquía: donde cada uno de los trabajadores tenga una instancia superior y que conozca que están a cargo de él, y que el que dirige sepa quiénes están a su responsabilidad. Este aspecto favorece a una atención de mandados, evadiendo las interferencias. La Unidad de dirección: autoridad y responsabilidad: que posee un considerable poder, por lo tanto, tiene mayor responsabilidad.: Establecer el espacio para ejercer tú de autoridad. Homogeneidad de trabajos. Todos estos aspectos deben estar claramente establecidos para mantener el equilibrio en la organización.

Planeación y desarrollo

Según MINEDU (2016) refiere que es la orientación de la administración de la institución educativa hacia la consecución de las metas establecidas solidariamente, lo que permite elegir mejores decisiones informadas, el monitoreo de las actividades que ejerza liderazgo pedagógico, así como la auditoría y transparencia de cuentas sobre los servicios prestados en un contexto educativo de calidad ofreciendo a la comunidad estudiantil aquello expresado en el plan anual de trabajo (PAT).

Dimensión 2. Tecnología

Según Quispe y Nonones (2010) aseveraron que toca a la apreciación de todos sobre la utilidad de ciertos recursos innovadores y tecnológicos a su entorno para poder satisfacer sus exigencias. De otro lado se refiere a los instrumentos, técnicas y procedimientos que se utilizan en el trabajo de transformar los ingresos en egresos.

Todos los recursos tecnológicos permiten acceder a la información y desde ya, involucra a docentes y estudiantes en todo tipo de planes o proyectos. Constituyen instrumentos que sirven para optimizar el proceso de aprendizaje o asimilación; ya sea como recursos de mayor didáctica en el aula., a la vez que permiten mejorar las

competencias docentes y así los estudiantes acoplan e incorporan como una herramienta adicional, que permita su propia formación en todos los campos.

Al respecto la propuesta de Según Roe Smith y Marx (1996) como se citó en Quispe y Nonones, (2010) refiere que en el crecimiento tecnológico la producción y difusión de innovaciones, se expresa de manera real en la oferta de bienes materiales. Desde la óptica pragmática de la tecnología, el indicador principal del crecimiento en ese aspecto sería la difusión de innovación, que viene a ser la fuerza del cambio. A esta idea, donde el campo de la tecnología influye sobre la organización social, se le identifica como determinismo tecnológico.

La ciencia de información y anuncio tienen atributo transformador e ingenioso, permitiendo nuevos caminos de acceso a la información, pues su uso permite el ingreso a un futuro diferente y siempre está ligado al consumo de Internet y la informática, esto afecta diversos campos de los saberes humanos como: el estudio de la sociedad (sociología) o las teorías sobre las instituciones. En América Latina estas cambian por el uso empleado en las en el nivel superior e instituciones educativas en naciones como: Argentina y México, en Europa: España y Francia, están aplicando de manera continua, porque van a permitir a lo largo del tiempo un progreso económico paulatino, empero implementar de manera general sea difícil por sus costos.

Se entiende como tecnología educativa el traer la ciencia a través de la teoría de sistemas que brinda las herramientas necesarias al educador para su práctica pedagógica y, de ésta manera, buscar el progreso y mejora en los procesos de enseñanza y de aprendizaje buscando el logro de las metas educativas y buscar la eficiencia e importancia del aprendiz.

EducaRed (2018) asegura que la tecnología “es el uso de un conjunto de conocimientos y habilidades con el objetivo de conseguir una solución a los problemas del hombre hasta lograr satisfacer sus necesidades en un ámbito concreto” (p.2).

Equipamientos

Según MINEDU (2016) refiere que es un procedimiento que los aprendices, así como el equipo de trabajo de las instituciones educativas dispone y hace uso racional y óptimo de

los bienes, recursos y materiales que coadyuvan al proceso educativo a través de un chequeo y registro actualizado como la distribución equitativa que considera los requerimientos y roles de cada persona como la aplicación de medidas estándares en seguridad.

Para Vásquez (2016) “una institución moderna debe contar con nuevas herramientas tecnológicas que sirven para respaldo a su labor pedagógica y permiten mejorar su desempeño como docente” (p.5).

El avance de la ciencia y tecnología es dinámico es decir a diario nos enfrentamos a nuevas tecnologías, recursos, materiales, equipos y debemos capacitarnos para poder utilizarlos óptimamente.

Dimensión 3. Economía

Según Quispe y Nonones (2010) sostuvieron que la apreciación de los miembros de la empresa sobre este aspecto permite optimizarlos para beneficio de la organización, es decir, es el uso o manejo de estos un escaso recursos para complacer las necesidades del hombre.

Optimizar es procurar, mejorar o perfeccionar la forma de realizar una actividad, en tal sentido el proceso de optimización en la gestión de los recursos está vinculado con la eficiencia, teniendo una estrecha relación con la eficacia, por lo que, para optimizar los recursos, no basta con ser eficientes, sino que también eficaces, como desafío de hoy en día, en general todas instituciones Educativas que se quiere ser innovador debe de optimizar los medios y recursos que cuentan en su entorno.

Según Marx y Engels (1966) señalaron que “la economía es la ciencia que se encarga de estudiar como satisfacer las necesidades del hombre mediante bienes que siendo escasos son alternativos entre los cuales hay que optar” (p.243).

Al respecto considero la propuesta de Robbins (2004), refiere que la ciencia que evalúa cómo la humanidad logra satisfacer sus necesidades ilimitadas con los pocos recursos con que cuenta. Cuando el individuo decide usar un recurso para la producción de

un bien o servicio, asume el coste de no poder usarlo. A esto se lo conoce como costo de oportunidad. Por lo que se dice que la función de la economía es sugerir criterios útiles para que la cuota de recursos materiales sea lo más eficiente que se quiere.

Generación de recursos

Según MINEDU (2016) refiere que es la asignación a una gestión eficiente, oportuna y transparente, alineada al planeamiento institucional y a las necesidades de los estudiantes, mediante la programación, el control de ingresos y egresos y el uso óptimo de los recursos económicos que genera y recibe la institución educativa.

Según el MINEDU (2003) refirió que “los ingresos propios que generan las instituciones educativas estatales se destinan, preponderantemente, a costear proyectos o a actividades de desarrollo educativo consideradas en el respectivo PEI” (p.32).

Efectivamente las instituciones educativas están prohibidas de realizar otras actividades ajenas a su labor educativa dependen de los ingresos por certificados de estudio, alquiler de aulas para capacitaciones y otros que no son suficiente para lograr mejoras significativas.

Dimensión 4. Innovación

Quispe y Nonones (2010) indicaron que la innovación “expresa la percepción de cada uno de los miembros de una organización al aplicar la creatividad para dar solución a los problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios” (p. 35).

Según los autores antes señalados la innovación se encuentra relacionada con la creatividad y es uno de los factores importantes que promueven el desarrollo de las instituciones. La innovación no solo incluye la incorporación de tecnología, sino que ayuda también a prevenir las insuficiencias y promover los nuevos productos, procesos y servicios de mayor calidad, logrando nuevas posibilidades con el menor costo de recursos.

Por lo tanto, la innovación podemos entenderlo como aquel recorrido que quiere lograr el conocimiento disponible para el logro de una meta o al menos intentar alcanzarlo.

Al respecto considero la propuesta de León (2010), como se citó en Quispe y Nonones, refirieron que la innovación puede ser considerada como un conglomerado de ideas, procesos y estrategias, en cierta medida sistematizados, a través de los cuales se trata de integrar y promover innovaciones en las prácticas educativas vigentes. La innovación es un proceso, una línea de tiempo que interesa contemplar la vida en las aulas, la dinámica organizacional de los centros, el movimiento de la comunidad educativa y la cultura profesional del magisterio. Tiene como fin ver desde otra perspectiva la realidad, transformando sus ideologías y actitudes, modificando intervenciones y perfeccionándolo según los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ello, la innovación está relacionado al cambio y tiene un componente – explícito u oculto- ideológico, cognitivo, ético y afectivo.

De lo expresado se puede colegir entonces que la innovación en la educación sería los proyectos educativos cambiando sus ideales y prácticas ideológicas y dicho proceso de transformación es evaluada con eficacia, funcionalidad, calidad, etc.

Al respecto considero la propuesta de Rimari (2013), como se citó en Quispe y Nonones, 2010, refirieron que hay una aprobación entre los diversos ponentes donde no todo es un cambio sino es una medida innovativa, ya que si este fuera el caso se presupone una transformación del estado de cosas, un cambio cualitativo relevante a los inicios en las estructuras de nuestro sistema educativo. La innovación establece que parte de lo actual para transformarlo. Iniciándose en un cambio paulatino y gradual en las concepciones ya existentes.

Es así que la innovación educativa incluye un cambio cultural tácito que influye a cada actor de la Institución. Implica modificación de las actitudes, de las costumbres, creencias, en las concepciones y las prácticas en relación a la cuestión educativa como el principio y función del sector educativo, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la concepción y relación con el conocimiento, la estructura y funcionamiento, y las relaciones entre los diferentes actores involucrados. La innovación responde a un carácter sistémico por la naturaleza misma de la educación y de la escuela, que es un sistema abierto, de tal modo que la intervención en algún componente tiene repercusiones más o menos mediatas

en los otros componentes, pues presentan relación e interactúan. Por tanto, la innovación invita a analizar todo el orden establecido y propender a su mejora.

Mejora continua

Según Trias de Bes y Kotler (2011) refirieron en cuanto está extendida a la innovación y creatividad en la organización evaluado a través del Porcentaje de docentes que producen ideas, evalúan ideas, y de tiempo dedicado a la innovación educativa.

Para la Unesco (2016) asevero que es la mejora de todos los procesos, para optimizar el aprendizaje y lograr mejor producto, se evalúa y se retroalimenta constantemente. La innovación permite lograr la mejora continua, la innovación está ligada a la acción transformadora del mundo. Así misma innovación es el resultado de un proceso social, con múltiples impactos.

Dimensión 5. Infraestructura

Según Quispe y Nonones (2010) refirieron que la estructura es la apreciación de los integrantes de los centros educativos la cual sería el conglomerado de componentes que son importantes para el movimiento del centro educativo que son importantes para la institución funcione brindando una buena educación.

En tal sentido, la infraestructura puede ser todo el conjunto de elementos físicos y materiales como todas los centros educativos y las obras que se encuentran en un espacio, por ello, es importante indicar al recurso físico como factor clave de apoyo para obtener una cobertura completa y redundará en la calidad de la educación. Por consiguiente, una infraestructura que brinde óptimas condiciones de confort para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje y disponer de modernos medios tecnológicos ya que si no lo hubiera una mejora no habría un buen crecimiento institucional.

En términos generales la infraestructura en las organizaciones educativas está consignada por los servicios y espacios que comprende el desarrollo de la tarea académica en los planteles. Por lo tanto, la calidad de la infraestructura física determinará el grado de bienestar que establece el ambiente educativo. En tal sentido la infraestructura es un

requisito básico para el manejo y la gestión educativa por parte de los docentes en tanto que también puede significar nuevas y sugerentes oportunidades para el aprendizaje y la enseñanza.

Según el Diccionario ABC (2018) señaló que la infraestructura es “un conjunto de recursos o servicios que se consideran necesarios para que una institución pueda realizar sus funciones o para que una actividad o programa se realice efectivamente” (p.1).

Ello comporta crear las suficientes condiciones para realizar actividades en las organizaciones debido a que estas están conformadas por personas que persiguen un objetivo común y están bajo el acuerdo social de normas. A través de la historia la solidez y fortaleza de una infraestructura en especial, se traducía y medía en el poder de las civilizaciones en la antigüedad, un ejemplo claro fue Roma que fue una civilización impresionante, que estaba articulada a la difusión de su forma de vida traducida en la ciudadanía romana: acueductos, caminos, capitolios, palacios legislativos y logística militar todo al servicio de un estado fuerte que gobernó varios siglos.

Lo mismo se puede citar de la gran confederación de los andes denominada Tahuantinsuyo que fue una cultura con un importante dominio de la geografía de los andes peruanos y un sistema que los españoles confundieron con la Roma imperial.

En la educación todas las instalaciones que permitan mejorar el servicio educacional suma a favor de los aprendizajes, pero tal condición tiene su asidero en la esencia de la educación; que son las vivencias y la cultura que se puede construir y reproducir de ese importante binomio de actores conocido como maestro y aprendiz.

Según Marx (1859) señaló que la infraestructura es:

La base o infraestructura es la base material de la sociedad que determina la estructura social, el desarrollo y el cambio social. En el caso de Marx adquiriría principal preponderancia la economía por que la sociedad se organiza primero para su subsistencia, en tal sentido la satisfacción de las necesidades básicas; todas las relaciones que se gestan configuran el predominio de las relaciones de producción apareciendo una dicotomía denominada dueño de producción y asalariado o proletario. Incluye las fuerzas productivas y las relaciones de

producción. De ella depende la superestructura, (cultura, derecho, educación, arte y todos los aspectos que dan forma a la estructura social) es decir, el conjunto de elementos de la vida social dependientes de la infraestructura. Los aspectos estructurales se refieren a la organización misma de la sociedad, las reglas que vinculan a sus miembros, y el modo de organizar la producción de bienes legitimada en la propiedad privada. (p. 35)

Para Marx esto era el punto de partida de los conflictos sociales en la historia, es decir la posesión de los bienes, que determinaban todos los males de la sociedad como lo era la apropiación ilícita, el robo y el asesinato es decir la partera de la historia: la violencia. Su teoría contribuyó a gestar una mayor concientización del análisis de la realidad, aunque en esencia desvirtuada por una errónea interpretación que como todos sabemos trajo consecuencias nefastas que se evidenciaron durante todo el siglo XX.

Modernización.

Según MINEDU (2016) refiere la modernización en la infraestructura es un proceso de cambio que necesariamente necesita presupuesto tanto del estado como de los otros agentes o aliados estratégicos. La infraestructura de las instituciones educativas debe estar acorde con las actividades que desarrollan para lograr los objetivos propuestos en el PEI., decir debe contar con aulas de innovación pedagógica implementadas, rampas, servicios de agua, luz, desagüe, internet, lozas deportivas entre otras.

Consecuentemente para tener una moderna infraestructura se debe generar mayor presupuesto en educación y buscar aliados estratégicos que contribuye a la mejora de la infraestructura de las instituciones educativas.

Una tradición de solidaridad sobre la Asociación Cultural Johannes Gutenberg

Con una idea que permaneció constante en el tiempo, el Dr. José Moro en 1968, inició una cruzada que permitió a los jóvenes menos desfavorecidos poder incluirse y destacar en la sociedad, la existencia de la asociación cultural Johannes Gutenberg cristalizó ese anhelo, lo que se tradujo en convenio con otras iglesias cristianas de Alemania y Suiza, iniciar un

programa de voluntariado y la fundación de instituciones educativas en los distritos de Comas (1986) y el Agustino (1970).

En 1997, el currículo de las instituciones educativas incorpora la educación técnica para los últimos tres años de secundaria. Es dentro de éste esquema de trabajo, que la presente investigación ha observado la relevancia o relación significativa de la gestión del talento humano y el desarrollo institucional, los hechos han corroborado que la Asociación Cultura Johannes Gutenberg fue creciendo en cuanto a sus servicios y perfeccionando su filosofía y metodología educativa, el punto central de su propuesta es el enfoque socio constructivista, en la filosofía de Reggio Emilia, cuya pedagógica activa y de la escucha, permite que la escuela se encuentre en constante construcción.

Estos son los argumentos más importantes que ha permitido elegir esta institución para los fines convenientes de la investigación. Ya que se considera de vital importancia el desarrollo del capital social de una organización que requiere de un manejo y canalización del talento que puede ser latente; cuando las condiciones de desarrollo institucional son adversas y de carencia de consensos, por el contrario, el talento humano se expresa más en contextos abiertos y de incentivo o estímulos permanentes que otorguen una mayor noción de autorrealización.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La relevancia del presente trabajo de investigación es de capital importancia para las instituciones educativas, porque se ha considerado dos aspectos inherentes al quehacer educativo diario de los docentes en una institución. Dichos aspectos como la gestión del talento humano y desarrollo institucional involucran a todos los miembros que laboran en una institución que procuran brindar una educación de calidad que contribuya con el desarrollo de la sociedad.

Justificación teórica.

La investigación tiene carácter científico, dado que propone determinar el nivel de conocimiento de la gestión de talento humano en relación al desarrollo institucional en las Instituciones Educativas Privadas, Johannes Gutenberg, Lima; 2018, con el cual se busca un nuevo conocimiento que aporte desde una perspectiva distinta a la problemática de gestión en las instituciones educativas y el poco avance en el desarrollo de las instituciones educativas. La gestión de talento humano es una herramienta estratégica, importante para

enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo de las instituciones y la administración del potencial de las personas. De la misma manera será una fuente de información y un antecedente de investigación para quien quiera profundizar más a fondo sobre el tema, especialmente en lo relacionado a la gestión el talento humano y el desarrollo institucional para mejorar el desempeño de la organización e incrementar el desarrollo individual. A partir de ello se podrán realizar investigaciones que contribuyan al conocimiento científico.

Justificación Práctica.

Determinado el nivel de conocimiento de la gestión de talento humano que poseen los directores y la relación con el desarrollo de las instituciones nos permite proponer alternativas a fin de contribuir en la solución a la problemática presentada. Las prácticas positivas se lograrán mediante la intervención pedagógica y la aplicación de estrategias metodológicas activas y lúdicas, basadas en la experiencia, la interrelación entre la teoría y la práctica.

Por lo tanto, la investigación nos permitirá demostrar que la gestión del talento humano se vincula con el desarrollo institucional y así se puede contribuir a que la comunidad educativa en su totalidad pueda conocer la importancia que tiene la gestión del talento humano y el desarrollo institucional para que se dé una mejora en lo que respecta al ambiente de trabajo.

Justificación metodológica.

En dicha investigación son los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos que se emplean y que sirven de base cuando se demuestre su validación y confiabilidad la cual serán usados en trabajo de investigación. La metodología utilizada en el desarrollo de la investigación se enmarca en la descripción cualitativa y el método cuantitativo que permitirá una mejor comprensión de los problemas de la gestión de talento humano en relación al desarrollo institucional. Los instrumentos permitirán a otros investigadores hacer uso de ella o adecuándola a sus necesidades investigativas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutemberg, Lima - 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis 1

Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis 2

Existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis 3

Existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutemberg, Lima - 2018.

Hipótesis 4

Existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis 5

Existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Metodología

La investigación asumida es la metodología denominado hipotético – deductivo, considerando hipótesis correlacionales sustentada según Hernández, Fernández y Batista (2010) donde se especifica las relaciones entre dos o más variables que corresponden a los estudios correlacionales.

Según Bernal (2006) sustenta que este método hipotético deductivo hace uso de las hipótesis que serán aceptadas o rechazadas a medida que se avance con la investigación.

Así mismo creemos la propuesta de Vilca (2012) donde se refiere que el método deductivo parte de un marco general hacia algo particular, de lo universal a lo individual.

Cabe mencionar que el método hipotético – deductivo en una investigación, va a tener como fundamento a las hipótesis, que serán planteadas de los objetivos y la formulación de los problemas y refutadas durante el desarrollo de la investigación, por ello es indispensable el planteamiento de las hipótesis, ya que ayudarán a poder rechazar o aceptar posibles aseveraciones que servirán como base para posteriores investigaciones.

2.2. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo aplicada; Ortiz y García (2012) definen que la investigación aplicada, pragmática o tecnológica tiene como finalidad satisfacer las necesidades de la sociedad, su objetivo es apoyar en la problemática de una población siendo exacto que la investigación concibe el uso de conocimientos en la práctica para disponer a beneficio de la empresa ambientándose en este tipo de investigación.

Zorrilla (1993) menciona que la investigación aplicada tiene una “directa relación con la investigación básica, dependiendo de las afirmaciones y desarrollo de la investigación que se nutre de ellos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, modificar, actuar y construir” (p.143).

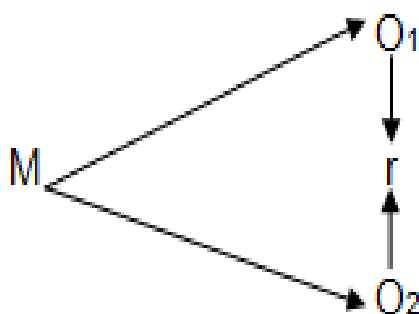
La investigación se caracteriza por ser aplicada y de acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2010) plateó: “Los diseños de investigación transaccional o transversal consiste

en recoger los datos en un solo momento con la intención de describir las variables e investigar incidencia e interrelación en un momento dado de algo que sucede” (p.151).

2.3. Diseño

Según Carrasco (2013) el diseño es no experimental con corte transaccional o transversal: descriptivo correlacional porque permite describir la relación de las dos variables de estudio siendo su diagrama” (p.73).

En consecuencia, el diseño de la investigación se fundamenta en una investigación no experimental, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal o transaccional donde los datos son recogidos en un único momento sin manipular para alterar el producto final a favor del investigador, para luego efectuarse una correlación entre variables midiendo así que variable influye en otra tal como se visualiza en el esquema:



Dónde:

Figura 1 . Diagrama correlacional

M, es la muestra de docentes de las Instituciones Educativas Particulares Johannes Gutenberg – Lima 2018

O₁, es la observación de la variable 1: Gestión de talento humano

r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables

O₂, es la observación de la variable 2: Desarrollo institucional

Según lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). Por lo tanto, no se maniobra las variables a estudiar con el fin que la investigación es visualizar fenómenos tal como se dan en el contexto actual para luego analizar.

Dicho diseño tiene como intención medir la relación que existe entre las variables de Gestión de Talento Humano e Desarrollo Institucional siendo su objetivo principal es pronosticar el comportamiento de una de las variables a partir del conocimiento de la otra variable relacionada. Por consiguiente, se concreta de descripciones de la relación existente en un tiempo determinado.

2.4. Variables de investigación

Variable 1: Gestión de Talento Humano

Definición Conceptual

Gestión de Talento Humano

Según Chiavenato (2009) en su libro *Gestión de Talento Humano* puntualizo que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las individuos o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño teniendo una nueva perspectiva en la organización.

Variable 2: Desarrollo Institucional

Definición Conceptual

Desarrollo Institucional

Quispe y Nonones (2010) sostienen que el desarrollo institucional es un periodo de evolución social que tiene un sustento metódico que evalúa todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, infraestructura, innovación,

etc., que afectan el desempeño institucional, con el fin de requerir cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.

Definición Operacional

Tamayo y Tamayo (2004) aseveraron que las definiciones operacionales son fundamentales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deben ser agrupados en términos de hechos observables mostrando su existencia del problema, la cual se utiliza para medir las variables por medio de datos que son propuesto por autores, ciertas teorías que defienden la estructura de dicha investigación.

Por consiguiente, la definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa la separación de esta en aspectos cada vez más sencillo brindando apoyo al investigador estructurando su información y logrando las dimensiones, indicadores, e ítems que serán objeto de análisis de la investigación que se demuestran en un instrumento de medición de datos certificando como un instrumento confiable y viable cuya finalidad es medir, evaluar y obtener información verídico para el investigador.

Operacionalización de la Variable: Gestión de Talento Humano

La definición operacional de la variable Gestión de Talento Humano se considera por cinco dimensiones. El instrumento está conformado por 36 ítems correspondientes a cada variable de estudio. Se utilizó las escalas de medición: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión de Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de Medición	Niveles y Rango
Reclutamiento	Reclutamiento interno	1,2,3	(1) Nunca	Eficiente
	Reclutamiento externo	4,5		
	Reclutamiento mixto	6,7		

Selección	Curriculum vitae	8,9		
	Entrevista	10,11	(2) Casi nunca	(134 - 180)
	Contratación	12,13,14		
Capacitación	Presupuesto para Capacitación	15,16,17	(3) A veces	Regular (85 - 133)
	Plan o programa de Capacitación	18,19	(4) Casi siempre	
				No eficiente
Recompensa	Pagos	20,21,22	(5) Siempre	(36 - 84)
	Promociones	23,24		
	Beneficios	25,26,27		
Evaluación	Desempeña en su puesto	28,29,30,31		
	Potencial de desarrollo	32,33,34,35,36		

Nota: Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones.

Operacionalización de la variable: Desarrollo Institucional

La definición operacional de la variable Desarrollo Institucional está organizado por cinco dimensiones: Organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura. El instrumento está conformado por 33 ítems correspondientes a cada variable de estudio. Se utilizó las escalas de medición: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable desarrollo Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición ordinal	Niveles y rangos
-------------	-------------	-------	----------------------------	------------------

Organización	Planeación y Desarrollo	1-8	(1) Nunca	Optimo (123 - 165)
Tecnología	Equipamientos	9-14	(2) Casi nunca	
Economía	Generación de recursos	15-20	(3) A veces	Regular (78 - 122)
Innovación	Mejora continua	21-26		
Infraestructura	Modernización	27-33	(4) Casi siempre	No Optimo
			(5) Siempre	(33 - 77)

Nota: Adaptado de Quispe y Nonones, 2010

2.5. Población, muestra

Población.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio por lo tanto dicha investigación está constituida por 139 docentes de las Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima; 2018

Tabla 3

Población de docentes del Instituciones Educativas Particulares, Johannes Gutenberg, Lima; 2018

Institución Educativa	Nivel y/o modalidad	Turno
I.E.P Johannes Gutenberg – El Agustino	Inicial	Mañana
I.E.P Johannes Gutenberg – Comas	Primaria	Tarde
	Secundaria	

Nota: la Fuente se obtuvo de la base de datos de las I.E.P Johannes Gutenberg según las planillas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010)) establece que la población es el conjunto de personas o cosas que forman parte de un ambiente donde se lleva dicho trabajo

de investigación lo cual tiene una serie de características comunes de lo cual se delimitara la muestra que constituirán el motivo de la investigación.

Por consiguiente, Vara (2015) refirió que “la población es un conjunto de sujetos o cosas a investigar y que se encuentran en un espacio o territorio” (p.261). Es decir, se utiliza un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

La población está conformada por 139 docentes de las Instituciones Educativas Particulares Johannes Gutenberg que se encuentran localizadas en El Agustino y Comas las cuales todas están ubicadas en la provincia de Lima.

Muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población que pertenece al conjunto dado” (p. 235). Por consiguiente, la muestra la muestra vendría a ser la representación de dicha población obteniéndose la información significativa que se usara para el proceso del objeto de estudio alcanzando el producto final satisfactorio.

Carrasco (2013) señaló:” Cuando estamos frente a factores que escapan a los alcances de la muestra aleatoria simple, tenemos que recurrir a la muestra probabilística aleatoria estratificada, ya que la muestra tiene que ser estrictamente representativa” (p.242).

De manera análoga dicha muestra es la base principal de una investigación la cual depende el valor que brinda al trabajo de la investigación, siendo imprescindible concluir adecuadamente el número de la muestra que debe abarcar un buen número de elementos para que los resultados sean confiables y pertinentes.

Muestra Censal

La muestra del estudio se considera censal ya que se determinó el 100% de la población considerándose que es un número asequible de sujetos o personas para trabajar. Sin

embargo, Hernández, Fernández y Bautista (2003) utiliza el concepto de Ramírez (1997) en el cual define que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. Es decir, la muestra censal viene a ser toda la población, este tipo de método se usa cuando se necesita saber las opiniones de todos clientes o cuando la población es de fácil acceso.

En el presente trabajo de investigación, está conformada por 139 profesores del IEP, Johannes Gutenberg, Lima; 2018. Dicha muestra se considera censal ya que es eligió al 100% de la población considerándose un numero manejable de individuos.

Tabla 4

Muestra de docentes del IEP, Johannes Gutenberg, Lima; 2018

Institución Educativa	Nivel y/o modalidad	Turno	Docentes
I.E.P Johannes Gutenberg – El Agustino	Inicial	Mañana	21
	Primaria		32
	Secundaria	Tarde	35
I.E.P Johannes Gutenberg – Comas	Inicial	Mañana	14
	Primaria		21
	Secundaria	Tarde	16
Total			139

Nota. Adaptado de las planillas del IEP, Johannes Gutenberg, Lima; 2018

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

Consideramos la propuesta de Gonzales, Oseda, Ramírez, Gave (2011) quienes refirieron que la recolección de datos nos proporciona responsabilidad de la información recibida y verificar los efectos de las características en situaciones que se presenta. Cuando conseguimos dicha información ordenada, nos posibilita utilizarla de manera confiable, empleando para tomar mejores decisiones.

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta donde por este medio el investigador recopila información (datos) por medio del cuestionario para adquirir la información necesaria para dicho estudio.

Según Sánchez y Reyes (2015) quienes refirieron que las técnicas son los medios en donde se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función de los objetivos de la investigación tratándose de recolectar información acerca de un objetivo de estudio.

Encuesta

En la presente investigación, para la adquisición y recolección de datos de las variables Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional se utilizó la encuesta como una técnica de recolección de datos, donde Carrasco (2013) se refirió que dicha técnica de la encuesta es muy significativa en la objetividad de recolectar los datos para la ejecución de la investigación. La encuesta es técnica más solicitado que se fundamenta en un cuestionario con una serie de preguntas sirviendo para obtener información.

Al realizar dicho proceso la información será recibida según su apreciación, actitud u opinión que brindan los individuos sobre el tema a tratar sirviendo de ayuda para el desarrollo de la investigación y futuras investigaciones.

Cuestionario

Por consiguiente, para Gómez (2006), refirió que el cuestionario es “una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir” (p.127). Es un instrumento elaborado y diseñado únicamente para los trabajos investigaciones, es un grupo o conjunto de preguntas con el fin de obtener información específica.

Los cuestionarios utilizados para dicho trabajo de investigación son el primero sobre Gestión de Talento Humano el cual consta de 36 preguntas diseñadas para medir la

variable ya mencionada anteriormente, mientras tanto el segundo cuestionario utilizado consta 33 preguntas diseñadas para medir la variable Desarrollo Institucional, ambos han sido adaptados con la finalidad de obtener la información necesaria para la realización de esta investigación.

Instrumentos

Según Sánchez y Reyes (2015) aseveraron que “los instrumentos de recolección de datos se definen como las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p. 166).

El instrumento que se utilizó en consideración en el presente estudio fue el cuestionario. Para recoger la información de la variable gestión de talento humano como también para la variable desarrollo institucional, que es un instrumento de medición que se utiliza para recoger la información precisa, permitiendo establecer un juicio según corresponde sobre las respuestas politómicas.

Ficha técnica

A continuación, se proporciona los datos relevantes de las fichas técnicas para cada variable:

a. Ficha técnica de la Variable Gestión de Talento Humano

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión de Talento Humano

Autores: Miluska J. Huari Diestra

Año de la publicación: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en docentes de la Instituciones Educativas Particulares Johannes Gutenberg, Lima. 2018

Población: 139 docentes

Número de ítem: 36

Aplicación: Encuesta Directa e Individual

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a Gestión de Talento Humano

Escala: Politómica (E. Likert)

Niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Rango</i>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

b. Ficha técnica de la Variable Desarrollo Institucional

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Desarrollo Institucional

Autores: Quispe y Licenciado Nonones, adaptado por Miluska J. Huari Diestra

Año de la publicación: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en docentes de la Instituciones Educativas Particulares Johannes Gutenberg, Lima. 2018

Población: 139 docentes

Número de ítem: 33

Aplicación: Encuesta Directa e Individual

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto al Desarrollo Institucional.

Escala: Politómica (E. Likert)

Niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

<i>Nivel</i>	<i>Rango</i>
--------------	--------------

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

Validez: Para la validación del contenido se recurrió al criterio de juicio de tres expertos, luego se aplicó la prueba piloto a 30 docentes cuya finalidad es conocer si el instrumento es apto para la investigación. Para la validación de los ítems del instrumento, se tuvo en cuenta los siguientes criterios.

Pertinencia: Los ítems se encuentran relacionados con el concepto teórico de la investigación.

Relevancia: Los ítems son adecuados para representar a la dimensión específica del constructo.

Claridad: Las preguntas se encuentran claramente definidas, por ello es conciso, exacto y dirigido.

Validez y Confiabilidad

Validez de los instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) aseveraron que la validez de dicho instrumento produce resultados consistentes y coherentes, autentico de acuerdo a lo que se desea medir realizando deducciones a partir de los resultados obtenidos.

En base a lo expresado, el tipo de validez que se utilizó en el estudio fue la validez de contenido, el mismo que se sustenta en el criterio de juicio de experto. Los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios: pertinencia, relevancia, claridad. En ese sentido, el instrumento fue validado por juicio de experto tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5

Validación del instrumento de la variable gestión de talento humano y desarrollo institucional

Nombre y apellido del experto	Resultado
Dra. Mildred Ledesma	Aplicable
Dr. Luis E. Garay Peña	Aplicable
Dr. Heraclio F. Raza Torres	Aplicable

Nota: Las fuentes se obtuvo de los certificados de validez del Instrumento

Como se observa en la tabla 5, es el juicio de experto dictaminó que el instrumento es pertinente, relevante y cuenta con claridad suficiente para ser aplicado. Logrado la validación de rigor por los expertos en la temática, metodología y especialidad, por docentes de la Universidad Cesar Vallejo, se procedió con la confiabilidad del instrumento

Confiabilidad.

Para Hernández, Fernández y baptista (2010) definieron la confiabilidad como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Por lo tanto, un instrumento es confiable cuando es aplicado varias veces a distintos grupos de individuos que poseen las mismas características y concluyendo en resultados parecidos a las anteriores. Por consiguiente, es importante aplicar el instrumento a diversos grupos la cual otorga la credibilidad siendo así que será usado por futuras investigaciones.

En conclusión, para probar la confiabilidad del instrumento, se efectuó una prueba piloto en una institución educativa de similares características al de la muestra seleccionada, considerándose para ello una muestra de 30 docentes.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario de gestión de talento humano

Resumen del procesamiento de los casos

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

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

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad cuestionario de gestión de talento humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	36

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Interpretación:

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

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

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

Tabla 8

*Confiabilidad cuestionario del desarrollo institucional***Resumen del procesamiento de los casos**

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

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

Tabla 9

*Estadísticos de fiabilidad del desarrollo institucional***Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	33

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Interpretación:

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

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

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

2.7. Métodos de análisis de datos

Teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo se elaboró la base de datos de la variable autonomía los que fueron medidos por medio del instrumento llamado guía de observación, los mismos se fueron registrándose en una hoja de cálculo Microsoft Excel que nos permite realizar un sin números de operaciones estadísticas luego se utilizó el programa estadístico SPSS para su almacenamiento, procesamiento, y análisis de datos, terminado la recolección de la información por los instrumentos, se continuaron con el análisis descriptivo. Tabulándose dichos datos y presentado en tablas y figuras de acuerdo a las variables y cada una de las dimensiones. Asimismo, para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall con el fin de determinar el grado la relación entre las dos variables con el nivel de confianza del 95% y el margen de error de 0.05% de significancia.

.2.8. Aspectos éticos.

De acuerdo a las particularidades del estudio de investigación se considera los aspectos éticos que son muy importante ya que se trabajó con docentes del Instituciones Educativas Particulares Johannes Gutenberg, Lima; 2018, quienes facilitaron la autorización y la aplicación de la encuesta a los docentes manteniendo el respeto en todo momento y el anonimato respecto a las respuestas, sin juzgar que fueron las más acertadas.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

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

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

Regla de decisión;

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

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

Tabla 10

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión de Talento Humano	Desarrollo Institucional
N		139	139
Parámetros normales a,b	Media	2,4173	2,3381
	Desviación típica	,64717	,65446
Diferencias más extremas	Absoluta	,320	,283
	Positiva	,237	,258
	Negativa	-,320	-,283
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,769	3,336
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de normalidad de las variables, presenta un valor $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n \geq 30$). Luego, Siendo en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$.

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

Tabla 11

Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima – 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Eficiente	12	8,6	8,6	8,6
Regular	57	41,0	41,0	49,6
Eficiente	70	50,4	50,4	100,0
Total	139	100,0	100,0	

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

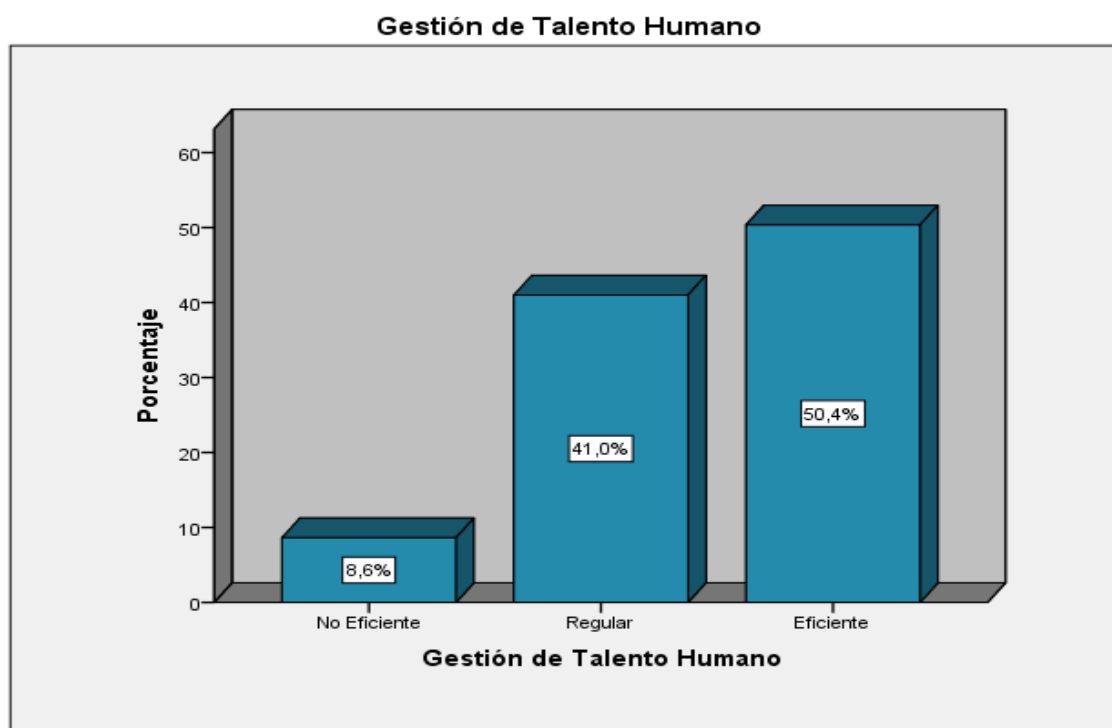


Figura 2. Diagrama de frecuencias de la Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la Gestión del Talento Humano en un nivel no eficiente representa un 8.6%, regular un 41.0% y eficiente un 50.4%; siendo que entre no eficiente y regular representa un 49.6%.

Tabla 12

Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Desarrollo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No óptimo	14	10,1	10,1
Válidos	Regular	64	46,0	56,1
	Óptimo	61	43,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Desarrollo Institucional (Anexo 2)

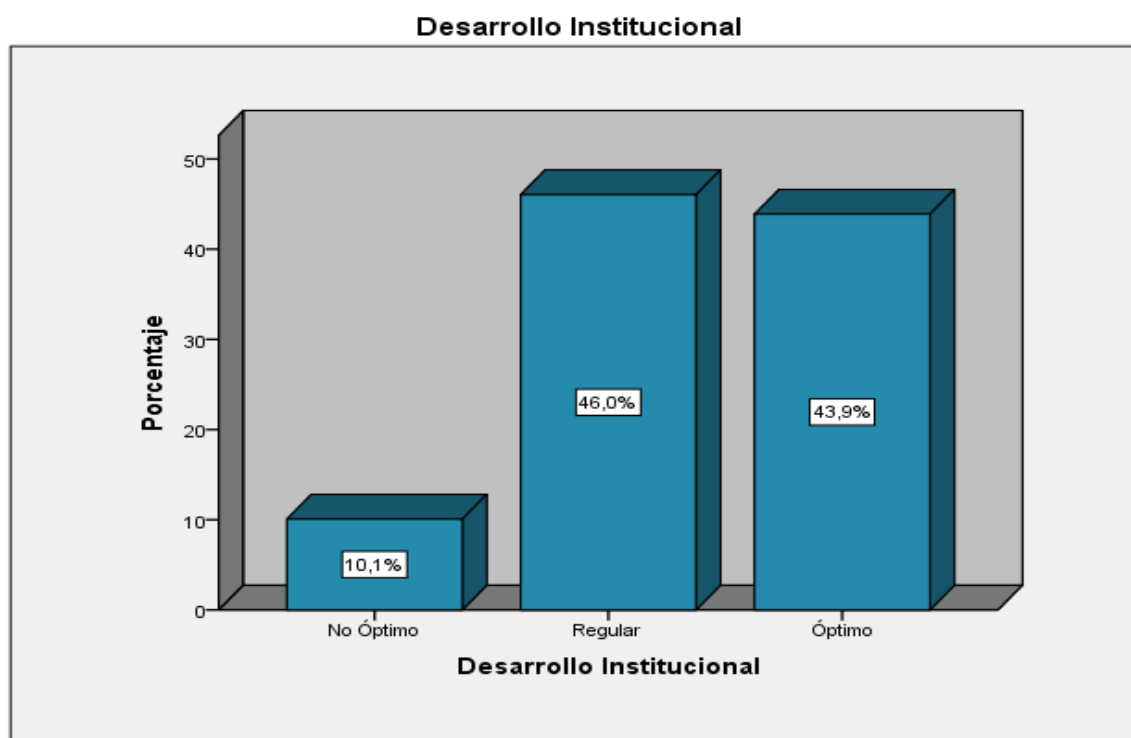


Figura 3. Diagrama de frecuencias del Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Desarrollo Institucional en un nivel no óptimo representa un 10.1%, regular un 46% y aceptable un 43.9%; siendo que entre no óptimo y regular representa 56.1%.

Tabla 13

Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Gestión de Talento Humano	No Eficiente	11 7,9%	1 0,7%	0 0,0%	12 8,6%
	Regular	3 2,2%	39 28,1%	15 10,8%	57 41,0%
	Eficiente	0 0,0%	24 17,3%	46 33,1%	70 50,4%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

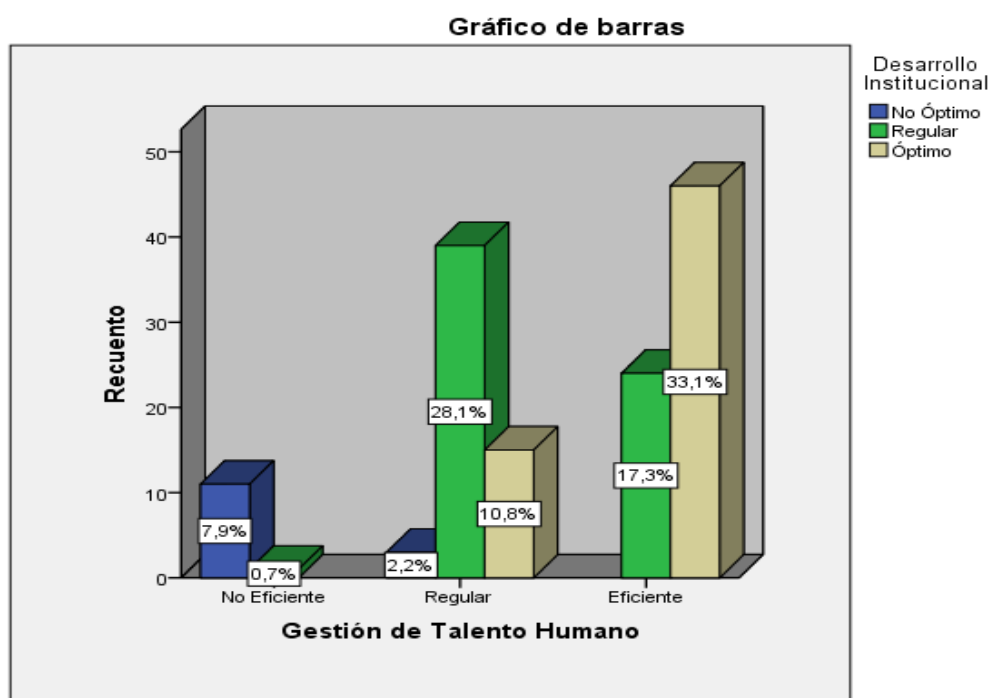


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la gestión del talento humano en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la gestión del talento humano en un nivel regular, el 28.1% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la gestión del talento humano en un nivel eficiente, el 33.1% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

Tabla 14

Dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Reclutamiento	No Eficiente	11 7,9%	4 2,9%	1 0,7%	16 11,5%
	Regular	1 0,7%	25 18,0%	10 7,2%	36 25,9%
	Eficiente	2 1,4%	35 25,2%	50 36,0%	87 62,6%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

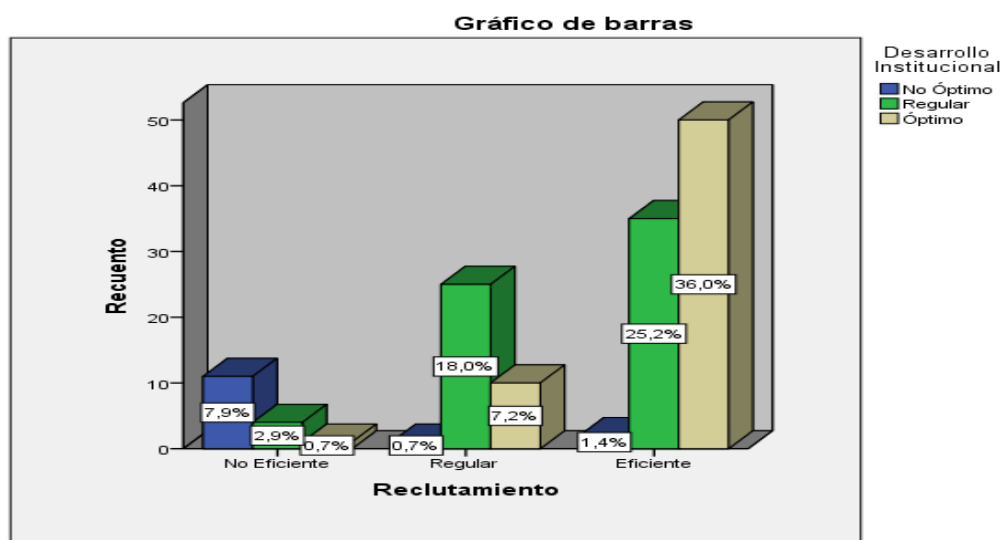


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el reclutamiento en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; el reclutamiento en un nivel regular, el 18% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; el reclutamiento en un nivel eficiente, el 36% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

Tabla 14

Dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Selección	No Eficiente	11 7,9%	4 2,9%	0 0,0%	15 10,8%
	Regular	1 0,7%	29 20,9%	7 5,0%	37 26,6%
	Eficiente	2 1,4%	31 22,3%	54 38,8%	87 62,6%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

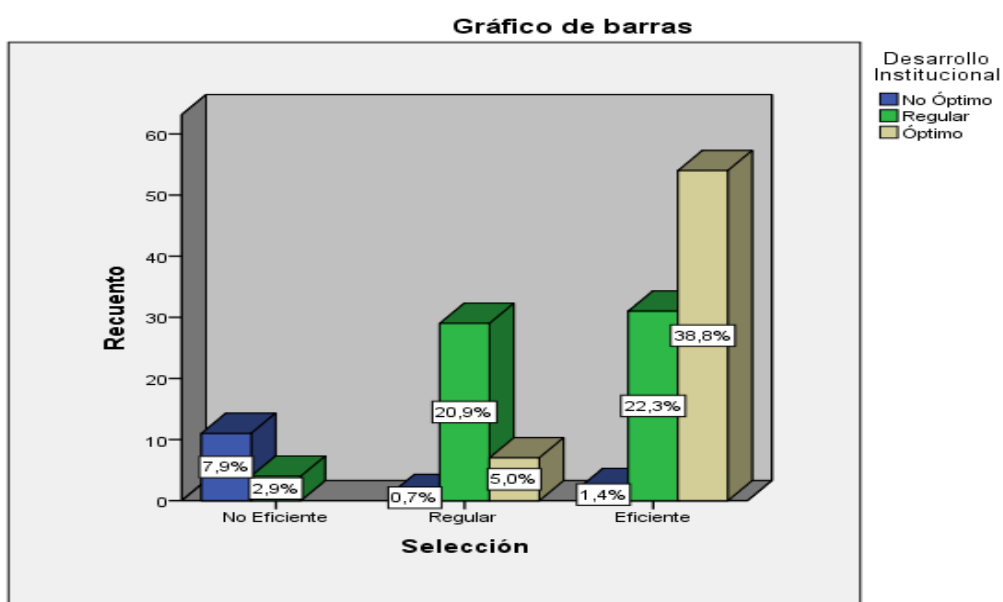


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la selección en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la selección en un nivel regular, el 20.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la selección en un nivel eficiente, el 38.8% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

Tabla 16

Dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Capacitación	No Eficiente	11 7,9%	1 0,7%	1 0,7%	13 9,4%
	Regular	2 1,4%	48 34,5%	20 14,4%	70 50,4%
	Eficiente	1 0,7%	15 10,8%	40 28,8%	56 40,3%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

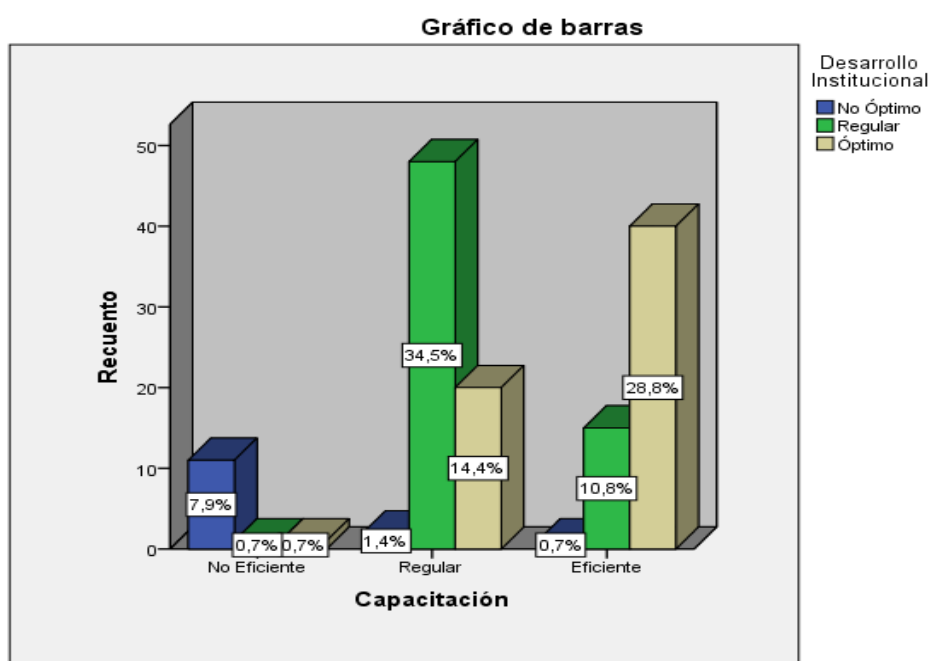


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacitación en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la capacitación en un nivel regular, el 34.5% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo la capacitación en un nivel eficiente, el 28.8% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

Tabla 17

Dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Recompensa	No Eficiente	11 7,9%	4 2,9%	2 1,4%	17 12,2%
	Regular	3 2,2%	43 30,9%	22 15,8%	68 48,9%
	Eficiente	0 0,0%	17 12,2%	37 26,6%	54 38,8%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

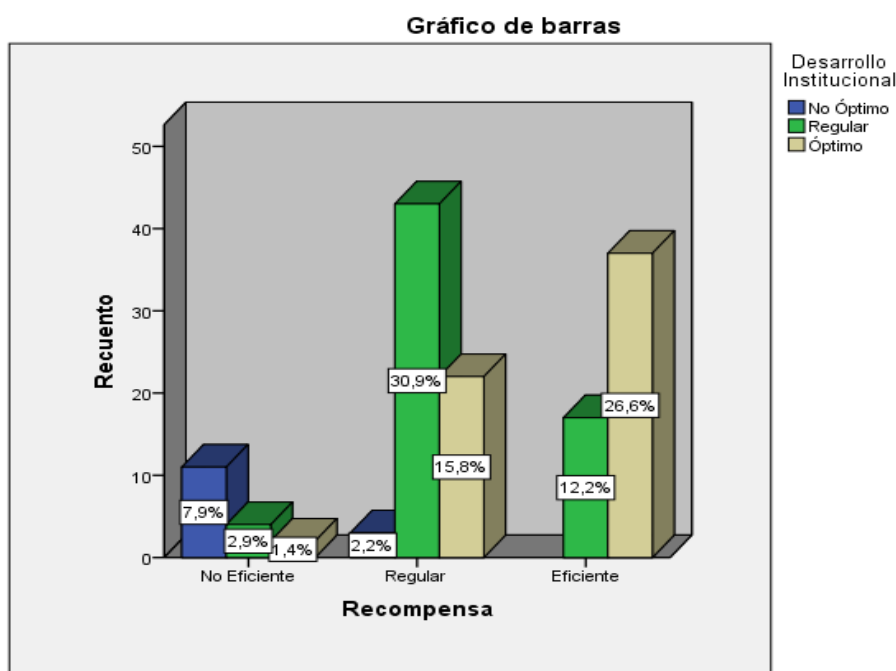


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la recompensa en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la recompensa en un nivel regular, el 30.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la recompensa en un nivel eficiente, el 26.6% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

Tabla 18

Dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

		Desarrollo Institucional			Total
		No Óptimo	Regular	Óptimo	
Evaluación de desempeño	No Eficiente	11 7,9%	4 2,9%	6 4,3%	21 15,1%
	Regular	2 1,4%	38 27,3%	14 10,1%	54 38,8%
	Eficiente	1 0,7%	22 15,8%	41 29,5%	64 46,0%
Total		14 10,1%	64 46,0%	61 43,9%	139 100,0%

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

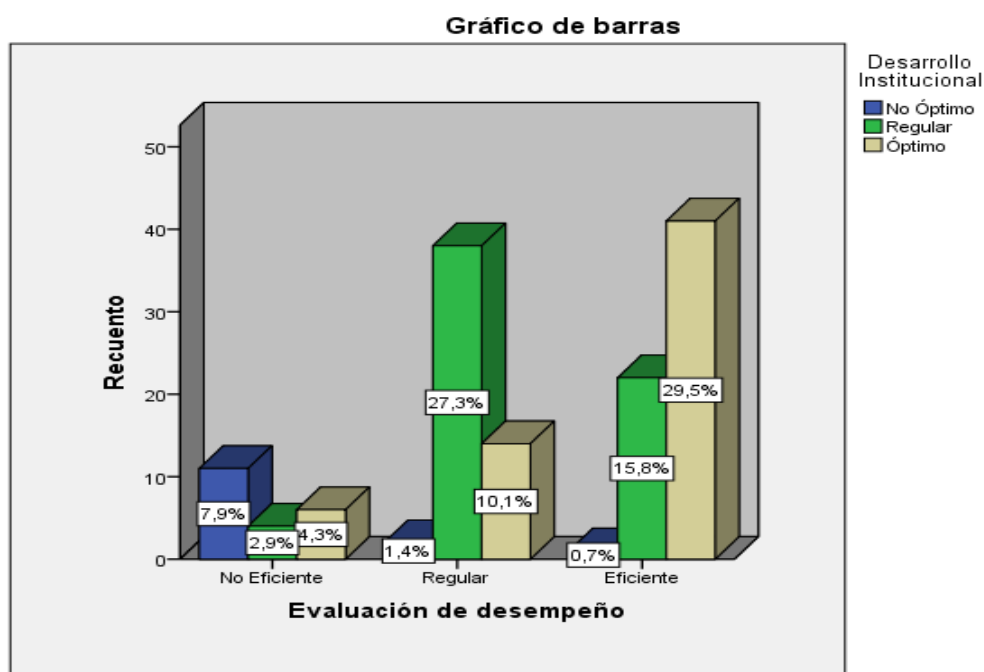


Figura 9. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la evaluación de desempeño en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la evaluación de desempeño en un nivel regular, el 27.3% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la evaluación de desempeño en un nivel eficiente, el 29.5% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018

Hipótesis Nula.

No existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 19

Correlación Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional

Correlaciones

			Desarrollo Institucional	Gestión de Talento Humano
Desarrollo Institucional		Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Tau_b de Kendall	N	139	139
Gestión de Talento Humano		Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	Tau_b de Kendall	N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.549 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Específica 1

Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 20

Correlación dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional

		Correlaciones	
		Desarrollo Institucional	Reclutamiento
Desarrollo Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Tau_b de Kendall	N	139	139
	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
Reclutamiento	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.447 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Hipótesis Específica 2

Existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 21

Correlación dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional

		Correlaciones	
		Desarrollo Institucional	Selección
Desarrollo Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	139	139
Selección	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.546 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

Hipótesis Específica 3

Existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 22

Correlación dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional

Correlaciones			
		Desarrollo Institucional	Capacitación
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
	Desarrollo Institucional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	139	139
	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
Capacitación	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.536 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Específica 4

Existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 23

Correlación dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional

Correlaciones			
		Desarrollo Institucional	Recompensa
Tau_b de Kendall	Desarrollo Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,489**
		N	. 139
	Recompensa	Coeficiente de correlación	,489**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	. 139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.489 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Específica 5

Existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Regla de decisión;

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

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

Tabla 24

Correlación dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional

		Correlaciones	
		Desarrollo Institucional	Evaluación de desempeño
Desarrollo Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	139	139
Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.418 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación de desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

IV. DISCUSIÓN

Entorno a la validez interna del estudio es importante señalar que el diseño seleccionado fue el adecuado, en tanto plan, estructura y estrategia. De igual manera la confiabilidad de los instrumentos fue la adecuada, encontrándose los siguientes coeficientes: instrumento “cuestionario de gestión de talento humano” su fiabilidad es de 0.951 Alfa de Cronbach; instrumento “cuestionario del desarrollo institucional” su fiabilidad es de 0.942 Alfa de Cronbach.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.447 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018; lo que implica que, el reclutamiento en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; el reclutamiento en un nivel regular, el 18% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; el reclutamiento en un nivel eficiente, el 36% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Pilataxi (2015) en su tesis titulada. “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato- Ecuador, los resultados señalan que existe una relación positiva entre ambas variables encontrándose en un nivel de correlación alta la cal es eficiente en un 67% con un coeficiente Rho Spearman de 0,801 concluyendo en una correlación alta entre el control interno y la gestión del talento humano. Del mismo modo; Quispe (2013) en su tesis denominada: “El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01- 2012”, los resultados señalan que según correlación Rho de Spearman 0,745 para la prueba de hipótesis, es en el nivel de significancia de 5.0% de margen de error (bilateral) y 95% de confiabilidad de los datos procesado de las variables de estudio; aceptándose la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, con una $p= 0.001(p < 0.05)$. Asimismo, el estudio de Chiavenato (2004) puesto que reafirma que el reclutamiento es la labor donde la organización en este caso la Instituciones Educativas

identifica y capta a los futuros empleados capacitados e idóneos para trabajar por objetivos organizacionales.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.546 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluyéndose que: Existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; lo que implica que, ; la selección en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la selección en un nivel regular, el 20.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la selección en un nivel eficiente, el 38.8% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Muñoz (2015), realizó la investigación denominada “Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”, los resultados señalan que todo estudiante talentoso incide en los cumplimientos del trabajo en lo personal y administrativos del Hospital del IESS de Babahoyo, demostrando ineficiencia e ineficacia en la prestación de los servicios de salud a los usuarios. La disconformidad de la población frente a los servicios afectó notablemente la imagen del hospital y de la seguridad social en la ciudad de Babahoyo. Los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados de la presente investigación corrobora lo planteado por Chiavenato (2004), puesto que reafirma que la elección de personal actúa como un filtro que ayuda que solo determinados individuos puedan ingresar en las empresas con los perfiles y principios éticas solicitado por la empresa.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.536 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo

Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; lo que implica que, la capacitación en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la capacitación en un nivel regular, el 34.5% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo la capacitación en un nivel eficiente, el 28.8% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Anticona (2017) en su tesis titulado “Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017”, los resultados señalan que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.801 e indica que existe relación positiva, nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo) entre las variables, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; por lo tanto existiendo una relación significativa entre las variables, finalmente concluye que la investigación demostró el objetivo 1, existiendo relación significativa entre la conciencia y la gestión del talento humano desde la perspectiva de los profesores de dicho plantel; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.738, demostró una alta asociación entre las variables. Ante ello cabe mencionar que tiene relación con los estudios realizados por Pardo y Díaz (2014) “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.2014” se refuerzan los procesos de capacitación y desarrollo de competencias donde se convierten en factores claves para la transformación organizacional en un grupo donde el resultado es generar cambio de tranquilidad y transparencias de esta forma el 83% de líderes de talento humano; se refuerzan con los planteamientos de Chiavenato (2009) y De Cenzo y Robbins (2008) que definen que la capacitación son procesos que se trabajan en breve intervalo donde las personas pueden aprender conocimientos, actitudes y habilidades que se programan para el logro de objetivos definidos y donde se alienta las habilidades de los trabajadores de tal forma que las mejoras que se hagan conduzcan a mejorar la productividad en la empresa.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.489 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$

(altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 4; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; lo que implica que, la recompensa en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la recompensa en un nivel regular, el 30.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la recompensa en un nivel eficiente, el 26.6% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Avilés (2014) realizó el siguiente trabajo de indagación: “El clima organizacional y el desarrollo institucional en la institución educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate - Vitarte. Lima 2013”, los resultados señalan que el valor rho Spearman de 0.590 y una $p = 0.001$. Igualmente, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados de la presente investigación corrobora lo planteado por Chiavenato (2009) que definen que la recompensa cuando se desarrolla y crece la demanda hay una mayor variedad en los recursos necesarios que se utilizan para ejecutar operaciones provocando el incremento del número del personal y garantizando los conocimientos, habilidades y destrezas. También sería un proceso utilizado para incentivar y crear expectativas de los individuos y complacer carencias personales en las que comprenden como gratificaciones, salarios, utilidades y servicio social.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 5, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.418 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 5; concluye que: Existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación de desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; lo que implica que, la evaluación de desempeño en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la evaluación de desempeño en un nivel regular, el 27.3% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la evaluación de desempeño en un nivel eficiente, el 29.5% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Almonte (2015) Elaboró la presente

tesis titulado “Gestión del talento humano en Relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani Provincia de Carabaya, 2015”, los resultados señalan que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral. Ante ello cabe mencionar que tiene relación con los estudios realizados por Almonte (2015) “Gestión del talento humano en Relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani Provincia de Carabaya, 2015” donde se percibe que hay una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño en las I.E., una correlación en el coeficiente “r” de Pearson de 0.565. Así mismo corrobora lo planteado por Chiavenato (2009) y Koontz y Weirhrich (2004) que definen a la evaluación de desempeño como una herramienta de gestión que sirve para evaluar conocimientos, capacidades y limitaciones que aportan al logro y que les permite reconocer las tareas realizadas.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.549 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018; lo que implica que, la gestión del talento humano en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; la gestión del talento humano en un nivel regular, el 28.1% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; la gestión del talento humano en un nivel eficiente, el 33.1% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo. Este resultado es sustentado por los estudios realizados por Pardo y Díaz (2014) en su tesis titulado “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.2014”, los resultados señalan que las campañas de expectativas generan cambios de tranquilidad y transparencia de esta forma, el 83% de los líderes de talento humano. Asimismo; Pérez (2015) realizaron el siguiente trabajo de investigación: “Líder pedagógico y gestión del

talento humano según los docentes de la Red N° 04 Ugel N°05 San Juan de Lurigancho”, los resultados señalan que de acuerdo con la estadística se corroboró que el líder pedagógico se relaciona significativamente con la gestión de talento humano. Igualmente, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados de la presente investigación corrobora lo planteado por Chiavenato (2009) que definen que la gestión del talento humano se determinó por un conjunto de políticas y prácticas útiles para presidir los cargos administrativos relacionados con la gestión del personal y Quispe y Nonones (2010) que refieren que el desarrollo Institucional es el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por las instituciones en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Por lo tanto, la gestión de talento humano es importante debido a que dejan de ser simples recursos (humanos) y son considerados entes con talento, capacidad, conocimiento, etc. que participan para la mejora de su visión, gestión, aprendizaje y convicción del desarrollo institucional.

V. CONCLUSIÓN

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.447, demostró una baja asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.546, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.536, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.489, demostró una baja asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 5, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.418, demostró una baja asociación entre las variables.
- Sexta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes

Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.549, demostró una moderada asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** De acuerdo a la conclusión 1. Se les recomienda a los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, promover talleres de sensibilización para el comité de evaluación docente que permite afianzar y mejorar el reclutamiento del personal para atraer candidatos eficientes que aporten para el mejor desarrollo institucional de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg.
- Segundo:** De acuerdo a la conclusión 2. A los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, se le recomienda promover talleres de reflexión para el comité de evaluación docente que permita ser minucioso, detallista y aplique técnicas como entre la prueba de conocimiento, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación pero sobre todo tener en cuenta su formación personal cimentada en valores para mejorar la selección del personal para el desarrollo institucional de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg.
- Tercera:** De acuerdo a la conclusión 3. Al ministerio de educación en coordinación con las UGEL (es) y redes educativas deben desarrollar programas de capacitación para los directivos, para mejorar la gestión de talento humano en el desarrollo Institucional de las Instituciones Educativas públicas y privadas y a los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, se le recomienda seguir impulsando capacitaciones para adquirir conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar al objetivo.
- Cuarta:** De acuerdo a la conclusión 4. A los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, se le sugiere promover la creación de un programa de recompensa (incentivos) para que se sientan reconocidos, motivados, animados y comprometidos a seguir continuando en su labor; para el personal docente y administrativos que permite mejorar el desarrollo institucional de la institución educativa privada Johannes Gutenberg.
- Quinta:** De acuerdo a la conclusión 5. A los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, se le sugiere promover constantes

evaluaciones de desempeño para medir el rendimiento del personal docente y verificar si están llegando a su meta, permitiendo mejorar el desarrollo institucional de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg.

Sexta: De acuerdo a la conclusión 6. Se les sugiere a los directores de las instituciones educativas privadas Johannes Gutenberg, Lima, que debe tener reuniones cada cierto tiempo para informales como están avanzando institucionalmente y brindarles información de su gestión para que se sientan identificados y que forma parte de dicha evolución. Ya que si se mejoran este vínculo entre director y docente o área de gestión de talento humano y docentes; tendrán óptimos resultados la cual se evidenciará en el desarrollo institucional brindando una mejor calidad de educación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencia*. Recuperado de http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento-humano_a.pdf
- Almonte, G. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya.2015* (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Anticona, D. (2017). *Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017*. Recuperado de file:///C:/Users/Heraclio/Downloads/Anticona_VDM.pdf
- Arnaz, J. (1981). *La planeación curricular*. México: Trillas.
- Avilés, E. (2014). *Crecimiento, instituciones y grupos de poder. Los efectos olvidados en Sinaloa*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v30n71/1870-3925-regsoc-30-71-rys_2018_71_a372.pdf
- Avilés, P. (2014). *El clima organizacional y el desarrollo institucional en la institución educativa “Jorge Diomedes Giles Llanos” de Ate -Vitarte. Lima 2013*. Recuperado de <http://www.usmp.edu.pe/pdf/relaciondocentes17uno.pdf>.
- Benites, L. (2005). *Análisis conductual en el Perú*. Recuperado de <file:///C:/Users/Heraclio/Downloads/1229-4494-1-PB.pdf>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da ed.) México: Pearson Education.
- Bernard A, et al. (1997). In vivo mutational analysis of highly conserved amino acid residues of the small subunit *Cpa1p* of the carbamylphosphatesynthetase of *Saccharomyces cerevisiae*. *Yeast* 13(11),1021-8
- Blaque, O. (1999). *La capacitación un recurso dinamizador de las organizaciones*, 2da edición. Argentina: Ediciones Macchi.

- Briceño, M. y Godoy, L. (2012). *El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor En las Organizaciones*. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)57-67.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)57-67.pdf)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. 5° edición. Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván. Validez y confiabilidad.
- Certo, S. (1998). *Supervision: concepts and skill buil*. New York: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5° edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3° edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa Wiley.
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Del Rincon, D., Arnal, J., Latorre, A., Sans, A. (1995). *Técnicos de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid, España: Dykinson.
- Denzi, K. y Lincoln, Y. (2005). *The Sage Handboock of Qualtative Research*. London. Ingraterra: Sage.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11va ed.). México, D.F.: Pearson Educación.

- Diccionario ABC (2018). *Definición ABC*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/>
- Drucker, P. (1954). *The Practice of management*. Estados Unidos: Harper y Brothers Publishers
- Drucker, P. (1995). *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Norma.
- EducaRed(2018). *Tecnología*. Recuperado de <https://www.ecured.cu/Tecnolog%C3%ADa>.
- Eslava, E. (2004). *Coaching en la gestión del capital humano*. <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/gestion-clima-laboral-mercado-global/gestion-clima-laboral-mercado-global.pdf>
- Eslava, E. (2010). *Gestión de talento humano en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Internacional.
- Fayol, H. (1917). *Administración industrial y general*. Madrid: Orbis.
- Ferrer, J. (2014). *La gestión del cambio*. Madrid, España: Empresarial. File:///C:/Users/kevin/Downloads/DialnetGestionDelTalentoHumanoYElCompromisoOrganizacional-5157763.pdf
- Flick, U (2007). *Introducción a la Investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- García, C. (2014). *Teorías de la Administración*. Recuperado de http://www.letrak.com.co/alejandro/material/adm/teoremas_administrativos.pdf.
- Gonzales, C., Oseda, D., Ramírez, F & Gave, CH. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hernández, S., Fernández, C. y Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5^{ta} Ed.). México: McGraw-Hill Internacional editores.

- Herrero, G. (productor) y Piñeyro, M. (director). (2006). *El Método* [cinta cinematográfica]. Argentina-España: Palm Pictures.
- Ibáñez, M. (2009). *Administración de Recursos humanos en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Jaramillo, M. (2014). *Enfoque del Comportamiento en la administración*. Recuperado de <http://www.umc.edu.ve/umc/opsu/contenidos/milagros/Unidades/Unidad%20VI/Guia/Guia.pdf>
- Katz, D. y Kahn, R. (1977). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Tirillas.
- Koontz, H. y Weirhrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. 12° Edición. México: McGraw-Hill Internacional.
- Marx, K y Engels, F (1966). *Las condiciones sociales en Rusia*. Godelier, M; Marx, K; Engels, F. El modo de producción asiático, Eudecor, Córdoba. 37 Ibídem, pág. 148.
- Marx, K. (1859) *Contribución a la crítica de la economía política*. Buenos Aires. Siglo XXI editores.
- Mayo, E. (1944). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Argentini: Ediciones Galatea.
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1999). *Formación, orientación y desarrollo*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Ministerio de educación (2003). *Manual de elaboración, costeo y presupuesto de PLANES de MEJORA*. Recuperado <http://www.fondep.gob.pe/wp-content/uploads/2014/01/Manual.pdf>
- Ministerio de educación (2016). *Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional (PEI)*.

- Mora, L. (2012). *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en cnt sistemas de información S.A.* Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5119/tesis56.pdf>
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo.* Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/2050/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000044.pdf>
- Newman, P. (1943). *Sraffa and imperfect competition*. CJE. vol. 12, N. 1.
- Ortiz, F. y García. (2012). *Metodología de la investigación, el proceso y sus técnicas*. México, D.F. Grupo Noriega Editores.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de PacuchaAndahuaylas*. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pardo, M y Díaz, L. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.2014*. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8709/1010203957%20-%202014.pdf?sequence=1>
- Parker, M. (1942). *Administración dinámica*. México: Herrero Hermanos.
- Pereda, S. (2005). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Pérez, J. (2015). *Líder pedagógico y gestión del talento humano según docentes de la Red 04 UGEL 05. San Juan de Lurigancho.2015* (Tesis de maestría en administración de la educación, Universidad Particular Cesar Vallejo, S.J.L, Lima Perú).
- Pilataxi, C. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato- Ecuador*. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Porras, J. & Robertson, P. (1992). Organization development: Theory, practice, and research. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2d ed.), vol. 3: 719-822. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad de Medellin.
- Quispe, M. y Nonones, C. (2010). *Desarrollo institucional*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3824/Cajahuaranga_CMDP.pdf?sequence=1
- Quispe, N. (2013). *El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01-2012*. Recuperado de file:///C:/Users/Heraclio/Downloads/Quispe_HNS.pdf
- Robbins, P. (1997). *Comportamiento organizacional*, Séptima Edición. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, P. (2004). *Comportamiento organizacional*, Séptima Edición. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, P. y De Cenzo, D. (2008). *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*, 6ª ed., México: Pearson Educación.

- Rosales, G. (2007). *Ética y valores profesionales*. México: Universidad Autónoma de México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria
- Schmuck, R. y Miles, M. (1971). *Organization development in schools*. Palo Alto, California: National Press Book.
- Tamayo y Tamayo (2004), *El proceso de la Investigación científica 4ta edición*. Editorial Limusa. S.A México.
- Tapiero, E., y López de P., L. (2006). *Gestión escolar inteligente. Instituciones educativas neosistémicas del siglo XXI*. Colciencias-Uniamazonia. Cali: Feriva.
- Torres, L. (2002). *Administración del Talento Humano en las empresas públicas y privadas en el Municipio de Florencia Caquetá, Universidad de la Amazonía*. Recuperado de <http://uniamazonia.edu.co/index.php?Talent+Humanopdf>
- Torres, Z. (2003). *Fundamentos de administración principios básicos*. 2ª Ed. México: Editorial Patria
- Trias de Bes, F. y Kotler, P. (2011). *Innovar para ganar*. España: Editorial Empresa activa.
- UNESCO (2016). *Qué hace a un currículo de calidad*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002439/243975s.pdf>
- Vara, A. (2015). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Lima: Grupo Continental.

Vásquez, S. (2016). *Nuevas herramientas tecnológicas*. Recuperado de https://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06/n6_art_bustillo.htm

Vizcarra, O. (2016). *Crecimiento y desarrollo con talento humano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-crecimiento-y-desarrollo-talento-humano-45594.aspx>

Weber, M. (1977). *¿Qué es la Burocracia?* Buenos Aires: La pléyade.

Werther et.al, (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*, (5a. ed.) México: McGraw-Hill.

Werther, W. y Davis, K. (1966). *Administración de Recursos Humanos*. 6° edición. México: McGraw-Hill Internacional.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. 6° edición. México: McGraw-Hill Internacional.

Werther. et.al, (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Zorrilla, A. (1993) *Introducción a la metodología de la investigación*. 11° Edición. México: Editores Aguilar León y Ca.

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.						
AUTOR: Miluska Huari Diestra						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>Existe relación positiva entre la</p>	Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Reclutamiento	Reclutamiento Interno. Reclutamiento Externo. Reclutamiento Mixto.	1,2,3 4,5 6,7	Eficiente (134-180) Regular (85-133) No Eficiente (36-84)
			Selección	Curriculum Vitae. Entrevista. Contratación.	8,9 10,11 12,13,14	
			Capacitación	Presupuesto para capacitación. Plan programa de capacitación.	15,16,17 18.19	
			Recompensa	Pagos. Promociones. Beneficios.	20.21.22 23.24 25.26.27	
			Evaluación de desempeño	Desempeño en su puesto. Pontencial de desarrollo	28.29.30.31	
					32.33.34.35.36	
			Variable 2: Desarrollo Institucional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Organización	Planeación y desarrollo.	1,2,3,4,5,6,7,8	Óptimo (123-165) Regular (78-122) No Óptimo (33-77)			
Tecnología	Equipamientos.	9,10,11,12,13,14				
Economía	Generación de recursos.	15,16,17,18,19,20				
Innovación	Mejora continua.	21,22,23,24,25,26				

Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018?	Determinar la relación que existe entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.	dimensión de Evaluación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.	Infraestructura	Modernización.	27,28,29,30,31,33,33	
--	---	---	-----------------	----------------	----------------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Aplicado</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>139 docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 139</p> <p>MUESTREO: No aplica se trabaja con toda la población</p>	<p>Variable 1 :</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Gestión de Talento Humano</p> <p>Autor:</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Marzo – Julio 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Desarrollo Institucional</p> <p>Autor:</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Marzo – Julio</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de frecuencia y figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Significancia bilateral</p> <p>Tau_b de Kendall</p>

Anexo 2. Instrumentos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO – MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
--

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CUESTIONARIO

Estimado docente.

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar información sobre la gestión del talento humano en las instituciones educativas Johannes Gutenberg, Lima. La información que usted aportará servirá de sustento para la realización del estudio investigación, por lo que se le agradece responder todas las preguntas de manera objetiva y sincera, a fin de contribuir con la educación.

INDICACIONES: Lea con atención y conteste las preguntas marcando con una X la alternativa que consideres correcta de acuerdo a la valoración siguiente:

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

ITEM N°	DIMENSIONES / ITEMS	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. RECLUTAMIENTO					
1.	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.					
2.	El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.					
3.	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.					
4.	Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.					
5.	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.					
6.	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.					
7.	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ético profesional.					
	DIMENSIÓN 2. SELECCIÓN					
8.	Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del curriculum de los participantes.					

9	Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen curriculum vitae.					
10.	Los directivos de la institución educativa durante la entrevista trata de averiguar si la persona candidata es la adecuada para ocupar el puesto vacante que se ha solicitado.					
11.	La entrevista que realizan los directivos de la institución educativa son elaboradas teniendo en cuenta los aspectos más relevantes a través de preguntas preestablecidas (referentes a aspectos como la formación, experiencia, predisposición para el puesto).					
12.	Los contratos que se establecen entre la institución educativa con los profesores y los trabajadores tiene la formalidad del caso.					
13.	En los contratos que se establecen a los profesores y a los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones de ambas partes.					
14.	En los contratos que se establecen con la institución educativa se toma en cuenta los derechos del trabajador reconocida por la organización internacional del trabajo.					
	DIMENSIÓN 3. CAPACITACIÓN					
15.	La institución educativa cuenta anualmente con el presupuesto para realizar la capacitación de su personal.					
16.	Las capacitaciones que realiza la institución educativa es financiado por recursos propios.					
17.	La institución educativa para capacitar a sus profesores entrega materiales impresos, útiles de escritorio y solventa los refrigerios.					
18.	Las capacitaciones que brinda la institución educativa son permanentes y continuas.					
19.	La institución educativa para capacitar a los profesores y a los trabajadores contrata a profesionales idóneos de acuerdo a su especialidad.					
	DIMENSIÓN 4. RECOMPENSA					
20.	Los pagos de remuneración de los docentes y trabajadores es asumida por la institución educativa.					
21.	Los pagos que realizala institución educativa a sus profesores y trabajadores son puntuales.					
22.	Los profesores reciben en el día del maestro, 28 de julio y navidad incentivos económicos otorgados por la institución educativa.					
23.	La institución educativa promociona incentivos para los profesores, trabajadores y los padres de familia debido a su desempeño y apoyo.					
24.	La institución educativa promueve incentivos a los padres de familia de menores recursos económicos.					
25.	La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.					
26.	La institución educativa se preocupa por el desarrollo					

	profesional de sus profesores y trabajadores.					
27.	La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.					
	DIMENSIÓN 5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
28.	Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.					
29.	Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al dialogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.					
30.	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.					
31.	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.					
32.	Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.					
33.	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.					
34.	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.					
35.	En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.					
36.	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.					

Muchas gracias

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSTGRADO – MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

VARIABLE 2: DESARROLLO INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO

Estimado docente.

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar información sobre el desarrollo institucional en las instituciones educativas Johannes Gutenberg, Lima. La información que usted aportará servirá de sustento para la realización del estudio investigación, por lo que se le agradece responder todas las preguntas de manera objetiva y sincera, a fin de contribuir con la educación.

INDICACIONES: Lea con atención y conteste las preguntas marcando con una X la alternativa que consideres correcta de acuerdo a la valoración siguiente:

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

ITEM Nº	DIMENSIONES / ITEMS	CATEGORIAS				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. ORGANIZACIÓN					
1.	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora.					
2.	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años.					
3.	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros.					
4.	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas.					
5.	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa.					
6.	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales.					
7.	La institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes.					
8.	Su institución cuenta con un plan de capacitación para docentes.					
	DIMENSIÓN 2. TECNOLOGÍA					
9.	Su institución adquiere equipos de última generación.					
10.	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados.					
11.	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?					
12.	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.					
13.	Cuenta con aulas de innovación pedagógica.					
14.	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 3. ECONOMÍA					

15.	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?.					
16.	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.					
17.	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.					
18.	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.					
19.	Realizan actividades que generan ingresos para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).					
20.	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.					
DIMENSIÓN 4. INNOVACIÓN						
21.	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.					
22.	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.					
23.	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.					
24.	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.					
25.	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.					
26.	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.					
DIMENSIÓN 5. INFRAESTRUCTURA						
27.	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.					
28.	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y Laboratorios.					
29.	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.					
30.	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad.					
31.	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes.					
32.	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora.					
33.	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales.					

Muchas gracias

nexo 3. Autorización de la institución educativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.253 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. María Luisa Henrici Espinosa

I.E.P. Johannes Gutenberg de El Agustino

Atención:

Directora Pedagógica

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA** identificado(a) con DNI N.° **43158331** y código de matrícula N.° **7000695155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS JOHANNES GUTENBERG**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Asociación Cultural Johannes Gutenberg

I.E.P. JOHANNES GUTENBERG

MESA DE PARTES

NOMBRE

Casha Beldar

FIRMA

FECHA

11/07/18 HORA 14:00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.252 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Oscar Fidel Palacios Vilca

I.E.P. Johannes Gutenberg de El Agustino

Atención:

Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA** identificado(a) con DNI N.° **43158331** y código de matrícula N.° **7000695155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS JOHANNES GUTENBERG**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Asociación Cultural Johannes Gutenberg
I.E.P. JOHANNES GUTENBERG

MESA DE PARTES

NOMBRE Carla RoldánFIRMA [Firma]FECHA 03/07/18 HORA 14:00

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos, Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343

LIMA ESTE Av. del Buzo 318, Puerto Real, San Juan de Lurigancho, Tel. (+511) 200 0000 Fax. (+511)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.254 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Jorge Anibal Alvarado Campos
I.E.P. Johannes Gutenberg de Comas

Atención:
Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MILUSKA JANETH HUARI DIESTRA** identificado(a) con DNI N.° **43158331** y código de matrícula N.° **7000695155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS JOHANNES GUTENBERG**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad
ESCUELA DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Nombre: *Carla Polanco*
Firma: *[Firma]*
Fecha: *11/07/18*
Hora: *14:00*

Anexo 4. Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Gestión de Talento Humano”

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de Talento Humano.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Garay Peño Luis Edilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...06705891.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.	✓		✓		✓		
3	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por mérito/cría.	✓		✓		✓		
4	Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.	✓		✓		✓		
5	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.	✓		✓		✓		
6	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.	✓		✓		✓		
7	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del currículum de los participantes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen currículum vitae.	✓		✓		✓		
10	Los directivos de la institución educativa durante la entrevista trata de averiguar si la persona candidata es la adecuada para ocupar el puesto vacante que se ha solicitado.	✓		✓		✓		
11	La entrevista que realizan los directivos de la institución educativa son elaboradas teniendo en cuenta los aspectos más relevantes a través de preguntas preestablecidas (referentes a aspectos como la formación, experiencia, predisposición para el puesto).	✓		✓		✓		
12	Los contratos que se establecen entre la institución educativa con los profesores y los trabajadores tiene la formalidad del caso.	✓		✓		✓		
13	En los contratos que se establecen a los profesores y a los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones de ambas partes.	✓		✓		✓		
14	En los contratos que se establecen con la institución educativa se toma en cuenta los derechos del trabajador reconocida por la organización internacional del trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución educativa cuenta anualmente con el presupuesto para realizar la capacitación de su personal.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones que realiza la institución educativa es financiado por recursos propios.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa para capacitar a sus profesores entrega materiales impresos, útiles de escritorio y	✓		✓		✓		

	solventa los refrigerios.	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Las capacitaciones que brinda la institución educativa son permanentes y continuas.	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	La institución educativa para capacitar a los profesores y a los trabajadores contrata a profesionales idóneos de acuerdo a su especialidad.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 4: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Los pagos de remuneración de los docentes y trabajadores es asumida por la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Los pagos que realiza la institución educativa a sus profesores y trabajadores son puntuales.	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Los profesores reciben en el día del maestro, 28 de julio y navidad incentivos económicos otorgados por la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>							
23	La institución educativa promocioma incentivos para los profesores, trabajadores y los padres de familia debido a su desempeño y apoyo.	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	La institución educativa promueve incentivos a los padres de familia de menores recursos económicos.	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>							
26	La institución educativa se preocupa por el desarrollo profesional de sus profesores y trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.	<input checked="" type="checkbox"/>							
	DIMENSIÓN 5: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
28	Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al dialogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>							
30	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.	<input checked="" type="checkbox"/>							
31	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>							
32	Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.	<input checked="" type="checkbox"/>							
33	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>							
34	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>							
35	En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.	<input checked="" type="checkbox"/>							
36	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Geray Peña Luis Eulberto DNI: 067055994
Grado y Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

San Juan de Lurigancho 23 de Junio del 2018

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



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA DIMENSION VARIABLE Y LA DIMENSION INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ITEMS LA OPCION DE RESPUESTA		
RECLUTAMIENTO	Indicador Interno	Reclutamiento Interno	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.						✓	✓	✓	✓		
			El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.						✓	✓	✓	✓		
	Reclutamiento Externo	Reclutamiento Externo	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.						✓	✓	✓	✓		
			Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.						✓	✓	✓	✓		
	Reclutamiento Mixto	Reclutamiento Mixto	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.						✓	✓	✓	✓		
			Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.						✓	✓	✓	✓		
	Currículum vitae	Currículum vitae	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.						✓	✓	✓	✓		
			Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del currículum de los participantes.						✓	✓	✓	✓		
				Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen currículum vitae.						✓	✓	✓	✓	

SELECCIÓN																							
Entrevista	Los directivos de la institución educativa durante la entrevista trata de averiguar si la persona candidata es la adecuada para ocupar el puesto vacante que se ha solicitado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	La entrevista que realizan los directivos de la institución educativa son elaboradas teniendo en cuenta los aspectos más relevantes a través de preguntas preestablecidas (referentes a aspectos como la formación, experiencia, predisposición para el puesto).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Contratación	Los contratos que se establecen entre la institución educativa con los profesores y los trabajadores tiene la formalidad del caso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	En los contratos que se establecen a los profesores y a los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones de ambas partes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	En los contratos que se establecen con la institución educativa se toma en cuenta los derechos del trabajador reconocida por la organización internacional del trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
CAPACITACIÓN	La institución educativa cuenta anualmente con el presupuesto para realizar la capacitación de su personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Las capacitaciones que realiza la institución educativa es financiado por recursos propios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	La institución educativa para capacitar a sus profesores entrega materiales impresos, útiles de escritorio y solventa los refrigerios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Las capacitaciones que brinda la institución educativa son permanentes y continuas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Plan o programa de Capacitación	La institución educativa para capacitar a los profesores y a los trabajadores contrata a profesionales idóneos de acuerdo a su especialidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
	Los pagos de remuneración de los docentes y trabajadores es asumida por la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Pagos	Los pagos que realiza la institución educativa a sus profesores y trabajadores son puntuales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Los profesores reciben en el día del maestro, 28 de julio y navidad incentivos económicos otorgados por la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Promociones	La institución educativa promociona incentivos para los profesores, trabajadores y los padres de familia debido a su desempeño y apoyo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	La institución educativa promueve incentivos a los padres de familia de menores recursos económicos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

EVALUACION DE DESEMPEÑO																				
RE	Beneficios	Desempeña en su puesto	Potencial de desarrollo																	
				<p>La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.</p> <p>La institución educativa se preocupa por el desarrollo profesional de sus profesores y trabajadores.</p> <p>La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.</p> <p>Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.</p> <p>Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al diálogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.</p> <p>Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.</p> <p>Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.</p> <p>Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.</p> <p>El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.</p> <p>El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.</p> <p>En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.</p> <p>Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Desarrollo Institucional"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desarrollo Institucional.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Garay Paña Luis Edilberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...06705891.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora.	✓				✓	No	
2	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años.	✓		✓		✓	No	
3	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros.	✓		✓		✓	No	
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas.	✓		✓		✓	No	
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa.	✓		✓		✓	No	
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales.	✓		✓		✓	No	
7	La institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes.	✓		✓		✓	No	
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para docentes.	✓		✓		✓	No	
	DIMENSIÓN 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su institución adquiere equipos de última generación.	✓		✓		✓	No	
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados.	✓		✓		✓	No	
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	✓		✓		✓	No	
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.	✓		✓		✓	No	
13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica.	✓		✓		✓	No	
14	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.	✓		✓		✓	No	
	DIMENSIÓN 3: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?.	✓		✓		✓	No	
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓	No	
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.	✓		✓		✓	No	
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.	✓		✓		✓	No	
19	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).	✓		✓		✓	No	
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.	✓		✓		✓	No	
	DIMENSIÓN 4: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.	✓		✓		✓	No	
22	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.	✓		✓		✓	No	

23	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.	✓						
24	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.	✓						
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.	✓						
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.	✓						
DIMENSIÓN 5: Infraestructura								
27	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.	✓						
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y Laboratorios.	✓						
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.	✓						
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad.	✓						
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes.	✓						
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora.	✓						
33	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Garay Peña Luis Edilberto DNI: 06705894

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

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

San Juan de Lurigancho 23 de Junio del 2018



Desarrollo Institucional																				
TECNOLOGIA	Equipamientos	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Cuenta con aulas de innovación pedagógica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ECONOMIA		En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Su institución cuenta con ingresos por recursos propios. Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
INNOVACION		Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2A		En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario. Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y Laboratorios.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

INFRAESTRUCTURA		Modernización														
Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.												✓	✓	✓	✓	✓
Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad.												✓	✓	✓	✓	✓
Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes.												✓	✓	✓	✓	✓
Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora.												✓	✓	✓	✓	✓
Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales.												✓	✓	✓	✓	✓



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de Talento Humano.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.	✓		✓		✓		
3	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.	✓		✓		✓		
4	Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.	✓		✓		✓		
5	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.	✓		✓		✓		
6	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.	✓		✓		✓		
7	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del currículum de los participantes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen currículum vitae.	✓		✓		✓		
10	Los directivos de la institución educativa durante la entrevista trata de averiguar si la persona candidata es la adecuada para ocupar el puesto vacante que se ha solicitado.	✓		✓		✓		
11	La entrevista que realizan los directivos de la institución educativa son elaboradas teniendo en cuenta los aspectos más relevantes a través de preguntas preestablecidas (referentes a aspectos como la formación, experiencia, predisposición para el puesto).	✓		✓		✓		
12	Los contratos que se establecen entre la institución educativa con los profesores y los trabajadores tiene la formalidad del caso.	✓		✓		✓		
13	En los contratos que se establecen a los profesores y a los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones de ambas partes.	✓		✓		✓		
14	En los contratos que se establecen con la institución educativa se toma en cuenta los derechos del trabajador reconocida por la organización internacional del trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución educativa cuenta anualmente con el presupuesto para realizar la capacitación de su personal.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones que realiza la institución educativa es financiado por recursos propios.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa para capacitar a sus profesores entrega materiales impresos, útiles de escritorio y	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadros Mildred S. DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dna. en Administración de la Educación

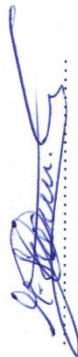
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 23 de junio del 2018



 **UCV**
 UNIVERSIDAD CAYMA
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dna. Mildred Venica Ledesma Cuadros
 CPN N° 051927
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	
	RECLUTAMIENTO		El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.					✓	✓	✓	✓	
			El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.					✓	✓	✓	✓	
			Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.					✓	✓	✓	✓	
			Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.					✓	✓	✓	✓	
			En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.					✓	✓	✓	✓	
			Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.					✓	✓	✓	✓	
			Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.					✓	✓	✓	✓	
			Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del currículum de los participantes.					✓	✓	✓	✓	
			Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestre tener un buen curriculum vitae.					✓	✓	✓	✓	

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO																						
RE	Beneficios																					
	La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	La institución educativa se preocupa por el desarrollo profesional de sus profesores y trabajadores.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al diálogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓
	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	✓	✓	✓	✓														✓	✓	✓	✓


 **UCV**
 UNIVERSIDAD CENTRAL
 DE VENEZUELA
 **ESCUELA
 POST-GRADUADA**
Dra. Milfred Yencia Ledezma Cuatrecasas
 CIP# N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POST
 GRADUADO

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Desarrollo Institucional"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desarrollo Institucional.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPP# N° 051627
COMITÉ DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 19836465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1a	1b	2a	2b	3a	3b	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora.	✓		✓		✓		
2	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años.	✓		✓		✓		
3	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros.	✓		✓		✓		
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas.	✓		✓		✓		
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa.	✓		✓		✓		
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales.	✓		✓		✓		
7	La institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Tecnología							
9	Su institución adquiere equipos de última generación.	✓		✓		✓		
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados.	✓		✓		✓		
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	✓		✓		✓		
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
14	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Economía							
15	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?.	✓		✓		✓		
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.	✓		✓		✓		
19	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).	✓		✓		✓		
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Innovación							
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.	✓		✓		✓		
22	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.	✓		✓		✓		

23	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 5: Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y Laboratorios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadro Milda Sonia DNI: 09926465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho 23 de junio del 2018

[Firma]

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

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



Desarrollo Institucional

TECNOLOGIA		ECONOMIA		INNOVACION		RA	
Equipamientos	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	Generación de recursos	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?	Mejora continua	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.		
	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.		Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.		En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.		
	Cuenta con aulas de innovación pedagógica.		Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.		En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.		
	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.		Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.		En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.		
	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?		Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).		En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.		
	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.		Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.		En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.		
	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.		En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.		La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.		
	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.		En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.		Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios.		
	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).		En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.				
	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.		En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.				
	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.		En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.				
	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.		En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.				
	En su institución cuentan con proyectos innovadores de intercambio de estudiantes.		La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.				
	En su institución cuentan con internet para uso de enseñanza aprendizaje.		Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios.				
	En su institución cuentan con recursos de tecnología de información actualizada.						
	En su institución ponen en práctica el programa de robótica educativa.						
	La infraestructura de su institución cuenta con el mantenimiento necesario.						
	Su institución cuenta con el número suficiente de aulas y laboratorios.						

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Gestión de Talento Humano.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

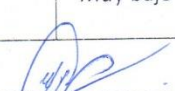
Heradio Facundo Raza Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------	-------	------	----------


 HERADIO FACUNDO RAZA TORRES
 DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 DNI: 20669226

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 20669226

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento							
1	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.	✓		✓		✓		
2	El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.	✓		✓		✓		
3	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.	✓		✓		✓		
4	Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública	✓		✓		✓		
5	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.	✓		✓		✓		
6	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.	✓		✓		✓		
7	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del curriculum de los participantes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen curriculum vitae.	✓		✓		✓		
10	Los directivos de la institución educativa durante la entrevista trata de averiguar si la persona candidata es la adecuada para ocupar el puesto vacante que se ha solicitado.	✓		✓		✓		
11	La entrevista que realizan los directivos de la institución educativa son elaboradas teniendo en cuenta los aspectos más relevantes a través de preguntas preestablecidas (referentes a aspectos como la formación, experiencia, predisposición para el puesto).	✓		✓		✓		
12	Los contratos que se establecen entre la institución educativa con los profesores y los trabajadores tiene la formalidad del caso.	✓		✓		✓		
13	En los contratos que se establecen a los profesores y a los trabajadores se toma en cuenta las obligaciones de ambas partes.	✓		✓		✓		
14	En los contratos que se establecen con la institución educativa se toma en cuenta los derechos del trabajador reconocida por la organización internacional del trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución educativa cuenta anualmente con el presupuesto para realizar la capacitación de su personal.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones que realiza la institución educativa es financiado por recursos propios.	✓		✓		✓		
17	La institución educativa para capacitar a sus profesores entrega materiales impresos, útiles de escritorio y	✓		✓		✓		

18	solventa los refrigerios.	<input checked="" type="checkbox"/>										
19	Las capacitaciones que brinda la institución educativa son permanentes y continuas. La institución educativa para capacitar a los profesores y a los trabajadores contrata a profesionales idóneos de acuerdo a su especialidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
	DIMENSIÓN 4: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Los pagos de remuneración de los docentes y trabajadores es asumida por la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
21	Los pagos que realiza la institución educativa a sus profesores y trabajadores son puntuales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
22	Los profesores reciben en el día del maestro, 28 de julio y navidad incentivos económicos otorgados por la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
23	La institución educativa promociona incentivos para los profesores, trabajadores y los padres de familia debido a su desempeño y apoyo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
24	La institución educativa promueve incentivos a los padres de familia de menores recursos económicos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
25	La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
26	La institución educativa se preocupa por el desarrollo profesional de sus profesores y trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
27	La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
	DIMENSIÓN 5: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
29	Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al dialogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
30	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
31	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
32	Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
33	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
34	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
35	En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
36	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heraclio Facundo Raza Torres DNI: 20669226

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 23 de Junio del 2018




HERACLIO FACUNDO RAZA TORRES
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI: 20669226

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
RECLUTAMIENTO	Internos	Reclutamiento Interno	El proceso de reclutamiento de docentes que se da en la institución educativa es transparente.						✓	✓	✓	✓	
			El proceso de reclutamiento de docentes está a cargo de un comité de evaluación.						✓	✓	✓	✓	
		Reclutamiento Externo	Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la evaluación por meritocracia.						✓	✓	✓	✓	
		Reclutamiento Externo	Cuando se presenta una vacante el director de la institución educativa realiza una convocatoria pública.						✓	✓	✓	✓	
	Mixto	Reclutamiento Mixto	En la evaluación que se realiza para cubrir una vacante se toma en cuenta el perfil para el cargo anhelado.						✓	✓	✓	✓	
			Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director toma en cuenta al personal existente y como también a otras personas externas.						✓	✓	✓	✓	
		Reclutamiento Mixto	Para cubrir una vacante para un puesto de trabajo el director demuestra una actitud ética profesional.						✓	✓	✓	✓	
		Reclutamiento Mixto	Los directivos de la institución educativa antes de contratar a los profesores y trabajadores realiza la revisión minuciosa del curriculum de los participantes.						✓	✓	✓	✓	
Curriculum vitae	Curriculum vitae	Los directivos de la institución educativa para contratar a los profesores y a los trabajadores toma como preferencial que el participante demuestra tener un buen curriculum vitae.						✓	✓	✓	✓		

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		RE																			
Beneficios	La institución educativa otorga beneficios de alimentación y vestido a sus profesores, trabajadores y padres de familia.																				
	La institución educativa se preocupa por el desarrollo profesional de sus profesores y trabajadores.																				
	La institución educativa otorga descuentos económicos por pensión de escolaridad a los padres de familia que se encuentran en extrema pobreza.																				
Desempeña en su puesto	Los docentes consideran que los directivos demuestran liderazgo y capacidad para conducir la institución educativa.																				
	Los docentes consideran que los directivos demuestran gran apertura al diálogo con los profesores, trabajadores y padres de familia.																				
	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por mantener un clima armonioso y acogedor.																				
Potencial de desarrollo	Los docentes consideran que los directivos se preocupan por brindar una buena atención a los estudiantes.																				
	Los docentes consideran que la institución educativa les brinda apoyo pedagógico de utilidad para su planificación curricular.																				
	El directivo tiene la capacidad de brindar asesoría pertinente para la adecuada elaboración de sesiones de aprendizaje.																				
	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula.																				
	En la institución educativa se implementan medidas o estrategias de fortalecimiento docente.																				
	Existen espacios de trabajo colegiado entre docentes para el intercambio de experiencias y reflexión sobre prácticas pedagógicas.																				


 HERACLIO FACUNDO RAZA TORRES
 D.N. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 D.N.I.: 20669226

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Desarrollo Institucional"

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo en los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desarrollo Institucional.

DIRIGIDO A:

Los docentes de las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Heraclio Facundo Raza Torres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


 HERACLIO FACUNDO RAZA TORRES
 DR. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
 DNI: 20669226

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....20669226

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Organización							
1	La institución donde trabaja utiliza estrategias para su mejora.	✓		✓		✓		
2	Su institución educativa logra cubrir sus metas todos los años.	✓		✓		✓		
3	Su institución educativa cuenta con documentos de gestión tales como PEI, Reglamento interno, PAT, entre otros.	✓		✓		✓		
4	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autoevaluación en sus unidades académicas.	✓		✓		✓		
5	Su institución cuenta con políticas y estrategias de planeación y autorregulación en su parte administrativa.	✓		✓		✓		
6	Su institución cuenta con planes de contingencia frente a los desastres naturales.	✓		✓		✓		
7	La institución donde labora cuenta con un plan de orientación psicológica para sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Su institución cuenta con un plan de capacitación para docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su institución adquiere equipos de última generación.	✓		✓		✓		
10	Cada uno de los departamentos de su institución cuenta con servicios informatizados.	✓		✓		✓		
11	Las aulas y laboratorios donde usted trabaja ¿poseen mobiliario y equipos modernos?	✓		✓		✓		
12	Los equipos informáticos están en red y conectados a internet.	✓		✓		✓		
13	Cuenta con aulas de innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
14	Cada alumno tiene su laptop x-o para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Economía	Si	No	Si	No	Si	No	
15	En su institución ¿implementan y ejecutan proyectos productivos en sus respectivas especialidades?.	✓		✓		✓		
16	Su institución cumple con la ejecución de lo programado en su Plan Operativo Institucional.	✓		✓		✓		
17	Su institución cuenta con un programa de prestación de servicio a la comunidad.	✓		✓		✓		
18	Su institución cuenta con ingresos por recursos propios.	✓		✓		✓		
19	Realizan actividades que generan ingresos para para la implementación y mejora de la institución (bingos, festivales, conciertos).	✓		✓		✓		
20	Su institución recibe apoyo económico de otras instituciones particulares.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	En su institución cuentan con programaciones curriculares, renovadas y diversificadas.	✓		✓		✓		
22	En su institución cuentan con proyectos innovadores de enseñanza de idioma extranjero.	✓		✓		✓		

	INFRAESTRUCTUR	Modernización	<p>Su institución cuenta con instalaciones modernas y adecuadas.</p> <p>Su institución cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de estudiantes con discapacidad.</p> <p>Su institución cuenta con espacios de recreo y deportes.</p> <p>Su institución cuenta con espacios libres de contaminación ambiental y sonora.</p> <p>Su institución cuenta con las salidas y lugares apropiados para la evacuación del alumnado en caso de desastres naturales.</p>							



HERACIO FACUNDO RAZA TORRES
 DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 DNI: 20669226

66	5	4	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	2	4	5	3	5	
67	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	2	3	5	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	4	3	4	5	2	3	
68	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	2	2	5	4	5	3	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	
69	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3		
70	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3		
71	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
72	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	1	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
73	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
74	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
75	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
76	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	
77	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	
78	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
79	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4		
80	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
81	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
82	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3
83	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	
87	4	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	
88	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	
89	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	2	3	1	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	1	
90	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	5	1	5	5	5	4	4	4	2	3	3		
91	4	3	2	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	2	5	5	5	5	4	4	5	4	3	
92	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	2	1	1	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	1	
93	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
94	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
95	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3
96	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
98	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3
99	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	
100	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
101	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	2	3	1	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	1	
102	4	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	
103	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	3	1	5	1	5	5	5	4	4	4	2	3	3	
104	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
105	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
106	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	
107	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
110	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	2	2	3	2	2
111	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3
112	4	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	
113	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	
114	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	
116	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	2	2	3	2	2	3
117	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	
118	4	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	1	1	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	
119	4	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	
120																																					

N°	DESARROLLO INSTITUCIONAL																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33			
1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	4	1	5	2	2	2	3	3	4	4	3	1	5	5	5			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3			
4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	1	4	4	1	5	4	4	2	3	2	1	2	2	4			
5	4	4	5	4	4	4	5	3	2	2	2	2	1	1	3	4	2	5	1	1	4	4	5	3	1	4	4	4	3	1	4	1	4			
6	4	3	2	4	4	3	5	5	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3			
7	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3			
8	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3		
9	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3			
10	3	2	4	4	2	4	5	5	2	2	3	3	4	1	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	1	4	2	3	2	3	3			
11	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5			
12	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3			
13	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	1	5	5	5		
14	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	1	3	4	1	1	5	1	5	1	1	4	3	1	4	5	4	1	5	1	3			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5			
17	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	1	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3		
18	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	5	5		
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5		
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5			
21	5	4	5	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	1	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5			
22	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5			
23	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
24	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
26	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2		
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3		
28	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
29	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4		
30	3	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2		
31	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2		
32	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
33	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	1	3	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	2	5	4	5	5	3	4	5	5		
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
36	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	5		
37	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
38	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	3	1	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	4	4	3	2	3	3	5	1	2	2	2	1	3	1	2	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	5	3	1	2	2	2	2		
41	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	2	1	1	1	3	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	1	1	2	1	4	2	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
43	4	4	1	2	2	4	4	1	4	3	2	4	5	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	
44	2	2	2	3	3	4	1	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	5	5	
46	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	
48	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	5	5	
49	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	
51	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	
52	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
53	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
54	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	
55	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	1	2	3	3	3	5	1	1	5	5	4	1	3	3	3	
56	1	4	5	4	4	4	5	1	3	1	1	4	1	1	1	5	2	3	1	1																

68	4	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	2	2	5	4	5	3	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	
69	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	
70	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3		
71	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5
72	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	1	3	2	4	5	4	5	5	4	5	
73	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	1	3	2	4	4	5	4	5	4	5	
74	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	5	
75	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4
76	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	4
77	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	
78	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
79	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3
80	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5
81	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	
82	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
83	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5
84	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4
85	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	1	5	1	5	5
86	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	
87	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	5	4	3	1	5	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	
88	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
89	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	5	4	1	4	5	2	2	5	1	4	3	1	2	4	1	4	4	4	4	5	4	5	
90	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	
91	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	2	2	4	4	3	1	1	4	3	1	4	3	1	5	3	3	5	4	3	4	3
92	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	1	1	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3
93	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	
94	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	
95	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
96	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	1	5	5	5	
97	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	
98	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4	2	5	5	5	3	5	5	5	
99	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	
100	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
101	3	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	
102	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	
103	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4
104	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	1	5	1	5	
105	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	
106	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
107	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	1	5	5	5	
108	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
109	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	3	5	4	1	5	4	1	5	5	5	4	2	5	5	
110	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	1	5	1	5	
111	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	
112	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	5	4	3	1	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
113	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	
114	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4
115	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	1	1	3	3	5	3	3	5	2	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	
116	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
117	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	
118	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	5	4	3	1	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
119	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	5	4	1	4	5	2	2	5	1	4	3	1	2	4	1	4	4	4	4	5	4	5	
120	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	5	4	3	1	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
121	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	2	2	4	4	3	1	1	4	3	1	5	3	3	5	4	5	3	3	4	3	
122	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4
123	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	
124	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	1	4	5	4	3	1	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
125	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	1	5	1	5	
126	5	4	5																															

Anexo 6. Base de Datos de Prueba Piloto

N°	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PILOTO																																				
	Reclutamiento						Selección						Capacitación						Recompensa						Evaluación de desempeño												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	3	4	4	5	3	5	3	4	2	5	4	4	5	1	4	2	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	4	1	2	3	4	5	4	4	3	1	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	
4	3	4	1	5	3	3	2	5	3	1	3	5	5	3	3	4	1	3	5	4	2	3	2	1	3	1	3	5	2	3	4	3	3	3	1	3	
5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	1	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	
6	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	
7	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	
8	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
10	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	1	1	3	5	4	4	4	3	4	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
12	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	
13	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	5	4	2	1	3	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2
15	4	5	4	2	1	3	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	5	3	4	4	5	3	5	3	4	2	5	4	4	5	2	4	2	2	4	5	4	2	3	3	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
19	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
22	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
23	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	
24	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	
28	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3		
29	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	

N°	DESARROLLO INSTITUCIONAL																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33				
1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	4	1	5	2	2	2	3	3	4	4	3	1	5	5	5				
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3			
4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	3	1	4	4	3	3	4	1	4	4	1	5	4	4	2	3	2	1	2	2	4	4			
5	4	4	5	4	4	5	3	2	2	2	1	1	3	4	2	5	1	1	4	4	5	3	1	4	4	3	1	4	4	3	1	4	1	4			
6	4	3	2	4	4	3	5	5	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3			
7	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
8	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3		
9	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3		
10	3	2	4	4	2	4	5	5	2	2	3	3	4	1	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3		
11	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	1	3	5	3	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	5	4	1	5	2	5	5	5		
12	2	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	1	5	5	5	5	5		
14	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	1	3	4	1	1	5	1	5	1	5	1	1	4	3	1	4	5	4	1	5	1	5	1	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
17	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	5	1	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	3	
18	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	5	2	2	2	3	3	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5		
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
20	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
21	5	4	5	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	1	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
22	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5																										

24	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	4	1	5	5	5		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
26	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2		
27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
28	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	
29	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	
30	3	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2

Anexo 7. Artículo Científico

1. TÍTULO

Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018

2. AUTOR

Nombre del autor: Huari Diestra Miluska Janeth

Correo electrónico: miluska.huari@gmail.com

Afiliación institucional: Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

Esta investigación se efectuó con el propósito de comprobar si hay correlación entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018. La muestra censal consideró a toda la población, empleando las variables: Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional.

El método que se utilizó en la presente investigación fue el hipotético deductivo, así como también se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, donde la muestra consideró a toda la población de ambas instituciones, haciendo uso de las variables Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional. Por otro lado, se recopiló dicha información en un periodo específico aplicando un cuestionario basado en las variables ya mencionadas, a través del cual se usó la escala de Likert (Nunca) (Casi Nunca) (A veces) (Casi siempre) (Siempre), lo que permitió obtener información precisa en sus distintas dimensiones, la misma que ha sido presentada mediante tablas y gráficos.

La investigación concluye que existe correlación significativa positiva alta de 0.549 según el coeficiente Tau-b de Kendall siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; concluyendo que: existe correlación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Gestión de talento humano y desarrollo institucional.

5. ABSTRACT

The purpose of this research was to verify the existence of a correlation between Human Talent Management and Institutional Development at the Johannes Gutenberg Private Educational Institutions – Lima 2018. The census sample has included all the Institution's population, and it has applied the variables Human Talent Management and Institutional Development.

This research has used the hypothetical deductive method, the non-experimental design with a high correlation level and a cross-sectional study, where the sample considered the total institutional population and used the variables: Human Talent Management and Institutional Development. Furthermore, this information was obtained over a specific period by applying a questionnaire based on the above variables, through which the Likert scale was used (never, rarely, sometimes, very often, always), enabling us to obtain accurate information in its several dimensions, which has been represented through tables and charts.

The investigation showed that exist a high positive, significant correlation between those variables (0.549) measured by the Kendall's Tau-b coefficient and the bilateral significance level was $p=0.000<0.01$ (highly significant). Therefore, the null hypothesis is rejected while the general one is accepted and concluded that exist a significant correlation between the Human Talent Management and Institutional Development at the Johannes Gutenberg Private Educational Institutions – Lima 2018.

Keywords: Human Talent Management and Institutional Development.

6. KEYWORDS:

Human Talent Management and Institutional Development.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018”.

Fue desarrollado con un diseño correlacional de nivel comparativo. En cuanto a su hipótesis general, se demostró que: La Gestión de Talento Humano se relaciona significativamente con el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018.

8. METODOLOGÍA

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

La investigación asumida es la metodología denominado hipotético – deductivo, considerando hipótesis correlacionales sustentada según Hernández, Fernández y Batista (2010) donde se especifica las relaciones entre dos o más variables que corresponden a los estudios correlacionales.

Cabe mencionar que el método hipotético – deductivo en una investigación, va a tener como fundamento a las hipótesis, que serán planteadas de los objetivos y la formulación de los problemas y refutadas durante el desarrollo de la investigación, por ello es indispensable el planteamiento de las hipótesis, ya que ayudarán a poder rechazar o aceptar posibles aseveraciones que servirán como base para posteriores investigaciones.

El de tipo aplicada, Ortiz y García (2012) define que la investigación aplicada, pragmática o tecnológica tiene como finalidad satisfacer las necesidades de la sociedad, su objetivo es apoyar en la problemática de una población siendo exacto que la investigación concibe el uso de conocimientos en la práctica para disponer a beneficio de la empresa ambientándose en este tipo de investigación.

La investigación se caracteriza por ser aplicada y de acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2010) planteó: “Los diseños de investigación transaccional o transversal consiste en recoger los datos en un solo momento con la intención de describir las variables e investigar incidencia e interrelación en un momento dado de algo que sucede” (p.151).

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, también se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa Tau_b de Kendall de 0.549 para medir la gestión de talento humano y el desarrollo institucional.

9. RESULTADOS

Descripción de resultados de la variable: Gestión de talento humano.

Tabla 2

Gestión de Talento Humano en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima – 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Eficiente	12	8,6	8,6	8,6
Regular	57	41,0	41,0	49,6
Eficiente	70	50,4	50,4	100,0
Total	139	100,0	100,0	

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

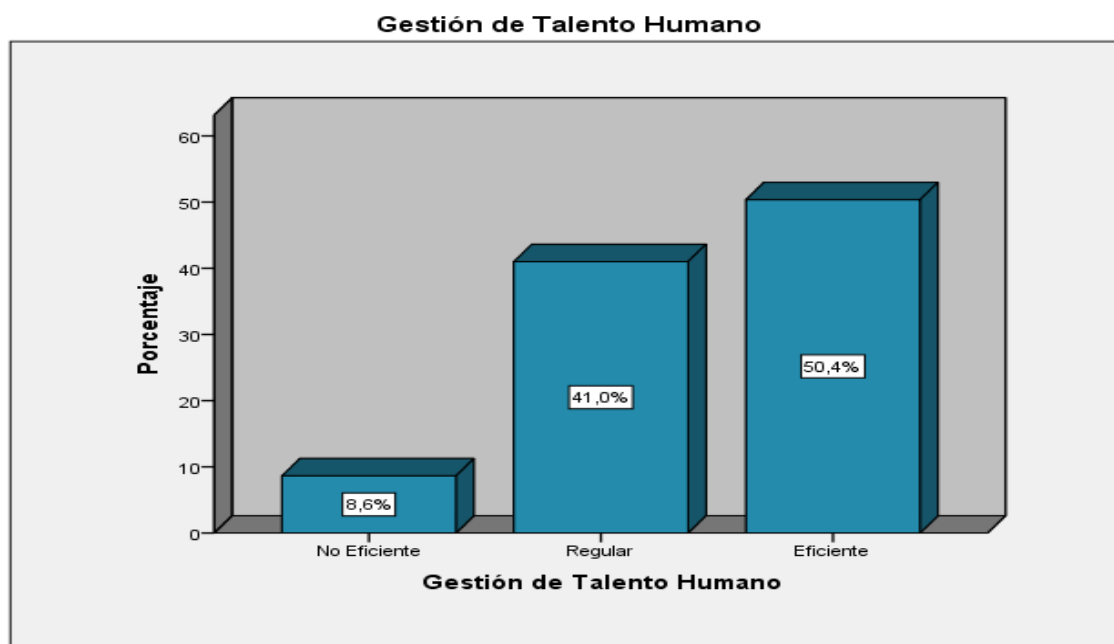


Figura 7. Diagrama de frecuencias de la Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la Gestión del Talento Humano en un nivel no eficiente representa un 8.6%, regular un 41.0% y eficiente un 50.4%; siendo que entre no eficiente y regular representa un 49.6%.

Descripción de resultados de la variable: Desarrollo institucional

Tabla 3

Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

Desarrollo Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptimo	14	10,1	10,1	10,1
Válidos Regular	64	46,0	46,0	56,1
Óptimo	61	43,9	43,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desarrollo Institucional (Anexo 2)

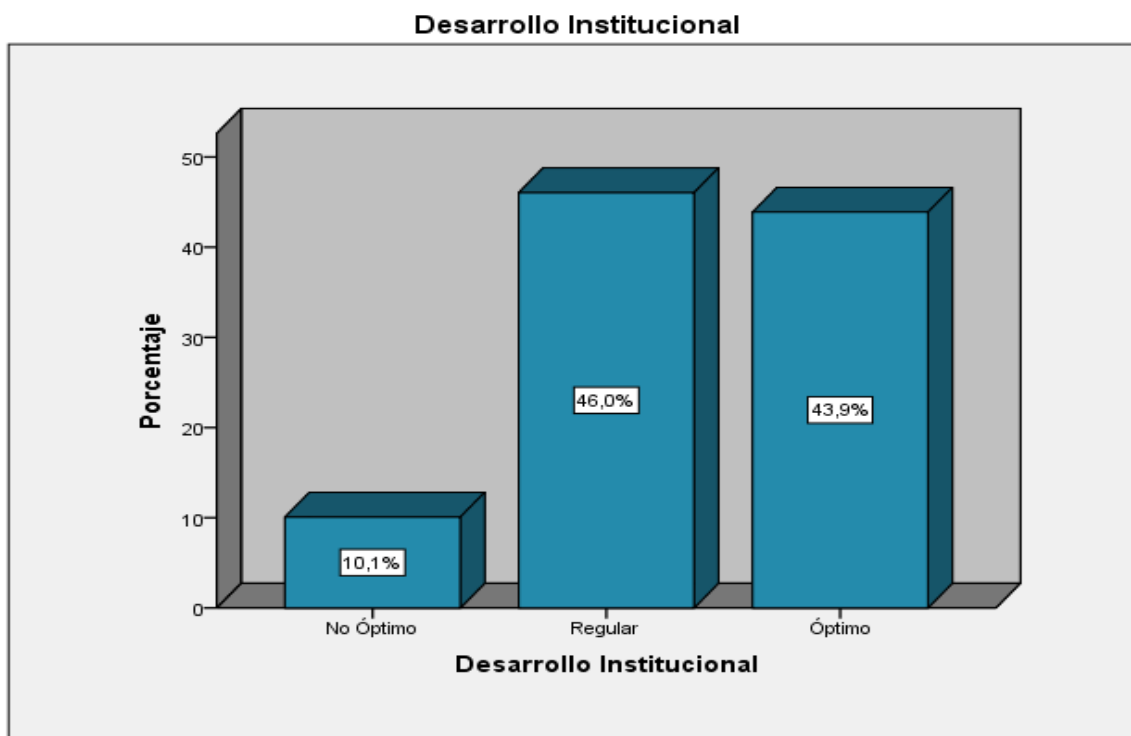


Figura 8. Diagrama de frecuencias del Desarrollo Institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Desarrollo Institucional en un nivel no óptimo representa un 10.1%, regular un 46% y aceptable un 43.9%; siendo que entre no óptimo y regular representa 56.1%

Prueba de hipótesis general

Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018

Hipótesis Nula.

No existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018

Regla de decisión;

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

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

Tabla 4

Correlación Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional

Correlaciones

			Desarrollo Institucional	Gestión de Talento Humano
Tau_b de Kendall	Desarrollo Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	139	139
Gestión de Talento Humano	Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	139	139

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.549 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente

significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Particular Johannes Gutenberg, Lima - 2018.

6. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.447 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: Existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima – 2018; lo que implica que, ; el reclutamiento en un nivel no eficiente, el 7.9% de los encuestados percibe un desarrollo institucional no óptimo, por otro lado; el reclutamiento en un nivel regular, el 18% de los encuestados percibe un desarrollo institucional regular. Así mismo; el reclutamiento en un nivel eficiente, el 36% de los encuestados percibe un desarrollo institucional óptimo.

7. CONCLUSIONES

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Reclutamiento y el Desarrollo Institucional las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.447, demostró una baja asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Selección y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.546, demostró una moderada asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Capacitación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el

coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.536, demostró una moderada asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Recompensa y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.489, demostró una baja asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 5, demuestra que existe relación positiva entre la dimensión de Evaluación y el Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.418, demostró una baja asociación entre las variables.

8. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Amonte, G. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya*. 2015 (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.

Anticona, D. (2017). *Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017*. Recuperado de file:///C:/Users/Heraclio/Downloads/Anticona_VDM.pdf

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

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. (8ª edición) Editorial Nomos S.A. Colombia.

Hernández, S., Fernández, C. y Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (Tercera Edición). México: McGraw-Hill Internacional editores.

Quispe, N. (2013). *El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01-2012*. Recuperado de file:///C:/Users/Heraclio/Downloads/Quispe_HNS.pdf

Tapiero, E., & López de P., L. (2006). *Gestión escolar inteligente. Instituciones educativas*

<p>DECLARACIÓN JURADA</p> <p>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA</p> <p>PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO</p>

neosistémicas del siglo XXI. Colciencias-Uniamazonia. Cali: Feriva.

Yo, Miluska Janeth Huari Diestra estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 43158331, con el artículo titulado: “Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Institucional”

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones y medios que disponga la universidad.
6. Lugar y fecha: 19 de agosto de 2018.

Nombre y apellido: Miluska Janeth Huari Diestra

Anexo. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 docente de la Facultad..... Posgrado..... y Escuela
 Profesional..... Posgrado..... de la Universidad César Vallejo Lima Este..... (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en las
Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg, Lima-2018
"
 del (de la) estudiante Hbari Diestra Miluska Janeth
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 25.5% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen 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.

Lugar y fecha..... Lima, 22 de Agosto del 2018

Mildred Ledesma

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 07638133

 Elabora <u>Mildred Ledesma</u> Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Viceministerio de Investigación
---	--------	--	--

Anexo. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Huani Diezba Miluska Janeth....., identificado con DNI N° 43158331....., egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Educación..... de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Desarrollo Institucional en las Instituciones Educativas Privadas Johannes Gutenberg Lima - 2018....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 43158331.....

FECHA: 11 de Agosto del 2018.

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trujillo	Vicerectorado de Investigación