



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y planeamiento
estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05,
San Juan de Lurigancho. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Eddy Rolando Calsina Laura

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros


SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

PERÚ - 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	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 **Eddy Rolando Calsina Laura** cuyo título es: "**Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **15** (número) **Quince** (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 19 de agosto del 2018

.....
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE

.....
 Dr. José Luis Valdez Asto

SECRETARIO

.....
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	--

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico, a mi madre Angelica Laura, mi padre Oscar Calsina, mis hermanos Oscar y Cielo, así también a mis amistades, colegas, hermanos de fuego de la compañía de bomberos Roma 2 y estudiantes en general, que me apoyaron en este proceso.

Agradecimiento

Agradezco a mis maestros de la maestría por su sabiduría, a los compañeros y compañeras de esta maestría por el mutuo apoyo, a Daniela una buena amiga, y en especial a mi hermana María Juárez Prado, que es un ángel, y su linda familia que aprecio mucho.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Eddy Rolando Calsina Laura, estudiante del Programa de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 44927876 respectivamente, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) 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.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



FIRMA

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este presento la Tesis titulada: “Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en administración de la educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, 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. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pg.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación al problema	53
1.5 Justificación del estudio	54
1.6 Hipótesis	57
1.7 Objetivo	58
II MÉTODO	59
2.1 Diseño de investigación	60
2.2 Variables y operacionalización	61
2.3 Población y muestra	63
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64

2.5	Método de análisis de datos	70
2.6	Aspectos éticos	70
III.	RESULTADOS	71
IV	DISCUSIÓN	85
V	CONCLUSIONES	90
VI	RECOMENDACIONES	92
VII	REFERENCIAS	94

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Acta de validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Carta de presentación

Anexo 5. Base de datos

Anexo 6. Artículo científico

Anexo 7. Autorización de publicación de tesis

Lista de tablas

Tabla 1	Sistema de evaluación basados en la jerarquía vs basados en el desempeño	51
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	62
Tabla 3	Operacionalización de la variable planeamiento estratégico	62
Tabla 4	Población docente	63
Tabla 5	Relación de validadores	67
Tabla 6	Confiabilidad de cuestionario de gestión del talento humano	68
Tabla 7	Confiabilidad de cuestionario de planeamiento estratégico	69
Tabla 8	Pruebas de normalidad	72
Tabla 9	Gestión del talento humano en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018	73
Tabla10	Planeamiento estratégico según los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.	74
Tabla11	Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018	76
Tabla 12	Gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018	77
Tabla 13	Gestión del talento humano y la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.	78
Tabla 14	Gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.	80
Tabla 15	Correlación gestión del talento humano y el planeamiento estratégico	81
Tabla 16	Correlación gestión del talento humano y la formulación de estrategias	82
Tabla 17	Correlación gestión del talento humano y la implementación de estrategias	83
Tabla 18	Correlación gestión del talento humano y la evaluación de estrategias	84

Lista de figuras

Figura 1	Síntesis de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales.	29
Figura 2	Comparativo: la administración de personas o gestión humana en los siglos XX y XXI.	32
Figura 3	Secuencia de acciones EORC	36
Figura 4	Modelo de Planeación Estratégica SHKG	41
Figura 5	Componentes organizacionales determinantes en la brecha de Implementación	49
Figura 6	Diseño de la Investigación	61
Figura 7	Diagrama de frecuencias de la gestión del Talento Humano	73
Figura 8	Diagrama de frecuencias del Planeamiento Estratégico	74
Figura 9	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y el planeamiento estratégico	76
Figura 10	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y la formulación de estrategias	77
Figura 11	Diagrama de barras agrupadas gestión del talento humano y la implementación de estrategias	78
Figura 12	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y la evaluación de estrategias	80

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de planeamiento estratégico en la escala politómica, que brindó información acerca de la Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que el resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Palabras clave: Gestión del talento humano, planeamiento estratégico y organización.

Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between human talent management and strategic planning in teachers, network 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018, the census sample considered the entire population, in which has used the variable: Human talent management and strategic planning.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire of Management of human talent and Questionnaire of strategic planning on the politomyc scale, which provided information about human talent management and strategic planning in its various dimensions, the results of which are presented graphically and verbatim.

The result of the correlation coefficient Tau_b de Kendall de 0.792 indicates that there is positive relationship between the variables in addition is at the level of correlation high and being the level of significance bilateral $p=0.000<0.01$ (highly significant), was Rejects the null hypothesis and accepts the general hypothesis; It is concluded that: the management of the human talent has significant relation with the strategic planning in the teachers network 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

Key words: Human talent management, strategic planning and organization

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En este mundo cambiante e influenciado en todos los ámbitos por la globalización y la tecnología, la gestión del talento humano ha sido manejada como un recurso de poca importancia, y no tomada en cuenta por su real magnitud, actualmente en las organizaciones educativas la gestión del talento humano es un componente fundamental ya que, se sabe que es de gran importancia para el mantenimiento y el buen manejo de una organización, particularmente hablando del entorno educativo.

Así también , sabemos que la planeación estratégica sigue evolucionando, desde su nacimiento en el siglo pasado, por la necesidad de las organizaciones para lograr alcanzar los objetivos deseados y por tal las metas planteadas en un tiempo definido, en el entorno educativo la planeación estratégica, tiene como premisa fundamental identificar los principales óbices que se presentan, reducir la problemática y sobre todo tener siempre una estrategia de solución hacia cualquier tipo de contexto que pudiese acontecer.

Gestionar y planificar son dos funciones esenciales que se encuentran entrelazadas con la parte administrativa y con la que deben contar las organizaciones educativas, los dos son necesarios para lograr sus propósitos y objetivos, sin estas herramientas las organizaciones tomarían rumbos no previstos, lo cual indicaría que no se cuenta con un manejo adecuado por parte de la administración, en este caso del director, por tal motivo el director como gestor y planificador debe manejar estos temas que serán de beneficio en su labor.

En nuestro país se evidencia con las distintas investigaciones que muchos estudiantes del nivel secundaria, no saben que talento poseen, por tal motivo eligen carreras universitarias , solo sustentado en el factor económico, o en la facilidad que se les presente, demostrando falencias en sus centros laborales, sin duda ello afecta a sus organizaciones y no les permite alcanzar el éxito , en el ámbito educativo muchas veces se presenta del mismo modo, muchos directores no cuentan con la vocación real, es por ello que se les dificulta mucho su labor, tanto gestionar como planificar se torna desidioso, complicado y hasta

cansado, esta situación mengua los esfuerzos del estado en mejorar la brechas educativas en temas de optimización de la calidad de la educación.

En Lima, nuestra ciudad capital, se requiere que las instituciones educativas tanto públicas, como privadas, sean de alta competitividad, y uno de los requisitos esenciales es que haya una adecuada gestión del talento humano y una planeación estratégica basada en la realidad de cada una de las instituciones, y se verá reflejado en la calidad de los servicios beneficiando a toda la organización educativa, principalmente a los estudiantes de la institución.

En las instituciones educativas, sean públicas o privadas , es de suma importancia que el personal administrativo y la plana docente sea altamente calificado, que cuente con los estudios necesarios y sobre todo que tenga como prioridad valorar el talento humano de cada uno de los integrantes, ya que el prestigio de una institución no solo depende de los profesores, sino también de la parte administrativa, tanto estudiantes como profesores deben sentirse valorados, seguros y respaldados por su institución .

Gestionar el talento humano es anticiparse, a las necesidades del individuo y hacer un planeamiento para cubrir dichos vacíos , sin embargo, nos damos cuenta que muchas instituciones educativas presentan problemas en cuanto a ello, debido a que algunos directivos tienen dificultades al momento de realizar su planeación estratégica y al gestionar el talento humano de sus copartícipes , ello se puede deber a la carencia de conocimientos, es así que en una forma de contrarrestar estos hechos ineludibles el ministerio de educación, a través de sus distintos brazos de acción, brinda soporte a los directores de las diferentes instituciones con el fin de empoderarlos, con herramientas adecuadas, y esto conlleve por parte de ellos a una gestión de calidad.

En nuestro distrito, San Juan de Lurigancho, se lucha por varios frentes para cerrar esta brecha es, es por ello que se abordará desde la realidad de la Instituciones de la Red 07- UGEL 05. El problema de investigación tiene como finalidad diagnosticar las falencias en la administración de las instituciones educativas de la red 07 San Juan de

Lurigancho, sobre todo aquellos que muestran mayores dificultades para resolver la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico.

Ante esta realidad planteada, el objetivo fundamental de la presente investigación es conocer la relación que existe entre la gestión de talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018, asimismo se busca plantear estrategias de solución que conlleven a reducir esta problemática, así también esta investigación sirva como base de estudio de las siguientes generaciones de investigadores.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez (2013) realizó una tesis titulada “Gestión del talento humano y el perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013”, Universidad Simón Rodríguez. Dispuesto que el objetivo principal es resaltar la relación entre gestión del talento humano y perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencia Administrativa y Financieras. Se realizó en 280 estudiantes de la Universidad de Caracas, para el logro de su objetivo, a quienes se empleó un cuestionario graduado en la escala de Likert de 5 opciones. La investigación fue de enfoque cuantitativo, su diseño del estudio que corresponde es descriptivo correlacional de tipo básico y con paradigma positiva. Se llegó a la siguiente conclusión : se halló una relación moderada entre la gestión de talento humano y perfil profesional en los estudiantes de VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013

Cobo (2012), en su investigación titulada El Desarrollo del Talento Humano por Competencias y la Productividad de carrocías Pérez en la Ciudad de Ambato, el objetivo fue estudiar el desarrollo del talento humano por competencias y su incidencia en la productividad de Carrocías Pérez. El método fue hipotético deductivo, de diseño no experimental transversal con una población de 55 trabajadores de la organización y los resultados encontrados fueron el total del porcentaje de usuarios internos encuestados el 33,33% tiene en cuenta que el Talento Humano es importante como elemento fundamental

del éxito corporativo mientras que el 66,67% restante sopesa que es muy importante. Lo que demuestra que el Talento Humano es base en la organización para el camino hacia los logros propuestos así se llegó a la conclusión que esta organización, no se desarrolla las competencias del talento humano en todo el personal de producción , teniendo como consecuencia malos procesos y un pésimo manejo de los recursos.

Aguirre (2014) efectuó una investigación referente a: La planeación estratégica y productividad laboral en una organización de Guatemala. Tuvo como objetivo demostrar la relación entre la planeación estratégica y la productibilidad laboral. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional y un enfoque cuantitativo. La población de estudio fue conformado por 40 colaboradores y administrativos. Donde se aplicó dos escalas de Lickert, uno para cada variable, obteniéndose como resultado una significatividad y fiabilidad en base al método de proporciones; $\rho = 0.594$ y $p = 0.000$ demostrando así la hipótesis. Se concluye la investigación de la siguiente manera: existe una relación moderada entre la planeación estratégica y la productibilidad porque predice las acciones disciplinarias que deben manejar al personal administrativo y colaboradores para mejorar los instrumentos que encamina los procesos y optimizar la productibilidad laboral.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Pérez (2014) en su investigación que lleva el título : Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo propósito fue precisar la relación de las variables gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014. El diseño de investigación es no experimental. Se tuvo en cuenta como población objetiva a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Puente Piedra que en su integridad forman 120 empleados. Se tomó como muestra la misma cantidad de la población. Se llegó a la conclusión de que no existe relación significativa entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014, con Rho de Spearman de 0.131 y una significancia estadística de 0,214.

Solís (2015), en la investigación titulada Planeación estratégico para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la Región Ancash; tuvo como objetivo general determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la calidad educativa; su tipo de investigación fue descriptivo; diseño no experimental; población 2350 estudiantes; 450 docentes; los resultados encontrados indicaron una correlación alta $\rho = 0.981$; su conclusión finalmente nos dice que el 80% de las instituciones educativas de la Región Ancash no realizan planeamiento estratégico, no cuentan con PEI actualizado, no realizan diagnóstico FODA y por lo tanto su trabajo se encuentra totalmente fuera de contexto, resultando obsoleto y atrasado en comparación con las instituciones educativas de la Región Lima.

Utrilla (2015) realizó una investigación titulada: gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de la Institución Educativa “Santa Teresita” de la ciudad de Trujillo. Un estudio de tipo básica, descriptiva correlacional. Así mismo el objetivo fue determinar la asociación ente la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa. La muestra estuvo conformada por 40 personas: 4 directivos, 30 docentes, 2 administrativos y 4 auxiliares. Resultó que el 50% de los colaboradores toma en cuenta que su desempeño es bueno y el 30% regular. El 80% toma en cuenta que se debe evaluar periódicamente el desempeño laboral. Un 90% considera que los procesos de selección están dirigidos a garantizar un buen desempeño de personal en la organización. Un 60% estima que es bajo el nivel de valoración y reconocimiento en la organización, entretanto un 30% reconoce que es alto y el 10 % que es medio. Se llego a la conclusión que hay una relación alta entre el talento humano y el desempeño laboral, y que la falta de reconocimiento se refleja en el trabajo del personal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano

Teoría científica

El aporte de Taylor (1911) con un enfoque humanista a favor de los trabajadores con “la propuesta de elevar la productividad mediante mayor eficiencia en la producción a cambio de un mejor pago para los trabajadores”, y posteriormente con “la creación de la armonía y la cooperación de grupos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), constituyen los principios de la teoría humanista que progresivamente se va integrando a las industrias de la época. Entre los años 1927 a 1936, surge la teoría de relación humana centrándose en estudiar, la dinámica interna y las relaciones interpersonales al interior de las organizaciones. En consecuencia, surge el estudio del comportamiento organizacional (Alles, 2007) (Schein, 1987).

Taylor alega que “el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado”. Es así que distingue entre producción y productividad: “la máxima prosperidad es el resultado de la máxima productividad que, a su vez, depende del entrenamiento de cada uno”.

Taylor inicia por primera vez un esquema completo de la labor humana en el campo industrial, dando así respuestas prodigiosas e históricas de índole laboral, resaltando que ello, marco laboral, que por la misma coyuntura no era la adecuada en ese momento.

Es fundamental sostener lo propuesto por Taylor, ya que se urge contar con nuevos recursos en el trabajo para llegar a las metas establecidas en temas de producción es así que la buena organización dentro de la gestión de recursos humanos hace que cada trabajador engrane perfectamente dentro de la empresa y se genere un óptimo y mejor rendimiento.

Teoría Clásica

Su máximo representante es Fayol (1841-1925), esta teoría explicó importantes postulados que estudian la organización desde el punto de vista de sus interrelaciones estructurales. Asimismo, se planteó la existencia de varios grupos con respecto a las funciones básicas sobre el desempeño de la empresa y que las funciones sean claras y esenciales donde se especifican las capacidades que el trabajador debe poseer en el desempeño de esta. Esta teoría fundamenta elementos importantes como: las técnicas, las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y la administrativa.

Por otro lado, se sabe que la teoría clásica tuvo como una de sus principales características el enfoque normativo, a través del mismo se puede identificar cuáles son las principales funciones de la organización, esta teoría concibe a la organización como estructura, tendiendo como principal objetivo que los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo.

En tanto en la organización para Fayol era tan importante el trabajador como el gerente ya que ambos eran parte de un mismo equipo interno, y no podían estar desvinculados. La teoría clásica resulta del requerimiento de formar una administración con base científica para ser llevada a todos los estratos educativos. Se requerían jefes, en las organizaciones, que se comprometieran con su labor administrativa, responsabilidad del manejo de personal, y un gran soporte de conocimiento y virtud digno de un líder.

Teoría general de los Sistemas

Esta teoría intenta generar una visión de las partes de la organización de forma interna y externa. Por tanto, podemos decir que es integrador.

Esta teoría es un modelo que sirve para el estudio social y administrativo de una organización, considerando el sistema como un todo unitario, organizado, compuesto por dos o más partes interdependientes, y separado por unos límites identificables de su ámbito.

La teoría general de sistemas, es un planteamiento de múltiples disciplinas, es así que fue nombrado de esa manera en el siglo XX por Ludwig von Bertalanffy con el objeto de estudiar su efecto aplicado a los sistemas en diferentes sectores. Por tanto, se considera como una metateoría por su extensión aplicativa. La complejidad que se forma entre los componentes de la organización interna y su entorno forjan “sistemas abiertos, en interacción continua con el ambiente” (Chiavenato, 2007). Mantener una visión sistémica en las organizaciones, aclara la complejidad del estudio de los componentes y sus interacciones. Por tal Chiavenato (2009), refiere “la teoría de sistemas ofrece un esquema conceptual que permite, al mismo tiempo, el análisis y la síntesis de la organización en un ambiente complejo y dinámico. Las partes o áreas de la organización se consideran subsistemas interrelacionados dentro de un suprasistema”. Es así que los procesos de las organizaciones respecto a la gestión netamente humana parecen ser independientes aunque en realidad todos convergen entre sí.

Al respecto consideramos lo propuesto por Kast (1968) quien señaló que un sistema, es un conjunto el cual se encuentra, estructurado de componentes que son vitales para lo que se necesita, definida también como relaciones entre sí que forman un todo. El autor nos definió la conceptualización de un sistema con ello podemos comprender un poco más, a lo que se refiere esta teoría.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar lo establecido por Barrier (1968) quien mencionó que la teoría de los sistemas, contienen sistemas y que cada uno de esos sistemas cuentan con otros sistemas, los cuales son de vital importancia para la estructura de una organización por ello es necesario todo este trabajo realizado con anterioridad.

En las primeras teorías de la administración, se consideraba a los trabajadores de las organizaciones, unos subordinados, quienes se encontraban listos solo para recibir órdenes y quienes se encargaban de desarrollar una labor específica, sin duda el recurso humano en las organizaciones ha ido evolucionando conforme ha pasado el tiempo.

No cabe duda de que el recurso humano hoy llamando gestión del talento humano, el cual adoptó ese nombre a partir de las teorías modernas, se ha convertido en un tema de mucha relevancia dentro de las organizaciones, debido a que se sabe que para que las organizaciones puedan mantener su hegemonía es de mucha importancia cuidar y valorar su recurso humano, siendo ello fundamental para su desarrollo.

No podemos olvidar que el ser humano pasa gran parte de su vida laborando, ello sin duda es un indicador de cuanto es el aporte del trabajador para su organización, se sabe también que las personas dependen de su organización para poder alcanzar sus metas y objetivos personales, mientras que las organizaciones dependen de la labor de sus trabajadores para poder operar y brindar el servicio, dependiendo el rubro al que se dedican.

La teoría general de los sistemas, nace de la teoría moderna, esta teoría se basa en la utilización, de nuevas tecnologías dentro de las organizaciones, ya que se encuentra a la par con el tiempo en que aparecen las computadoras y las nuevas tecnologías, las cuales fueron muy utilizadas y necesarias a partir del año 1970, con esta nueva teoría se puede ver que los sistemas permiten a la organización, establecer nuevos objetivos, ya que toda la información generada es muy valiosa debido a que eso les permitirá encontrarse un paso más adelante de la competencia.

Esta teoría buscó integrar todas las teorías anteriores, llegando a concluir que esta teoría necesita de tres recursos para encontrarse en la vanguardia: el software, el hardware y el más importante los recursos humanos, es partir de aquí, que realmente se toma valor a los recursos humanos como tal y se le brinda la importancia que siempre necesito.

Ya en esta parte de la teoría se tiene en cuenta a los recursos humanos, por el conocimiento que brindan en sus centros de trabajo, y sobre todo lo que aportan para el crecimiento de su organización, es por todo ello que los recursos humanos pasan de hacer algo insignificante a un recurso muy valioso dentro de las organizaciones.

Por otro lado podemos mencionar lo establecido por Chiavenato (2002) afirmando que la gestión del talento humano, está conformado por los trabajadores, tanto como por las organizaciones, así mismo mencionado ya anteriormente, los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en sus organizaciones, debido a que esa es la forma que se tiene para alcanzar las metas personales y profesionales que cada uno se establece, mientras que para las organizaciones el recurso humano es quien ayuda a llevar el éxito a sus organizaciones.

Podemos indicar que es a partir de la teoría general de los sistemas que se toma la importancia debida al recurso humano, debido a que, en las teorías anteriores, se tenían percepciones equivocadas acerca de cómo gestionar el talento humano prescindiendo de la importancia sustantiva que le da a cada organización.

Variable 1: Gestión del talento humano

Evolución de la gestión del talento humano

Es importante reflexionar sobre la evolución que han tenido las organizaciones a través del tiempo hasta la actualidad y con ellas, los principios teóricos que han aportado al desarrollo de la gestión del talento humano. Puesto que la gestión del talento humano involucra una serie de aspectos integrales y diversos de las personas. (Alles, 2007) (Chiavento, 2007) (Schein, 1987), citan una síntesis de los aspectos fundamentales que se suscitan en las diferentes eras de desarrollo de las organizaciones, estas son: Era Industrial Clásica; Era Neoclásica y la Era de la Gestión del Conocimiento. En estas diferentes eras se puede apreciar, por un lado, la evolución de las organizaciones y principios de la administración y, por otro lado, las características de las relaciones laborales en su evolución, como consecuencia de las ideologías y prácticas en las relaciones interpersonales al interior de las empresas.

Era de la industrialización clásica

Este es la etapa que continua a la Revolución Industrial. Entre 1900 a 1950, se enfatizó la industrialización en el mundo entero, con prioridad en aquellos países de primer mundo, trayendo como consecuencia el desarrollo acelerado de algunos países; lo cual marcó aún más, la brecha entre los países industrializados de aquellos que no lo eran y que, por lo tanto, se encontraban en desventaja competitiva y en un nivel de desarrollo socio económico inferior.

La característica fundamental de esta era fue la industrialización de los procesos y las estructuras organizacionales burocráticas que, por su forma piramidal y centralizada, su énfasis estaba en la departamentalización funcional, por lo cual todas las decisiones se encontraban centralizadas por jerarquía en la alta dirección. Esta estructura de las llamadas “industrias”, poseían énfasis en el control y la cantidad de la producción, para ello es necesario incluir una serie de normas y reglamentos internos con la finalidad de disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas (Davis & Newsroom, 1990). Las personas eran consideradas iguales, con características homogéneas que debían responder a las mismas presiones y exigencias. La característica fundamental de las organizaciones de esta era, llamadas “industrias”, fue la conformación de una gestión con estructuras piramidales. Autores como Fayol Henry (1911); Taylor E (1880); Urwick y Weber Max (1920), con una perspectiva asumida como racional, científica y operacional, hacen aportes referidos en lograr una estructura en las organizaciones, que facultaba la administración de los diferentes grupos y funciones; además de los niveles de autoridad para la toma de decisiones y los controles cruzados. La teoría clásica de la administración y el modelo burocrático de esa época presentaron cambios poco relevantes y progresivos. El ambiente que envolvía las organizaciones era conservador, con orientación al mantenimiento del statu quo. Parecía que el mundo avanzaba en forma lenta, los cambios eran pausados, había certidumbre de las metas a alcanzar, lo cual llevó a las industrias a ser conservadoras y centrarse hacia el interior para lograr mayores niveles de producción. El contexto obligó a la estandarización, la simplificación de las tareas y la especialización de la mano de obra que permitía mayor producción a menor costo, constituyéndose este, en un paradigma mecanicista. La

competencia existente era casi nula, existían fábricas especializadas en determinados productos, cuyas marcas se posicionaron como elemento inherente a los mismos.

El modelo organizacional se basaba en un diseño mecanicista característico de la lógica del sistema cerrado y la teoría de las relaciones humanas que iniciaba su inserción en las industrias (Davis y Newsroom, 1990). En esta época, los trabajadores eran considerados máquinas de producción, objetos. Una visión mecanicista y de explotación de la mano de obra era característica de las relaciones laborales, frente a los intereses y creciente ambición de los industriales.

Las personas aún eran consideradas un recurso más, al igual que las máquinas, los equipos y el capital. Todo aquello, que representaba un interés en los empleados como personas, era considerado una desventaja para el negocio, al dar como resultado una relación de ganancia-pérdida. El manejo del personal en aquella época se denominaba «relaciones industriales», es decir, el trabajador es importante en tanto produce en mayor número y cantidad (Llanos, 2016 a, p. 135).

En medio de este escenario expuesto, surge la Administración de Recursos Humanos, como ente de control, que verifica y demanda de los trabajadores mayor y mejor producción, con interés prioritario para las industrias, ya que su realce va a necesitar una producción masiva de productos nuevos que se dan paso a un mercado monopolizado. Por tanto, en este ámbito la cultura de la organización, este se direccionaba hacia lo tradicional

Ya para finales de esta era:

Los vínculos laborales evidencian un cambio, pues a nivel mundial aparecen varios movimientos que luchan con ánimo de alcanzar las conquistas laborales en beneficio de los trabajadores. Un suceso icónico es el sucedido en Chicago en el cual los trabajadores reclamaron jornadas de trabajo acordes y una mejor paga. Este acontecimiento constituyó el principio de un cambio de visión en las relaciones laborales y el origen del llamado «día del trabajador», celebrado en la mayoría de países alrededor del mundo (Llanos, 2016).

Era de la industrialización neoclásica.

La industrialización neoclásica inicia desde 1950 a 1990, posterior a la segunda guerra mundial. En esta era se aprecia un acelerado cambio progresivo en todos los ámbitos. Las transacciones comerciales no solamente se desarrollaron a nivel local, sino que pasaron a incrementarse a nivel regional y de éste al internacional. La teoría neoclásica de la administración fue sustituida por la teoría clásica y el modelo burocrático fue desplazado. En este segmento se presenta el aporte de varias teorías: la teoría estructuralista; de las relaciones humanas; comportamiento; teoría sistémica y la teoría de las contingencias, innovadores conocimiento que caracterizaron esta era (Nova & Beneyto, 2014). Este hecho trajo consigo un acelerado cambio a nivel mundial, con la caída de unos países, el surgimiento de otros y los acuerdos entre países para afrontar la situación existente por los efectos de la guerra. Se da paso a la apertura de fronteras en los nexos comerciales, pasando de ser locales, a regionales e internacionales. Se desintegran los sistemas monopólicos, las demandas en el mercado aumentan súbitamente trayendo consigo la competencia entre las empresas y sus productos. A partir de 1960, nacen los primeros estudios de la psicología, sobre la conducta del ser humano y la percepción. Se empieza a abordar aspectos relacionados con las personas al interior de las industrias; el término cultura se caracterizaba únicamente por los valores tradicionales. Este nuevo ámbito junto a las nuevas demandas obligan a las empresas a reorganizarse y cuestionar su modelo centralizado y burocrático. En este tiempo ya se inicia la teoría de las relaciones humanas, posteriormente surge la teoría conductual, dando paso a la psicología industrial. Años después se desarrolla la teoría sistémica con un enfoque holístico y multidisciplinario y la teoría de las contingencias. Todos estos aportes de las ciencias psicológicas influyen en la teoría administrativa.

Era del Conocimiento.

La era del conocimiento, también llamada la era de la comunicación y de la información, siendo que se cuenta con información en tiempo real. Por un lado, el conocimiento cambia dramáticamente en forma diaria y permanente y por otro lado, las personas ya no solo tienen talento, sino que son poseedoras del conocimiento, pero a su vez este debe estar en dependencia de la innovación y actualización permanentemente. Aquí, la premisa principal

es el cambio simultáneo en todas las esferas, todos los escenarios. El conocimiento, la ciencia, la política, la economía, la comunicación y la tecnología. Muchos la llaman la era de la comunicación y otros la era del conocimiento, por el avance súbito de los medios de información, por ello acertadamente (Schein, 2010) aplica el término “aldea global”, ya que esta época constituye una era de revolución similar a la industrial, pero en este caso es el conocimiento, el cual cruza el planeta en milésimas de segundo (Llanos, 2016 a, p. 138). Todos estos cambios cimientan las bases para dar paso a la globalización de la economía, gracias a la migración de capitales y de inversiones. La competencia entre organizaciones a partir de este momento se vuelve sin precedentes y pasa a ser una constante y no una variante. Sin embargo, junto al proceso de una organización, debe haber un desarrollo de las personas que las conforman. Es una era en que todo el mundo dispone de información en tiempo real, las organizaciones toman la información y la transforman, creando oportunidades para productos y servicios novedosos (Chiavenato, 2009).

Se adoptan modelos de “gestión del talento humano”, para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa; También se empieza a usar el término “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. Sea el término que se adopte, está claro que la mayor responsabilidad de los administradores de hoy en día, es conseguir que el conocimiento sea útil y beneficie a la producción, sin descuidar el bienestar del talento humano.

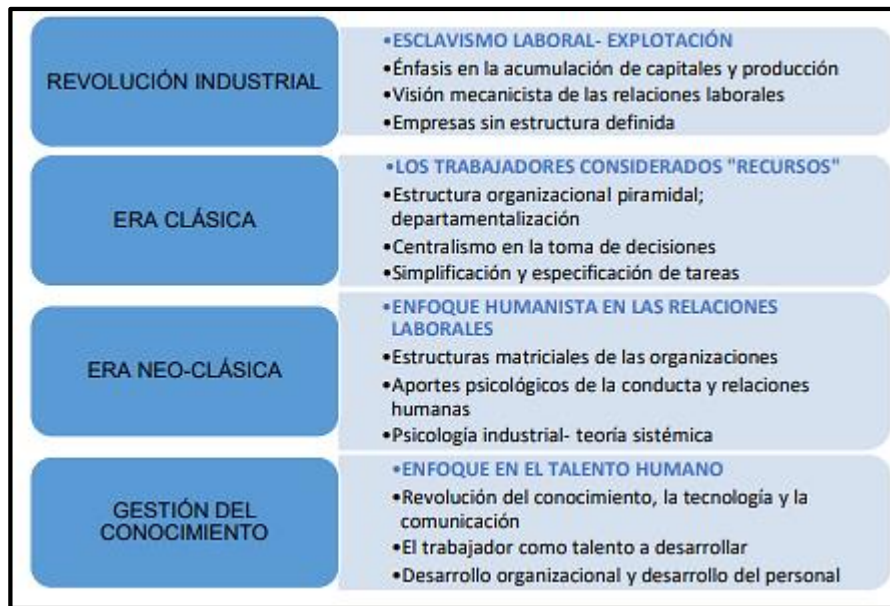


Figura 1. Síntesis de los cambios globales en las organizaciones y las relaciones laborales. Fuente: (Llanos, 2016).

En la Figura 1, se sintetizan los puntos más importantes de las diferentes etapas de desarrollo de las relaciones laborales en el proceso de evolución de las organizaciones. Como se puede notar, en las diferentes eras se han dado avances visibles y no visibles en la estructura de las organizaciones y las relaciones, también se ha dado una evolución en la perspectiva que se tiene del personal, todo esto, lleva a un cambio de paradigmas y concepción del trabajo y sus estructuras.

Definición de gestión del talento humano

La gestión del talento humano tiene como principal objetivo destacar a las personas que cuentan con un gran potencial en relación con el puesto laboral que intentan desarrollar. La gestión humana indudablemente es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados. Para ello esta área de soporte organizacional se sirve de diferentes procesos que se preocupan de la armonía del sistema.

Chiavenato (2007) explicó que “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional

adoptada” (p.6). En cada una de las diferentes organizaciones, la gestión del talento humano es un proceso llevado a cabo según las características, costumbres y estructura de la organización.

La gestión del talento humano en cada empresa, valora y de forma especial administra el desempeño de los trabajadores, a través de actualizaciones, la retroalimentación, entre otros, los cuales puedan darse como una opción, que los lleve hacia el objetivo deseado, así mismo ello será de gran provecho para las organizaciones, recibiendo beneficios por tal, por tanto gestionar el talento de manera adecuada direcciona a tener resultados óptimos en las organizaciones, es por eso que las personas o el grupo de personas encargadas de la administración de los trabajadores, tienen que mantenerse en óptimas condiciones para responder a las diferentes situaciones que se le exponga en su organización.

Gestionar el talento humano en las diferentes organizaciones se torna complejo, eso si no sabemos del potencial específico de los trabajadores, por lo tanto, los indicadores conocidos como la trayectoria profesional, la experiencia en el puesto y entre otros indicadores han variado en la actualidad.

Llanos (2016) señaló que No existe nada fortuito ni casual, los acontecimientos presentes responden a los acontecimientos del pasado y el cambio de términos de Administración de Recursos Humanos a Gestión del Talento Humano o Gestión del Conocimiento, lleva consigo un proceso de transformaciones sociales, políticas y económicas que constituyen la base sobre la cual se sustenta las relaciones laborales y el rol protagónico que juega hoy en día el trabajador

Es acertado decir que nada es de forma casual dentro de la gestión del talento humano, ya que hoy en día podemos apreciar que los términos han cambiado pero la esencia sigue siendo la misma, ya que la mayor responsabilidad es conseguir que el conocimiento sea útil y beneficie a la organización sin descuidar el estado óptimo del talento humano, es así que se debe realzar el cambio de modelos en la concepción del trabajador en las organizaciones, siendo vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el rendimiento beneficioso de las empresas.

En la siguiente tabla se ilustra algunas características que marcan la diferencia en la administración o gestión del talento humano entre estos dos últimos siglos.

SIGLO XX	SIGLO XXI
Estabilidad, previsibilidad.	Mejoramiento continuo, cambio discontinuo.
Tamaño y escala de producción.	Velocidad y capacidad de respuesta.
Mando y control de arriba hacia abajo.	Empowerment y liderazgo grupal.
Rigidez organizacional.	Organización virtual y con flexibilidad permanente.
Control mediante normas y jerarquías.	Control por medio de visión y valores
Información secreta.	Información compartida.
Racionalidad y análisis cuantitativo.	Creatividad e intuición.
Necesidad de certeza.	Tolerancia frente a la ambigüedad y el cambio.
Reactivo y enemigo del riesgo.	Proactivo y emprendedor.
Orientado hacia el proceso.	Orientado hacia resultados.
Autonomía e independencia corporativa.	Interdependencia y alianzas estratégicas.
Integración vertical.	Integración virtual.
Enfocado en la organización entera.	Enfoque en el ambiente competitivo.
Búsqueda de consenso.	Competencia constructiva.
Orientación hacia el mercado nacional.	Enfoque internacional.
Ventaja competitiva sostenible.	Ventaja de colaboración y reinención de la ventaja.
Competencia por mercados actuales.	Hipercompetencia por los mercados futuros.

Fuente: (Robbins, 1999).

Figura 2. Comparativo: la administración de personas o gestión humana en los siglos XX y XXI.

La gestión del talento humano emerge porque las organizaciones se conforman por personas, que pasan gran parte de su tiempo en sus trabajos y organizaciones, es así que una organización no podría expandirse sin las personas porque todos los planes de acción

dependen de ellas para concretizarse y alcanzar el éxito. Así también se puede decir que las personas dependen de las organizaciones donde laboran con el fin de alcanzar sus objetivos, desarrollo personal, desarrollo profesional y otros.

Importancia de la gestión del talento humano

Las empresas van ganando claridad sobre la importancia del componente humano en el logro de las planificaciones y el cumplimiento de metas a corto y largo plazo.

Por lo general, el recurso humano tuvo un lugar por debajo de otros, es así que fue tomado como algo sin relevancia. Por tanto, hoy aun podemos ver empresas que mantienen métodos desfasados que en realidad lo único que hacen es limitarlas en gran medida.

La Gestión del Talento Humano, por tanto, viene a ser un aspecto valioso, tanto así que el logro de las metas propuestas por las organizaciones tienen fuerte dependencia de las acciones de los trabajadores, por lo tanto, podemos considerar que el área de recursos humanos es el engranaje insustituible de una organización y que a mayor inversión en esta área del personal es también mayor el beneficio de la organización. Los expertos consideran que el logro óptimo de una organización se debe a la adición de competencias que las llevan a posicionarse por encima de otras.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: El comportamiento organizacional

Chiavenato (2009) refirió que esta disciplina llamada comportamiento organizacional inicia de la necesidad de realizar un estudio al comportamiento humano de los trabajadores dentro de una organización, a través de ella podemos establecer la influencia que tiene la organización en cada uno de sus trabajadores, como ello puede establecer hechos resaltantes en su vivir, por tal, “El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones” (p.6).

Para realizar el estudio del comportamiento organizacional, se hacen estudios exhaustivos y complejos del comportamiento de los individuos, para esto se cuenta con la ayuda de varias disciplinas conductuales, como por ejemplo la psicología la cual será vital, para poder comprender todo lo que haga falta respecto a la parte emocional del trabajador, explorando la manera de comprender el sentir de cada uno de ellos, el comportamiento organizacional no solo se da en individuos, sino también en grupos de trabajos.

Según Gordon (2000), el comportamiento organizacional son las manifestaciones actitudinales del personal dentro de su organización, en si es la unión de información de diferentes disciplinas sociales como: la psicología, la economía y otros

Sobre el comportamiento organizacional, tomamos lo propuesto por Davis y Newstrom (2005)

Quienes refirieron que es la forma en que actúan las personas dentro de su organización. Podemos decir que es un instrumento de aplicación extensiva, a favor de las personas, ya que se analiza a detalle el comportamiento humano en todo tipo de entidad organizativa.

Las ciencias que han contribuido, en el estudio del comportamiento organizacional son la administración, ciencias de la comunicación, psicología, sociología, psicología social, antropología, ciencias políticas, todas ellas con un aporte para el estudio de la conducta del trabajador. El comportamiento organizacional, es un estudio para verificar cual es el impacto en los individuos, en su organización, con el fin de poder mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y eso únicamente se logra con el talento humano de sus trabajadores. Robbins (1999).

Cuando se examina a detalle acerca del comportamiento, ello sirve para el mejoramiento de la designación de labores de los trabajadores, uno de los temas centrales es la motivación, el poder, la comunicación, los procesos de cambio entre otros, sabemos que

no existen fórmulas ni métodos precisos, para trabajar con las personas, sin embargo se busca lograr incrementar la comprensión y las capacidades de resolución de problemas, buscando lograr con ello, las metas que cada una de las organizaciones se plantea.

La administración y el comportamiento organizacional

De acuerdo con Chiavenato (2002) quien refirió que la formación de administradores en la antigüedad se ha establecido a partir de dos enfoques, el que se centra en el contenido del trabajo en la parte administrativa y el que se centra en la administración como proceso y sobre todo establece como se hace el trabajo en una organización, viendo desde el punto de planeación, organización, dirección y control, por una parte se busca la relación de la forma técnica de cómo trabajan los docentes y por la otra, se realiza un análisis exhaustivos de cómo es el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, por lo tanto los dos términos tienen una relación directa, ya que ambos son necesarios para llevar a cabo procesos administrativos adecuados.

Lewin (1939) refiere que el ser humano cambia en su comportamiento de acuerdo a su individualidad y ambiente. El paradigma EORC nos inclina hacia el análisis del completo del comportamiento del ser humano dentro de una empresa.

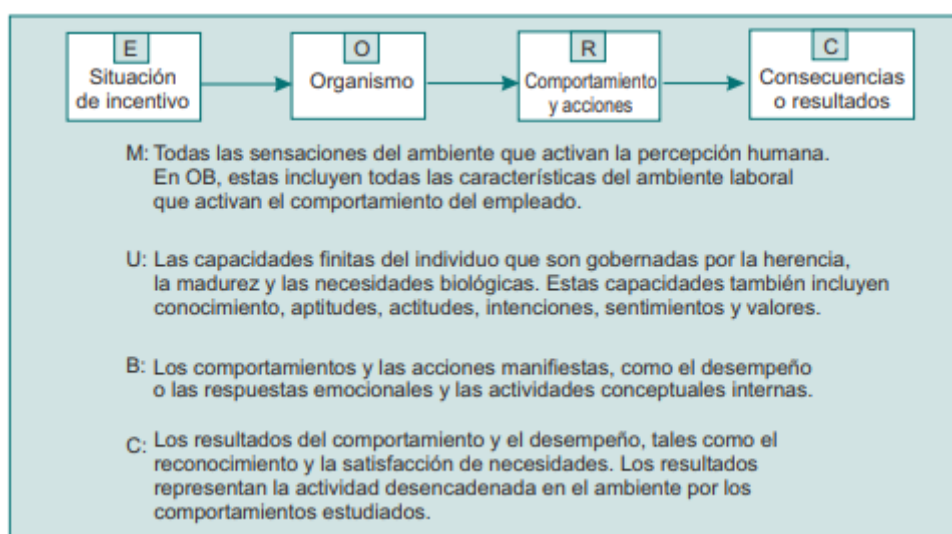


Figura 3. Secuencia de acciones EORC

Los rasgos de importancia que especifican el éxito o falla de una organización son las necesidades de los trabajadores y la necesidad de la organización en su productividad estratégica.

Dimensión 2: La comunicación

Según Chiavenato (2009) La comunicación dentro de una organización es esencial para la toma de decisiones, por medio de la comunicación un grupo de personas, pueden lograr un objetivo en común, así mismo cuando se realiza un estudio de la interacción humana, y la influencia que tiene dentro del comportamiento organizacional, el primer objeto de estudio es la comunicación. Por lo tanto refirió “La comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas sino con información acerca de ellas” (p. 308). Cuando no existe comunicación dentro de una organización, los grupos de trabajo se encuentran aislados y muchas veces es a partir de ahí que nace los conflictos, por ello la comunicación en la organización es primordial para conseguir los fines que se crean necesarios, ya que ayuda a resolver cualquier tipo de malentendidos, ayudando todo a ello a evitar situaciones peligrosas.

Según Pérez (2008), las organizaciones como sistemas abiertos implican tomar en cuenta la comunicación como un proceso de corte estratégico dentro de las instituciones que cumple funciones articuladoras que benefician y encaminan al cumplimiento de la misión y los objetivos de cualquier organización. No se concibe la estrategia como organización de la acción sin la comunicación. Son evidentemente partes inseparables.

Los sociólogos Berger y Luckmann (1999) proponen desde el constructivismo social que la comunicación es relevante para construir la realidad social. Por lo tanto, se fijan las pautas de la convivencia y participación, se debe tener en cuenta que la comunicación, inmersa en las relaciones personales, es la base de los consensos y al mismo tiempo, a través de la comunicación, se genera reglas de convivencia. Con estas ideas, es innegable el carácter transversal de la comunicación frente a toda la organización. Su función integradora hace de

esta una herramienta necesaria para consolidar la gestión de calidad en las organizaciones. La comunicación debe ser entendida como una estrategia y, en este contexto, este proceso debe penetrar en todos los niveles de la organización, y concientizar a su personal acerca de la importancia de su labor en el desarrollo de la empresa.

La Comunicación Interna en las Organizaciones

Jackson y Welch (2007) refieren que la comunicación interna, en principal, tiene como propósito global la promoción de la participación de los empleados en sus instituciones. Por tal, la comunicación debe contribuir a las relaciones internas caracterizadas por el férreo compromiso de los empleados, la promoción del sentido positivo de pertenencia, el desarrollo de su conciencia sobre el cambio del medio ambiente y el desarrollo de su comprensión de la necesidad de que la organización evolucione en sus metas.

Por lo tanto, podemos decir que es el compuesto de modelos que define la relación entre los componentes de la organización, estos modelos buscan la implicancia de todos los factores de la entidad. La comunicación es un evento que ocurre en todas empresas en condiciones naturales o intencionada.

La comunicación de índole interno es el conjunto de acciones realizadas por la organización para el fomento y mantenimiento de relaciones cordiales entre sus integrantes, utilizando diversos medios para comunicarse y mantenerse integralmente informados. Por tanto, tiene un componente transversal que converge a todos los componentes de la organización en distintos niveles del proceso.

Dimensión 3: compensación laboral

Las organizaciones deben tener en cuenta la gestión del talento humano como algo importante y no como algo sin relevancia, y debido al gran espacio que demanda esta se convierte en algo estratégico en el área de recursos humanos, ya que se puede identificar

detalladamente en que pueden contribuir específicamente cada trabajador, por tanto, el empleado y la organización se benefician recíprocamente.

Chiavenato (2002) quien refirió que cuando se habla de compensación, también tiene el significado de retribución o reconocimiento, la compensación laboral es la pieza principal en la gestión del talento humano, en términos de reconocimiento, según el desempeño en su organización, según el trabajo realizado.

En la actualidad las organizaciones tienen como principal objetivo mejorar en mayor medida el desempeño laboral de sus trabajadores, para con ello poder aumentar la productividad de los mismos y obtener mejores beneficios, todo esto hace que ambas partes sean beneficiadas, es necesario que se cuente con una compensación justa y de acuerdo a la labor encomendada, por otro lado se debe mencionar que cuando se habla de compensación no solo se refiere al salario, sino que una compensación incluye todo tipo de beneficio sea monetario o no monetario, el cual tiene un impacto en el trabajador y lo motiva a ser mejor y por tanto esforzarse para generar mejores beneficios a su organización.

Al respecto consideramos lo propuesto por Villanueva y González (2005), la compensación en su totalidad se distribuye en tres factores: la base remunerativa, los incentivos y beneficios.

Por lo tanto, la base remunerativa hace hincapié al salario base o pago. Por tanto, podemos definir como el pago regular que percibe una persona por dar servicios a una entidad, dependiendo del rango que ocupa y su desempeño.

Los incentivos atañen a la compensación integra, ya que están unidos con la productividad, por tanto, hay relación entre la actividad del trabajador con el incentivo que recibe. El incentivo va en función al resultado.

La motivación y su importancia en la retención de talentos

Fernández (2002), refirió que las organizaciones tendrán como reto elaborar programas de cuidado de talentos, teniendo como premisa mantener un ambiente de trabajo apropiado para los colaboradores. Es fundamental que las organizaciones se encuentren pendientes del contexto y sus turbulentos cambios para tomar decisiones acertadas.

A nivel mundial las organizaciones cada vez son más dinámicas por lo tanto es importante atraer a mejores empleados y retener a los que están en la organización, es así que se necesita una interesante oferta de compensación que haga el contraste distinto a otra organización creando superioridad competitiva.

De acuerdo con Chiavenato (2009), “La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del C.O, la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p.236). El autor nos dice que la motivación es un proceso psicológico, el cual no es un rasgo personal, sino una característica que se da a través de la interacción con las personas, se puede decir que la motivación cambia, según las características de las personas, ya que para todos no se da de la misma manera, la motivación ayuda en el desarrollo de las personas, sin duda ello es de mucha importancia en las organizaciones, por eso siempre buscan tener a su personal motivado, buscando que el individuo trabaje con empeño y entusiasmo.

1.3.2. Bases Teóricas de la variable planeamiento estratégico

La teoría de Planeación Estratégica SHKG

Kauffman (2003), muestra un resumen del estudio de propuestas realizadas por distintos autores, centrada en un enfoque dualista de los procesos de planeación.

Cada proceso de planeación comienza con el diagnóstico de forma interna y externa, que se concreta orientada a “fundamentos estratégicos”. Partiendo de ese punto, es

importante identificar las metas estratégicas a las que se requiere alcanzara través de la estrategia.

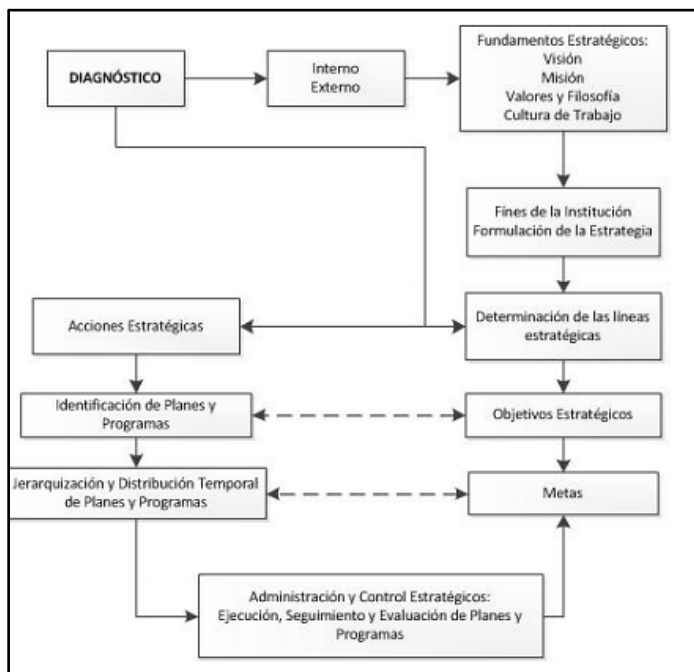


Figura 4. Modelo de Planeación Estratégica SHKG

La teoría de la matriz FODA

Thompson y Strikland (1998) concuerdan que la matriz FODA esboza el efecto que mantiene una estrategia para llegar a una equidad entre lo interno y externo de la organización, las amenazas y oportunidades.

También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada, FODA, las siglas nacen del acrónimo de habla inglesa SWOT (strenghts, weaknesses, opportunities, threats); trasladado a nuestra lengua, atañen a las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas.

La teoría FODA se basa en la evaluación de elementos débiles y fuertes que en su compuesto diagnostican la postura interna y externa de una organización.

El resultado del diagnóstico FODA es preciso con respecto a la situación del entorno externo e interno de la organización, por tanto, es de gran provecho para los gerentes al momento de la toma de decisiones. Los elementos externos son las amenazas y oportunidades los cuales no dependen ni pueden ser controlados por la organización y los elementos internos son las fortalezas y debilidades los cuales la organización si tiene el control.

La teoría de negocios

Según Druker (1954) manifiesta que la efectividad es mucho más importante que la eficiencia, debido a que por más que la eficiencia sea muy buena, ello no impide que se puedan cometer errores al momento de planear, por lo tanto, ambos aspectos son vitales para un planeamiento exitoso. Según el autor para conseguir una planeación exitosa, es muy importante que el gerente o administrador deba siempre contar con decisiones en el momento indicado, sobre todo cuando la organización pase por algún problema o riesgo.

El planeamiento estratégico se debe realizar después de un análisis del gerente, acerca de la situación actual de la organización, ante lo referido indicaba que un gerente siempre debe conocer con qué recursos cuenta su empresa y que le gustaría adquirir en un tiempo establecido, por ello es muy importante que el análisis sea realizado de manera efectiva y sobre todo minuciosamente.

Por lo tanto es muy importante manifestar que para que un gerente realice una planeación estratégica correcta es necesario, que sea un profesional idóneo para el cargo, evitando así la improvisación dentro de una organización y lo que podría suceder en caso no se siga el camino adecuado, debido a que la planeación se debe realiza a través de un camino, tratando de no saltarse ninguna de las rutas que se debe seguir, para conseguir el o los objetivos planteados.

La teoría de negocios, pasa del planeamiento tradicional al planeamiento estratégico, la diferencia entre ambas se da a partir que la planeación estratégica, no solo tiene en cuenta la planeación a corto plazo ni a largo plazo, sino que siempre tiene lugar a respuestas de futuros cambiantes e inciertos, por ello se sabe que la planeación estratégica busca prevenir los acontecimientos futuros, por todo lo mencionado anteriormente la planeación estratégica es de vital importancia en las organizaciones , si no es tomado en cuenta por ellas, lo más probable sería que estas, serian vistas con falta de capacidad , para afrontar los factores de riesgo que puedan presentarse en un futuro (Drucker 1955).

La teoría de negocios aplicada en una organización es de vital importancia, puesto que desde ese momento se origina la planeación estratégica, que actualmente es muy reconocida en el ámbito empresarial, se debe usar siempre el ingenio en la búsqueda de nuevas opciones y en la creación de nuevas estrategias, debido a que las organizaciones son creadas por el hombre, por ello mismo nos son eternas y siempre se debe estar pendiente de los cambios que se van dando.

Variable 2: Planeamiento estratégico

Definición de planeamiento estratégico

La planeación estratégica es un continuo procedimiento, donde nos hacemos las siguientes preguntas, ¿dónde está la organización? y ¿A dónde quiere llegar? a través de la definición de estrategias que ofrezcan a la organización su supervivencia bajo “cualquier” situación, o eventualidad, conduciéndola en oportunidades y llegando a sus metas propuestas.

Por lo tanto el planeamiento estratégico es un plan de acción que es utilizado por las organizaciones a partir de una visión distinta y de mejora con miras hacia el futuro, para ello antes, es necesario la realización de un estudio en el cual se vea las ganancias y utilidades que se puedan conseguir a un corto plazo , así mismo se puede decir que la estratégica es un arte, una ciencia, la cual es elegida entre diversas alternativas y que tiene como una de sus características principales la participación de todos los integrantes de un grupo de trabajo, el

estratega siempre es movido por la convicción de racionalización, por ello necesita contar un gama de conocimiento, ya que ello le permitirá tomar las mejores decisiones para su organización ,el estratega siempre debe tener presente la visión y la acción estratégica.

Según Morrissey (1996), la planeación estratégica incluye un procedimiento integro, el cual reúne al personal administrativo, con el objetivo de cambiar las estrategias en hechos palpables en el futuro para la organización. Los valores y las convicciones filosóficas de este equipo, guiarán a la organización al éxito; constituyendo claramente la misión de la organización como el concepto general de la organización; su visión, como quieren observar a la organización en el futuro, y la estrategia, como la dirección en la cual deba la organización.

Según Charles y Gareth (2011), una estrategia siempre es realizada con la noción de competitividad y se sabe que la competencia existe, desde los inicios de la humanidad, una organización sin estrategia definitivamente está destinada al fracaso, ya que no tendrá el soporte necesario para consolidarse en el mercado, sin embargo es necesario que cada organización pueda desarrollar capacidades ya que ello le ayudará a posicionarse frente a la competencia, una estrategia organizacional está sujeta a medir los objetivos y las metas organizacionales, ello hace que se establezca los términos económicos, humano, tecnológicos de toda organización, por lo tanto refirieron que “Una planeación estratégica es un conjunto de acciones estructuradas que los administradores adoptan para mejorar el desempeño de su compañía” (p. 3).

Respondiendo ante la panorámica de la globalización y del comercio del siglo XXI, la planeación estratégica es un punto de vista racional, que pretende ser de utilidad para una organización, para que ésta pueda enfrentar los cambios, con eficacia y eficiencia.

Por lo tanto, podemos determinar que la planeación estratégica se basa en pautas que cede a la empresa realizar y obtener información del medio interno y externo, con el fin de evaluar su situación actual y tomar las decisiones sobre su futuro, dependiente de la evaluación de su competitividad.

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2011), en cada organización se maneja distinto el proceso de planeamiento eficaz, ya que muchas veces lo que se busca es que la estrategia defina la estructura y todos los procesos internos de la organización, por ello, es necesario contar con un plan de acción adecuado el cual permita lograr los objetivos necesarios, y sobre todo que produzcan efectos positivos dentro de la organización, por tanto refirió que “la planeación estratégica es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión en el contexto en el que se encuentra”. (p. 25).

Cuando se ejecuta el planeamiento en las organizaciones, se conoce que es necesario que se comprometan todo y cada uno de los individuos que laboran en dicho lugar, ya que es un trabajo de equipo, de lo contrario si se realiza y aplica de manera aislada no tendrá la viabilidad ni la evolución que se desea alcanzar, es por ello la importancia del trabajo en equipo antes durante y después de realizado el planeamiento estratégico en cada organización.

Beneficios y propósitos de la planeación estratégica.

Dentro del plan estratégico destacamos los siguientes beneficios como: la mayor confianza, organización y presupuesto a la organización permite establecer una visión estratégica; para mejorar la motivación y ética del personal, al percibir que cooperan activamente para moldear su futuro y poseer control sobre el cambio, a diferencia de reaccionar ante la fuerza exterior; optimiza las relaciones profesionales y conciencia para trabajar en equipo, optimiza la satisfacción del cliente, de ahí que el personal contestará más ligero y sea más manejable.

Corrall (2013), refirió que la planeación estratégica tiene una serie de beneficios y propósitos en la aplicación de la unidad de información, empleada para la gran parte de las instituciones. Algunos de los propósitos señalan: esclarecer los propósitos para definir el

camino en temas críticos y riesgosos y determinar así también los pro y contra dentro de la organización y tomar decisiones acertadas en bien de la institución

Dimensiones del planeamiento estratégico

Dimensión 1: Formulación de estrategias

La formulación de estrategias es la primera etapa de la administración estratégica o llamada también planeación estratégica, a continuación, se realizará un análisis breve de ello, para entender en que consiste y cuál es su rol dentro de este trabajo de investigación.

Según Wheelen y Hunger (2013), la formulación de estrategias se da a partir del análisis de la situación, para ello es necesario utilizar como un recurso el análisis FODA, por tanto refirieron que “la formulación de estrategias, usualmente denominada planeación estratégica, se ocupa del desarrollo de la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas de una empresa” (p. 190). Ello es el punto de partida para la planeación, ya que no solo permite la identificación de las competencias o de las habilidades distintas sino también ayuda a descubrir el potencial oculto que se tiene.

Por lo tanto, es acertado mencionar que la esencia de la estrategia es la oportunidad, la cual se encuentra dividida por la capacidad, viéndolo de un modo analítico no hay oportunidad si no se cuenta con la capacidad necesaria para aprovecharla, por todo lo mencionado el análisis de matriz FODA debe ser usado para tener una visión más completa, de la estrategia que se deba utilizar, ya que cada organización tiene una diferente realidad.

Visión

Se puede decir que es la proyección que la organización tiene de sí misma y del futuro de la organización. Está orientada a la propuesta de concretizar a cierto plazo las metas y la forma para llegar a lo deseado. Es importante que el cumplimiento de esta visión sea alcanzable y objetiva de medir.

Steiner (1998), la visión es la imagen a futuro de lo que se desea alcanzar como organización. Por tal debe motivar a la organización hacia su cumplimiento y va relacionada con la misión. Las nuevas organizaciones deben establecer visiones para potenciar su capacidad y generar ambientes competitivos en el mercado. La idea de esta es identificar y evaluar alternativas, para que los clientes internos y externos se comprometan con la organización y los resultados de la misma.

Misión

La misión es la responsabilidad que tiene toda organización al presente, es el pacto asumido en relación al giro del negocio y aquello que aporta al grupo al que sirve (empleados; clientes; sociedad, entre otros). La misión es la razón de ser y actuar de la organización, es una declaración o presentación ante los otros (grupos de interés), de quién es y para qué está, ¿qué la hace ser diferente de las demás organizaciones?

Al respecto consideramos lo propuesto por Werther y David (2000) quienes mencionan que de la misión se derivan los valores de la organización, que deben compartir todos los miembros y que deben ser cultivarlos y promovidos. Por lo tanto, todos los miembros requieren trabajar juntos para sustentar la misión de la organización. actualmente es imprescindible innovar la misión considerando que los servicios y productos son medios y no fines, pues la misión suma identidad a la organización.

Dimensión 2: implementación de estrategias

La implementación de la estrategia es el resultado total de actividades y opciones requeridas para ejecutar un plan estratégico. Es la segunda etapa de la planeación estratégica, se entiende como un proceso continuo de una estructura organizacional, por cual las políticas y estrategias se ejecutan a través de proyectos. Generalmente la implementación se evidencia

después de la formulación de una estrategia, es por ellos que ambos implementación y formulación son convergentes

Según Wheelen y Hunger (2013) quienes acotaron que para implementar una estrategia es necesario toma decisiones diariamente, para acercarnos cada vez más a lo planificado, ello se puede realizar a través de programas, los cuales son declaraciones de las actividades a realizar presupuestos, es el dinero que toda empresa destina para su implementación, así mismo lo procedimientos, denominados en algunos casos procedimiento operativos, son el fin de actividades que se realizaran.

Como lo señala Hrebiniak (2008), Una implementación deficiente convierte en ineficaz una buena estrategia, es así que se debe tomar en cuenta la examinación de los procesos de implementación, por lo tanto “No involucrar a los responsables de la ejecución en el proceso de planificación pone en peligro la transferencia de conocimientos, el compromiso con los resultados buscados, y el proceso de implementación” (p.3). La implementación de diferentes estrategias forma variedad de procesos administrativos.

Los vínculos permiten que los distintos departamentos apoyen a llegar a los resultados esperados cumpliendo con los objetivos estratégicos de alta envergadura. La alineación llana con otras organizaciones autoriza que la organización ponga en acción el apoyo recíproco interno del equipo. Kaplan et al (2008) (p.127). Por tanto, esto implica que las acciones de los componentes organizativos se encuentren enlazados con las estrategias de gran prioridad.



Figura 5. Componentes organizacionales determinantes en la brecha de implementación
El autor a partir de Kaplan et al (2000)

Dimensión 3: evaluación de las estrategias

Con la estrategia implementada los directivos determinan y monitorean las estrategias en marcha. Por tal motivo la evaluación debe ser al detalle sin descuidar ningún proceso por más mínimo ya que esto podrá arrojar cualquier sugerencia de cambio de estrategia o dirección.

La Evaluación de la estrategia empresarial procede del levantamiento de información que da lugar a diagnósticos sobre el accionar del directivo y el rumbo de la organización a través de indicadores que se dan en la toma de decisiones, con el fin de enriquecer la gestión de la organización.

Wheelen y Hunger (2013) refirieron que los datos de la evaluación deben tener relación con el tema estipulado en la supervisión. Un óbice de control y evaluación óptima es la falencia para desplegar procedimientos adecuados para detectar y corregir las actividades deficientes de los trabajadores.

Gallardo (2013) refirió que la evaluación de la estrategia se realiza a partir de un ciclo de mejora, realizar a tiempo esta evaluación puede ayudar a que los gerentes de las organizaciones, puedan estar enterados de los posibles problemas que había y como mejorar ello.

Las organizaciones deben contar con un sistema de evaluación, para localizar a tiempo cualquier problema que pueda darse, si una organización obviara esta etapa, lo más probable es que tenga dificultades en el futuro.

Rumelt, (1974) señaló distintas formas de evaluar las estrategias:

La estrategia tiene que entregar resultados esperados para la organización, ya que al tener el criterio de evaluación centrado en un producto o servicio especial es esencial desechar toda estrategia que no lleve a tener ventaja frente otros competidores directos.

La Evaluación abarca todo el proceso de planeación y se manifiesta desde el inicio de establecer la Estrategia. Es uno de los elementos cardinales de la Planeación Estratégica, quizás el menos tratado por la literatura, es inherente a cualquier proceso de planificación y contempla las funciones de control, regulación, retroalimentación y diagnóstico, puesto que la evaluación periódica permite detectar los problemas de la organización y reflejar su estado.

Evaluación de desempeños

Fletcher (2001) señaló que la evaluación del desempeño es considerada un medio para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas. Por tanto, La evaluación, actualmente, es un sistema que mide el rendimiento de los trabajadores de una organización, así también apoyándolos favorablemente.

Según el aporte de Kerr (1985) propuso dos clases de sistema de evaluación teniendo en cuenta tres dimensiones como la definición, medida y feedback. Ambos sistemas de

evaluación proyectan características muy parecidas a otros sistemas de control en comportamientos.

Tabla 1.- Sistemas de evaluación basados en la jerarquía vs. basados en el desempeño

	SISTEMA BASADO EN LA JERARQUIA	SISTEMA BASADO EN EL DESEMPEÑO
Definición del desempeño	Cualitativa, ponderación subjetiva, recompensas no ligadas a la misión estratégica o a criterios de desempeño específico	Cuantitativa, ponderación objetiva, recompensas ligada a la misión estratégica y criterios de desempeño específicos
Medida del desempeño	Subjetiva, por uno o dos superiores, con un marco temporal básicamente actual con orientación informal hacia el futuro	Objetiva, frecuentemente basada en formulas(financieras) a menudo con un componente histórico
Feed-back	Una sesión formal, elevada dependencia del superior para información, interacción superior-subordinado frecuente, énfasis en el desarrollo	Sin sesiones formales o no más de una, baja dependencia del superior, interacción poco frecuente entre superior y subordinado, énfasis en la evaluación

Fuente: Kerr (1985).

Las estrategias y la evaluación en la formación

Las empresas que tienen claro que la formación es una inversión, manifiestan que la evaluación es de suma importancia porque evidencia logros que la inversión hecha ha propiciado en todos los estratos, sean económicos u otros. Por tanto, podemos decir que aunque reconozcamos su bondades, son pocas las organizaciones que miden la sensación de la formación, teniendo en cuenta la dificultad que conlleva.

El aislamiento de los efectos de la formación entre el conjunto de procesos y variables que se dan en las organizaciones.

Los problemas de medida de numerosos efectos y, especialmente, de su traducción a términos económicos.

La ausencia de instrumentos adecuados y la dificultad de acceso a determinadas informaciones en la organización.

Las deficiencias pueden pasar a mejorar, activando planes de evaluación acordes a lo que se busca conocer en principal, y contando con personal profesional idóneo en temas educativos y con una visión transformadora

Según Pineda (1999) consideramos relevantes tomar las estrategias mejoradas propuestas por expertos profesionales en el contexto de un estudio realizado en base a una cultura de formación continua de las organizaciones de nuestro entorno.

1.4. Formulación al problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Estriba en que los contenidos resultantes son aportaciones interesantes para el saber de esta área de las ciencias administrativas en nuestro país. Por lo tanto, son referentes disponibles para auxiliar alguna otra investigación en el campo de la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico, en esta trabajo de investigación de define a las gestión del talento humano, según el autor Chiavenato (2002) refirió “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6) es pues el talento humano el propietario del conocimiento y protagonista del éxito de las instituciones educativas y es por ello han comenzado a considerarlo como su capital más importante y la correcta administración del mismo como una de sus tareas más decisivas, por otro lado definimos así mismo a la planeación estratégica, Fred (2013) refirió “la planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos”. (p.5) Sin embargo, la planeación no es una tarea muy sencilla por cuanto cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas son muy diversas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamiento. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos y la fuga del talento humano de la institución es muy difícil afrontarla con las mismas soluciones adoptadas para pérdida del capital o de equipamiento. A la vez unido con un planeamiento estratégico eficaz y eficiente que este centrada en las personas que se desenvuelven dentro de la organización.

Justificación metodológica

En cuanto a la utilidad metodológica de la tesis se puede garantizar que constituye una valiosa fuente metodológica para nuevos trabajos de investigación en el ámbito de la gestión del talento humano en cualquiera de sus manifestaciones y proporciona un interesante modo de abordaje de investigaciones, Se ha utilizado dos cuestionarios, uno para medir la planeación estratégica dentro de las organizaciones educativas y el otro cuestionario fue para medir la gestión del talento humano dentro de las mismas, buscando así, luego poder buscarles la correlación a ambas variables en estudio, por otra parte en ella se pueden tomar las experiencias del manejo del método de la teoría fundamentada y el uso del proceso de recolección de datos, lo anterior concuerda considerando que en la actualidad este cambio de concepto se relaciona con un cambio de poder en el trabajo por cuanto si antes se llegó a considerar a los directivos como piezas intercambiables, hoy en día los directivos son cada vez menos reemplazables porque a medida que el contenido de conocimiento del trabajo crece, los puestos de trabajo se hacen menos intercambiables, esta investigación tiene importancia debido a que la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico buscan dirigir el rumbo de la dirección de las instituciones educativas, para llevar y orientar a las escuelas en la diversidad inestable del medio, de los intereses, exigencias y valores, además es necesario que las escuelas se acomoden a la transformación y evolución radical , lo que implica a que el que lleve la organización del planeamiento estratégico debe comprometerse a un comportamiento moral, intelectual y funcional de sus obligaciones que de importancia a su plana docente y administrativa llevándolos al éxito de la institución, esta investigación posibilitará entender que el planeamiento estratégico es necesario para afrontar las debilidades y amenazas que aquejan la institución, así también como utilizar para su aprovechamiento las fortalezas y oportunidades para lograr el desarrollo, la pertinencia y el crecimiento de todos los integrantes que trabajan en una escuela con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, Las investigaciones para aumentar en forma continua la calidad educativa es preponderante tanto a nivel nacional como mundial, y los principales favorecidos serán los estudiante.

Justificación práctica

El estudio tiene alcances en la medida que se afirma que la relevancia de la misma reside en el hecho que el producto obtenido plantea conceptualización que facilita la comprensión de la gestión del talento humano en la red 07 de la UGEL 05 en el marco de la aplicación de la ley de reforma magisterial, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de vida en el trabajo en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y que redundará en beneficio de la sociedad peruana. Es pues oportuno señalar, que las instituciones educativas dependen primordialmente del elemento humano, para funcionar y evolucionar. Por ello, determinar el nivel de la capacidad intelectual es la clave y ya sobre las viejas definiciones modernistas que usan el termino recurso humano, basándose en la concepción de un factor sustituible o intercambiable en el engranaje de la maquinaria de producción y catalogando a la persona como un instrumento, material o una estadística, ha surgido en contraposición el termino talento humano, enmarcado en la concepción de factor indispensable para lograr el éxito en la red 07 de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; son las personas a la vez productoras y consumidoras del conocimiento, el cual constituye la única materia prima inagotable por definición y también la única indispensable para el desarrollo y considerando a los directivos como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción y en los que recae la responsabilidad de un planeamiento estratégico exitoso

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico con los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias con los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias con los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis específica 3

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias con los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

1.7. Objetivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

II. MÉTODO

2.1.Diseño de investigación

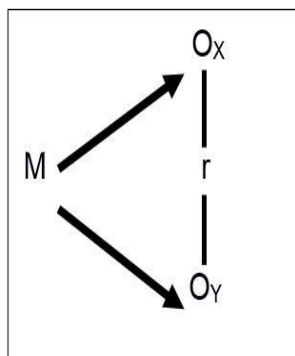
El diseño utilizado en esta investigación es no experimental, presenta corte transaccional y correlacional.

Ante ello, se toma como referencia lo expuesto por Soto (2015) quien indicó que su mismo nombre lo menciona el diseño no experimental, debido que no se realizó ningún tipo de experimento, a los resultados no se le realizó proceso alguno, menos aún manipulación de alguna de las variables, todo se realizó como se observó el fenómeno en estudio. Las investigaciones del diseño no experimental, se sabe que no realizan ningún tipo de manipulación a la información, todo es mostrado como ha sido recibido, para poder ser analizado y obtener las conclusiones y/o recomendaciones del tema estudiado.

La presente investigación es de corte transaccional, al respecto consideramos la cita del autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que es de ese corte, debido a que se recaba información en un solo instante, por tanto es como tomar una fotografía del instante, dicho de otro modo, normalmente se recaba información en un tiempo establecido, sin tocar o manipular algún tipo de dato obtenido.

La investigación que se presenta es de nivel correlacional, según Yuni y Urbano (2006) refirieron que “Está orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos” (p.79). Es decir que la correlación viene de los mismos participantes. Así para establecer la relación entre la gestión del talento humano y planeamiento estratégico se tomó los instrumentos en la misma cantidad de docentes. El esquema gráfico se muestra a continuación:

Figura 6.: Diseño de la Investigación



Dónde:

M = Muestra Docentes

O_x = Variable 1 Gestión del talento humano

O_y = Variable 2 Planeamiento estratégico

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables de investigación

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2002) refirió “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6).

Variable 2: Planeamiento Estratégico

Definición Conceptual: David (2013) señaló “la planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinares que permiten que una empresa alcance sus objetivos”. (p.5)

2.2.1 Operacionalización de la variable

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable gestión del talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Nivel – Rango
Comportamiento organizacional	Cultura organizacional	1 al 10	Siempre (5)	Eficaz (112-150)
	Normas			
Comunicación	Filosofía institucional	11 al 20	Casi siempre (4)	Media (71-111)
	Relaciones humanas			
Compensación laboral	Trabajo en equipo	21 al 30	Casi nunca (2)	No eficaz (30-70)
	Motivación			
	Reconocimiento		Nunca (1)	

Nota: adaptado de Ramírez (2014)

Tabla N° 3

Operacionalización de la variable planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala ordinal	Nivel y Rango
Formulación de estrategias	Visión Misión	1 al 11	Siempre (5)	Óptimo (112-150)
			Casi siempre (4)	
Implementación de estrategias	Objetivos estratégicos	12 al 25	A veces (3)	Regular (71-111)
			Casi nunca (2)	
Evaluación de estrategias	Efectividad Eficiencia Evaluación	26 al 30	Nunca (1)	No óptimo (30-70)

Nota: adaptado de Guanilo (2013)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Se tiene en cuenta lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes definieron a la población como el grupo total de individuos, los cuales tienen una similitud en alguno de los aspectos a investigar, este conjunto satisface las perspectivas dadas.

La población de un trabajo de investigación, posee las cualidades que el investigador necesita para obtener los resultados que busca, esta investigación, se encuentra constituida por docentes de secundaria de las instituciones educativas de la red N° 07 San Juan de Lurigancho 2018

Tabla N°4

Población docente

Colegios	N° de docentes
1 I.E. ANTONIA MORENO DE CACERES	48
2 I.E. N° 0163 TENIENTE CORONEL NESTOR ESCUDERO OTERO	47
3 I.E. SAN ANTONIO DE JICAMARCA	29
4 I.E. N° 0166 KAROL WOJTYLA	41
5 I.E. N° 0151 MICAELA BASTIDAS	53
6 I.E. N° 0162 SAN JOSE OBRERO	35
Total	253

Nota: Tomado de archivo personal.

2.3.2. Muestra censal

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) estableció la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Criterios de selección

Son los criterios que cada investigador establece dependiendo de sus objetivos.

Criterios de inclusión

Se consideró a todos los docentes de secundaria de la red 07, San Juan de Lurigancho 2018.

Criterios de Exclusión.

No se consideró a los docentes de inicial ni primaria de la red 07 San Juan de Lurigancho 2018 , a los docentes de secundaria que no fueron el día de la toma del cuestionario y a los docentes que no devolvieron el instrumento

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada por esta investigación es la encuesta, la cual está referida a una serie de preguntas, la cual se hace a muchos individuos para detectar la opinión sobre un tema determinado.

Se considera los evidenciado por Carrasco (2013) quien manifestó que la encuesta es una técnica de mucha utilidad en el trabajo de investigación, ya que se encuentra diseñada para realizar la recopilación de datos, para una información que se quiera obtener.

La encuesta, es una técnica utilizada en las investigaciones descriptiva, ya que tiene como fin realizar la descripción a partir de la obtención de datos en la aplicación de dicho procedimiento diseñado con preguntas que apunten hacia una tema en específico.

2.4.2. Instrumentos.

El instrumento utilizado ha sido el cuestionario, el cual ha sido diseñado en una serie de preguntas de acuerdo a un tema específico.

Al respecto se considera la afirmación de Carrasco (2013) quien aseguró que el cuestionario, es una forma muy común de obtener datos de un gran número de individuos, así mismo se sabe que el cuestionario está diseñado con preguntas precisas, claras y relevantes acerca de un tema específico. Cuando se trabaja con el cuestionario, como un instrumento de recolección de datos, se debe tener mucho cuidado con las preguntas ya que ellas, deben estar correctamente formulados, debido a que ello me llevará a la obtención de resultados, no se debe olvidar que las preguntas deben tener claridad, relevancia y pertinencia.

Ficha técnica de gestión del talento humano

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano

Autor: Gustavo Ramírez Matos

Año: 2014

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

2018

Población: 253 docentes

Número de ítem: 40

Aplicación

Tiempo de administración: de 15 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa. Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Escala : Politómica

Nivel	Rango
Alto	150- 120
Medio	119- 70
Bajo	69- 30

Ficha técnica del planeamiento estratégico

Nombre del Instrumento: Cuestionario planeamiento estratégico

Autor: César Guanilo

Año: 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Población: 253 docentes

Número de ítem: 30

Aplicación

Tiempo de administración: de 15 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa. Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Escala : Politómica

Nivel	Rango
Alto	150- 120
Medio	119- 70
Bajo	69- 30

2.4.3. Validez de los instrumentos

Al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien refirió que la validez se mide a partir de la claridad, pertinencia y relevancia de cada una de las preguntas, ya que con ellas se realizará la medición de la variable.

La validez manifiesta la capacidad del instrumento de forma significativa y apropiada para medir la variable que se quiere y así poder correlacionarla con la otra variable.

Tabla 5

Relación de validadores

Validador	Resultado
Dr. Luis Edilberto Garay Peña	Aplicable
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, Fernández y Batista (2010) define a la confiabilidad como: “grado en en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200)

La confiabilidad de un instrumento lo podemos obtener a través del alfa de Cronbach, con ello se mide cada una de las preguntas y una vez obtenido el promedio que se necesita, se puede aplicar el instrumento a la población.

Tabla 6

Confiabilidad Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	40	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

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 7

Confiabilidad cuestionario de Planeamiento Estratégico

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	40	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	30

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.

2.5. Métodos de análisis de datos

Soto (2013) refirió: “Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado, coeficiente de correlación de spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Prueba T de Student, Prueba Z, prueba U, entre otras)”. (p.73)

Para analizar cada uno de los datos recopilados se ha utilizado el programa SPSS V. 22, ya que dicho programa nos proporcionará un análisis exhaustivo de cada una de las preguntas del cuestionario

2.6. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización del coordinador de la red para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1.Resultados de la investigación

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 8.

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Planeamiento Estratégico	Gestión del Talento Humano
N		253	253
Parámetros normales ^{a,b}	Media	97,1423	101,4901
	Desviación típica	25,14536	17,83202
Diferencias más extremas	Absoluta	,230	,235
	Positiva	,219	,198
	Negativa	-,230	-,235
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,661	3,732
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 $p=0.000$, $0,000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n=>30$). 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 9

Gestión del talento humano en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Eficaz	17	6,7	6,7	6,7
Medio	142	56,1	56,1	62,8
Eficaz	94	37,2	37,2	100,0
Total	253	100,0	100,0	

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

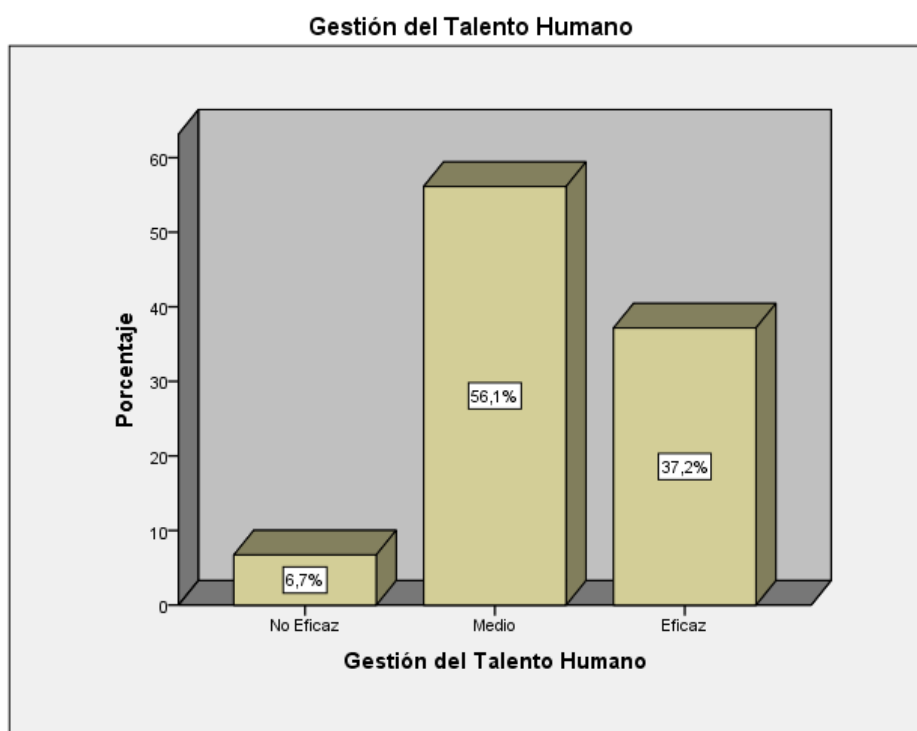


Figura 7. Diagrama de frecuencias de la gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la gestión del talento humano en un nivel de no eficaz representa un 6.7%, medio un 56.1% y eficaz un 37.2%; siendo que entre no eficaz y medio representa un 62.8%.

Tabla 10
Planeamiento estratégico según los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptimo	37	14,6	14,6	14,6
Regular	122	48,2	48,2	62,8
Óptimo	94	37,2	37,2	100,0
Total	253	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

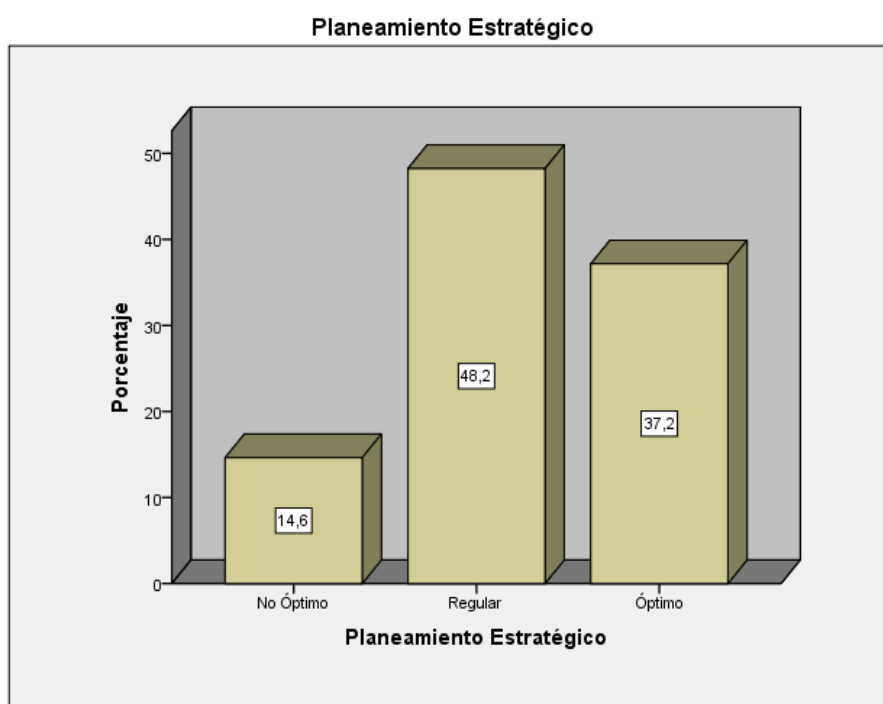


Figura 8. Diagrama de frecuencias del Planeamiento Estratégico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el planeamiento estratégico en un nivel no óptimo representa un 14.6%, regular un 48.2% y óptimo un 37.2%; siendo que entre no óptimo y regular representa un 62.8%

Tabla 11

Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Planeamiento Estratégico	No Óptimo	13 5,1%	24 9,5%	0 0,0%	37 14,6%
	Regular	3 1,2%	111 43,9%	8 3,2%	122 48,2%
	Óptimo	1 0,4%	7 2,8%	86 34,0%	94 37,2%
Total		17 6,7%	142 56,1%	94 37,2%	253 100,0%

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

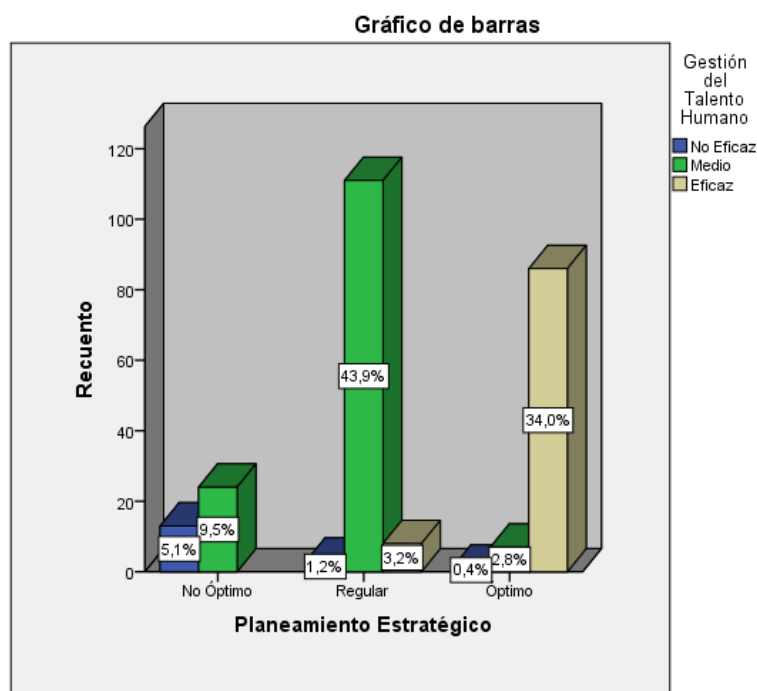


Figura 9. Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y el planeamiento estratégico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el planeamiento estratégico en un nivel no óptimo, el 5.1% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; el planeamiento estratégico en un nivel regular, el 43.9% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; el planeamiento estratégico en un

nivel óptimo, el 34% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz.

Tabla 12

Gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Formulación de estrategias	No Óptimo	12 4,7%	23 9,1%	0 0,0%	35 13,8%
	Regular	4 1,6%	95 37,5%	3 1,2%	102 40,3%
	Óptimo	1 0,4%	24 9,5%	91 36,0%	116 45,8%
Total		17 6,7%	142 56,1%	94 37,2%	253 100,0%

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

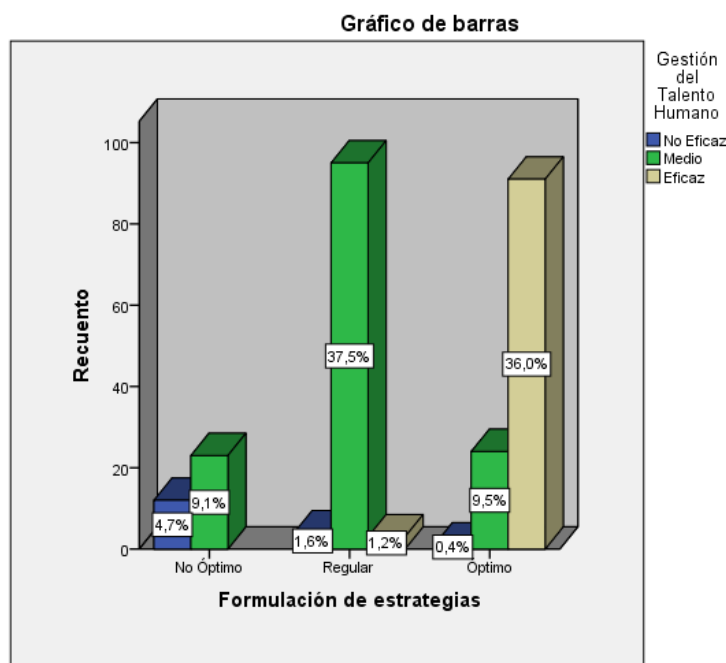


Figura 10. Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y la formulación de estrategias

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la formulación de estrategias en un nivel no óptimo, el 4.7% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; la formulación de estrategias en un nivel regular, el 37.5% de los docentes percibe una

gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la formulación de estrategias en un nivel óptimo, el 36% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz.

Tabla 13

Gestión del talento humano y la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Implementación de estrategias	No Óptimo	16 6,3%	40 15,8%	0 0,0%	56 22,1%
	Regular	0 0,0%	93 36,8%	5 2,0%	98 38,7%
	Óptimo	1 0,4%	9 3,6%	89 35,2%	99 39,1%
Total		17 6,7%	142 56,1%	94 37,2%	253 100,0%

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

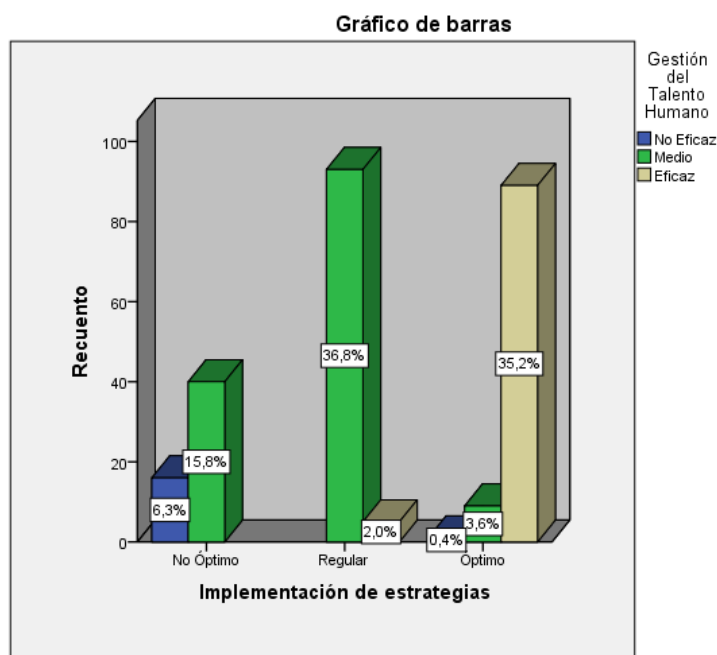


Figura 11. Diagrama de barras agrupadas gestión del talento humano y la implementación de estrategias

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la implementación de estrategias en un nivel no óptimo, el 6.3% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz,

por otro lado; la implementación de estrategias en un nivel regular, el 36.8% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la implementación de estrategias en un nivel óptimo, el 35.2% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz.

Tabla 14

Gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

	Gestión del Talento Humano			Total	
	No Eficaz	Medio	Eficaz		
Evaluación de estrategias	No Óptimo	12 4,7%	16 6,3%	3 1,2%	31 12,3%
	Regular	4 1,6%	115 45,5%	6 2,4%	125 49,4%
	Óptimo	1 0,4%	11 4,3%	85 33,6%	97 38,3%
Total	17 6,7%	142 56,1%	94 37,2%	253 100,0%	

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

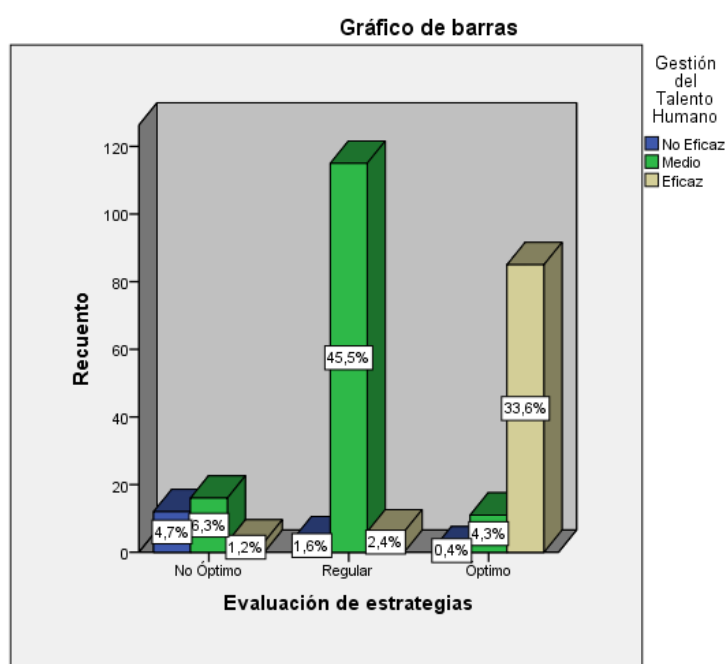


Figura 12. Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y la evaluación de estrategias

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la evaluación de estrategias en un nivel no óptimo, el 4.7% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro

lado; la evaluación de estrategias en un nivel regular, el 45.5% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la evaluación de estrategias en un nivel óptimo, el 33.6% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz.

3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis Nula.

La gestión del talento humano no tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 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 15

Correlación gestión del talento humano y el planeamiento estratégico

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Planeamiento Estratégico
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,792**
		N	,000
		N	253
	Planeamiento Estratégico	Coeficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	253

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento

humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis Específica 1

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 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 16

Correlación gestión del talento humano y la formulación de estrategias

Correlaciones					
			Gestión del Talento Humano	Formulación de estrategias	
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,737**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	253	253
	Formulación de estrategias	Coeficiente de correlación	,737**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000	.		
		N	253	253	

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.737 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis Específica 2

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no tiene relación significativa con la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 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 17

Correlación gestión del talento humano y la implementación de estrategias

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Implementación de estrategias
Tau_b de Kendall	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,790** 253
	Implementación de estrategias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,790** ,000 253
			,000 .000 253

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.790 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 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 18

Correlación gestión del talento humano y la evaluación de estrategias

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Evaluación de estrategias
Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	253	253
Evaluación de estrategias	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	253	253

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

El resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.746 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

IV. DISCUSSION

Los resultados obtenidos en la presente investigación, respecto al objetivo general, evidencian a través del resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792 que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; concluyó que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; esto es, el planeamiento estratégico en un nivel no óptimo, el 5.1% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; el planeamiento estratégico en un nivel regular, el 43.9% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; el planeamiento estratégico en un nivel óptimo, el 34% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz, y esto nos confirma los resultados obtenidos por Rodríguez (2013) quien en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013” llegó a al resultado que existe relación moderada entre la gestión de talento humano y perfil profesional en los estudiantes de VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013, determinando su objetivo principal que era resaltar la relación entre gestión del talento humano y perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencia Administrativa y Financieras.

Así mismo Solís (2015), en la investigación titulada Planeación estratégico para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la Región Ancash; tuvo como objetivo general determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la calidad educativa, cuyo resultado fue de una correlación alta $\rho = 0.981$, concluyendo que el 80% de las instituciones educativas de la Región Ancash no realizan planeamiento estratégico, no cuentan con PEI actualizado, no realizan diagnóstico FODA y por lo tanto su trabajo se encuentra totalmente fuera de contexto, resultando obsoleto y atrasado en comparación con las instituciones educativas de la Región Lima.

Chiavenato (2007) explicó que “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional,

pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6). En cada una de las diferentes organizaciones, la gestión del talento humano es un proceso llevado a cabo según las características, costumbres y estructura de la organización.

Por su parte Morrisey (1996) manifestó que la planeación estratégica incluye un procedimiento integro, el cual reúne al personal administrativo, con el objetivo de cambiar las estrategias en hechos palpables en el futuro para la organización. Los valores y las convicciones filosóficas de este equipo, guiarán a la organización al éxito; constituyendo claramente la misión de la organización como el concepto general de la organización; su visión, como quieren observar a la organización en el futuro, y la estrategia, como la dirección en la cual deba la organización.

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 0.737 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo)

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; esto es, la formulación de estrategias en un nivel no óptimo, el 4.7% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; la formulación de estrategias en un nivel regular, el 37.5% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la formulación de estrategias en un nivel óptimo, el 36% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz, tal como lo mencionaron Wheelen y Hunger (2013), la formulación de estrategias se da a partir del análisis de la situación, para ello es necesario utilizar como un recurso el análisis FODA, por tanto refirieron que “la formulación de estrategias, usualmente denominada planeación estratégica, se ocupa del desarrollo de la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas de una empresa” (p. 190). Ello es el punto de partida para la planeación, ya que no solo permite la identificación de las

competencias o de las habilidades distintas sino también ayuda a descubrir el potencial oculto que se tiene.

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 0.790 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluyó que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; esto es, la implementación de estrategias en un nivel no óptimo, el 6.3% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; la implementación de estrategias en un nivel regular, el 36.8% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la implementación de estrategias en un nivel óptimo, el 35.2% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz, de tal manera coincide por lo manifestado por Hrebiniak (2008), Una implementación deficiente convierte en ineficaz una buena estrategia, es así que se debe tomar en cuenta la examinación de los procesos de implementación, por lo tanto “No involucrar a los responsables de la ejecución en el proceso de planificación pone en peligro la transferencia de conocimientos, el compromiso con los resultados buscados, y el proceso de implementación” (p.3). La implementación de diferentes estrategias forma variedad de procesos administrativos.

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 0.746 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; esto es, la evaluación de estrategias en un nivel no óptimo, el 4.7% de los docentes percibe una gestión del talento

humano en un nivel no eficaz, por otro lado; la evaluación de estrategias en un nivel regular, el 45.5% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; la evaluación de estrategias en un nivel óptimo, el 33.6% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz, esto coincide con nuestro marco teórico Wheelen y Hunger (2013) refirieron que los datos de la evaluación deben tener relación con el tema estipulado en la supervisión. Un óbice de control y evaluación óptima es la falencia para desplegar procedimientos adecuados para detectar y corregir las actividades deficientes de los trabajadores. Al respecto agregamos lo referido por Fletcher (2001) quien señaló que la evaluación del desempeño es considerada un medio para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas. Por tanto, La evaluación, actualmente, es un sistema que mide el rendimiento de los trabajadores de una organización, así también apoyándolos favorablemente.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.737, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.790, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.746, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primaria:** Respecto a la Gestión del talento humano, este es un proceso que destaca a las personas (docentes) con un alto potencial dentro de su centro de labores (instituciones educativas); es importante promover las oportunidades de crecimiento y actualización permanente, dichos esfuerzos se verán recompensados en la satisfacción de los docentes y el logro de los objetivos institucionales.
- Segunda:** Respecto al planeamiento estratégico, este es un proceso que proporciona una dirección general a una institución educativa y deberá ser constituido con la convocatoria, participación y difusión de toda la comunidad educativa ya que es de vital importancia que se lleve a cabo porque en sus propósitos, objetivos, estrategias, etc. se resume el rumbo de toda la institución para alcanzar las metas fijadas que se traducirán en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- Tercera:** Se recomienda el fomento de talleres periódicos para evaluación de investigaciones de las variables: gestión del talento humano y planeamiento estratégico en estudio y tomar en cuenta las opiniones de los directivos, docentes y personal administrativo de manera objetiva e imparcial.
- Cuarta:** Se recomienda a los docentes a comprometerse a estar en continuo capacitación y actualización con los temas o materias con las que tienen que trabajar para de esa manera estar preparados para hacer frente a la sociedad que está en constante cambio y el avance estrepitoso de la ciencia en beneficio personal y de la comunidad educativa.
- Quinta:** Al demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico se recomienda realizar capacitaciones a los docentes, directivos y administrativos para lograr y mejorar los resultados.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*, Ediciones Granica, Buenos Aires
- Anderson, C.A. (2014). *El planeamiento Estratégico*. Lima, Perú: Editorial centro
- Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1999). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires:
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la Estadística Aplicada a la Educación*
- Bracho, K. y Carruyo, N. (2012). *Planificación estratégica y gestión del gerente*
- Cabrera, (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los Docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. Universidad César Vallejo Perú.*
- Charles, H. y Gareth, J. (2011). *Administración Estratégica*, (9na ed.). México:
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano. De las organizaciones*. Colombia: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6ma ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*.
- Cobo, J. (2012). *El Desarrollo del Talento Humano por Competencias y la Productividad de Carrocerías Pérez en la Ciudad de Ambato*. (Tesis de Maestría, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2412/1/624%20ING.pdf>
- Conceptos y Casos. (13va ed.) México: Editorial Prentice Hall Pearson
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano*. Perú: ECOE ediciones.
- David, Fred. (1997). *Conceptos de la Administración Estratégica*. (5ta ed.). México: Pearson
- David, Fred. (2013). *Administración Estratégica* (14ava edición). México: Pearson.
- Davis, K. y Newstrong, J. (1993): *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw-Hill. Octava edición.
- Drucker, P. *Planificación Estratégica*. Recuperado de <https://www.gestiopolos.com/Planificación-estrategica-de-marketing-para-la-gestion-organizacional/>

- ed.) Bogotá: Colombia: Delfín Ltda. Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V. Editorial Trilce educativa. Barcelona: PPU Educativo en instituciones de educación primaria. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*. 1ª. Ed. en español. México: Editorial Herrero Hermanos, S.A
- Fernández, I. (2002): *La gestión de compensaciones como posibilidad valórica*. Recuperado de <http://www.ignaciofernandez.com>
- Fletcher, C. (2001): "*Performance appraisal and management: The developing research agenda*". *Journal of Occupational and organizational Psychology*, Vol. 74, p. 473-487.
- Gallardo (2013). *Administración Estratégica de la Visión a la Ejecución*. México: Alfa Omega.
- García, E. y Valencia, M. (2007). *Planeación Estratégica: Teoría y Práctica*. México: Gordon, J. (2000). *Comportamiento Organizacional*. 5ta. Edición. Prentice Hall
- Guerrero, M. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. Universidad Urdaneta. Venezuela
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010) *Metodología de la investigación científica*. México Mc Graw-Hill
- Hrebiniak, G. (2008). *Asegúrese de que la estrategia funcione, como liderar el cambio*. Santa Fe de Bogotá, Colombia : editorial norma S.A.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima
- Jackson, P. R. y Welch, M. (2007). *Rethinking internal communication: a stakeholder approach*. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177-198. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/13563280710744847>
- Kaplan, R. et al (2008). *El Cuadro de Mando Integral. The Balanced Scorecard*. Ediciones Gestión 2000, Barcelona. España.
- Kast, F. (1968). *Organization and management: a systems approach*, Tokio, McGrawHill Kogakusha.
- Kauffman, F. (2003), *The origins of order: self organization and selection in evolution*. Oxford university press, New York

- Kerr, J. (1985): "*Diversification strategies and managerial rewards: An empirical study*".
Academy of Management Journal, Vol. 28, p: 155-179.
- Kloter, P. *Concepto de Planificación estratégica*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/JavierGarcia315/concepto-de-planificacion-estrategica-philip-kotler>
- Koontz, H. (2012). *Administración*, Séptima Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, D. F. 2003.
México: Mc Graw Hill.
- Morrissey, G. (1996). *El Pensamiento Estratégico: Construya los cimientos de su planeación*, México, Prentice Hall. nacional de planeamiento estratégico.
- Pérez, A. (2014). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima: Perú.
- Pérez, R. (2008). *Edgar Morín: sobre estrategia*. Recuperado de <http://www.tendencias21.net/estrategar/docs/Metacomunicacion%202012.pdf>
- Pineda, P. (1999). *La formació a l'empresa: planificació i avaluació*. Barcelona: CEAC
- Pinto, R. (2000). *Planeación Estratégica*. México: Mc Graw.
- Ramirez, (2015). *Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, H. (2013). *Gestión del talento humano y el perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencias administrativas y Financieras 2013*, Universidad Simón Rodríguez.
- Rumelt, R. (1974). *Strategy, structure and economic performance, Division of research Harvard Business School, Boston*.
- Sanchez, N. (2014). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas*. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Saravia, (2015). *Planeamiento estratégico y proyecto curricular institucional en Docents de la RED N° 10 UGEL N° 07 San Borja. 2015*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Schein, E. (1987). *La cultura empresarial and el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés.

- Silviera, M. (2014) *El arte de las Relaciones Personales*. Madrid. España: Editorial Alba.
- Solís, D. (2015). *Planeación estratégico para mejorar la calidad educativa de las instituciones educativas de la Región Ancash*. Recuperado de https://www.mesadeconcertacion.org.pe/sites/default/files/archivos/2015/documentos/11/2_pdrc_ancash_2008_2021.pdf
- Steiner, G. (1998). *Planificación Estratégica: Lo que todo director debe saber*. CECSA
- Thompson, A. et al (1998). *Administración Estratégica. Teorías y Casos*. India: Editores McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V
- Utrilla, E. (2015). *Gestión del talento humano y su mejora en el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa “Santa Teresita” de la ciudad de Trujillo, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad de Trujillo, Trujillo
- Wheelen, T.y Hunger, D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios* (13va edición)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN DOCENTES DE LA RED 07, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO. 2018

AUTOR: BR. EDDY ROLANDO CALSINA LAURA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la implementación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.</p>	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
				Comportamiento organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional	Del 1 al 10	Eficaz (112-150) Medio (71-111) No Eficaz (30-70)
				Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo	Del 11 al 20	
				Compensación laboral	Motivación Reconocimiento	Del 21 al 30	
		<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.</p>	Variable 2: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO			
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
				Formulación de estrategias	Visión Misión	Del 1 al 11	Óptimo (112-150) Regular (71-111) No Óptimo (30-70)
				Implementación de estrategias	Objetivos Estrategias	Del 12 al 25	
				Evaluación de estrategias	Evaluación Producto	Del 26 al 30	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				

<p>TIPO: BÁSICO NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 253 docentes de secundaria de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 253</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1 : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018 Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Año: 2017 Monitoreo: abril - julio 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018 Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia, Figuras, Tablas de Contingencia</p> <p>INFERENCIAL: Significancia Bilateral Tau_b de Kendall</p>
---	---	---	---

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo y es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de "Gestión del talento humano". La veracidad de sus respuestas hará de esta investigación muy provechosa

Datos informativos:

Nivel:

Sexo: Varón

Mujer

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
01. La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.					
02. La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.					
03. Tienen una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.					
04. Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.					
05. Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directores para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.					
06. Se respeta el reglamento interno.					
07. En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.					
08. Existe confianza entre docentes.					
09. Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importante.					
10. Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN					
11. La I.E. tienen como filosofía la comunicación permanente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.					
12. Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.					
13. Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
14. Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.					
15. Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.					
16. Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos propuestos por la comisión.					
17. La comunicación interpersonal que se propician en la I.E. es favorable.					
18. Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal emplea un lenguaje transparente.					
19. Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.					
20. Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL					

21. Practico la automotivación horizontal en el trabajo.					
22. Demuestro confianza en mí mismo.					
23. En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección en la clausura escolar					
24. Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.					
25. Recibo una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.					
26. El trabajo que realizo es evaluado en forma justa.					
27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.					
28. Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.					
29. En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.					
30. Practico la motivación trascendente.					

**CUESTIONARIO
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo y es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de “Planeamiento estratégico”. De la sinceridad que demuestre al responder las interrogantes, se obtendrán alternativas de solución para mejorar la calidad educativa de esta institución.

Datos informativos:

Nivel: **Sexo:** Varón

Mujer

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

VARIABLE II: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS						
01. ¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?						
02. ¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?						
03. ¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?						
04. ¿Su I.E. define su visión a largo plazo?						
05. ¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?						
06. ¿ La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?						
07. ¿ Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?						
08. ¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?						
09. ¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?						
10. ¿ El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?						
11. ¿ Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?						
DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACION DE ESTRATEGIAS						
12. ¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?						
13. ¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?						
14. ¿En su I.E. , el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?						
15. ¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?						
16. ¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas?						
17. ¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?						
18. ¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?						

19. ¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?						
20. ¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?						
21. ¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?						
22. ¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?						
23. ¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?						
24. ¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?						
25. ¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?						
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS						
26. ¿ Los objetivos de su IE., se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas?						
27. ¿ Las características de lo objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables.?						
28. ¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?						
29. ¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?						
30. ¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?						
PUNTUACIÓN TOTAL =						

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.	✓		✓		✓		
2	La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Tienen una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directores para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el reglamento interno.	✓		✓		✓		
7	En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La I.E. tienen como filosofía la comunicación permanente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.	✓		✓		✓		
16	Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos propuestos por la comisión.	✓		✓		✓		
17	La comunicación interpersonal que se propician en la I.E. es favorable.	✓		✓		✓		
18	Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal emplea un lenguaje transparente.	✓		✓		✓		

19	Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.	✓			✓			
20	Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.	✓			✓			
DIMENSIÓN 3: Compensación laboral								
21	Practico la automotivación horizontal en el trabajo.	✓	Si	No	✓	Si	No	✓
22	Demuestro confianza en mí mismo.	✓			✓			✓
23	En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección en la clausura escolar	✓			✓			✓
24	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.	✓			✓			✓
25	Recibo una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓			✓			✓
26	El trabajo que realizo es evaluado en forma justa.	✓			✓			✓
27	Disfruto de las vacaciones otorgadas al año.	✓			✓			✓
28	Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓			✓			✓
29	En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.	✓			✓			✓
30	Practico la motivación trascendente.	✓			✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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

Apellidos y nombres del juez validador: GARY PEÑA LUIS EDILBERTO DNI: 06705891

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

San Juan de Lurigancho...23 de JUNIO del 2018

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.	✓		✓		✓		
2	La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Tienen una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directores para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el reglamento interno.	✓		✓		✓		
7	En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La I.E. tienen como filosofía la comunicación permanente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.	✓		✓		✓		
16	Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos propuestos por la comisión.	✓		✓		✓		
17	La comunicación interpersonal que se propician en la I.E. es favorable.	✓		✓		✓		
18	Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal emplea un lenguaje transparente.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias								
1	¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
4	¿Su I.E. define su visión a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?	✓		✓		✓		
6	¿La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?	✓		✓		✓		
7	¿ Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?	✓		✓		✓		
10	¿ El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?	✓		✓		✓		
11	¿ Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias								
12	¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?	✓		✓		✓		
14	¿En su I.E., el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?	✓		✓		✓		
15	¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?	✓		✓		✓		

16	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓		✓		✓			
17	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓			
18	¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?	✓		✓		✓			
19	¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?	✓		✓		✓			
20	¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?	✓		✓		✓			
21	¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?	✓		✓		✓			
22	¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?	✓		✓		✓			
23	¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?	✓		✓		✓			
24	¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?	✓		✓		✓			
25	¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas ?	✓		✓		✓			
27	¿ Las características de lo objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓			

28	¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?	✓				✓		
29	¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?	✓				✓		
30	¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?	✓				✓		

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

Apellidos y nombres del juez validador: GARAY PEÑA LUIS EDILBERTO DNI: 06.70.58.91

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

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 Julio del 2018



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias							
1	¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
4	¿Su I.E. define su visión a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?	✓		✓		✓		
6	¿La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?	✓		✓		✓		
10	¿El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?	✓		✓		✓		
11	¿Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias							
12	¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?	✓		✓		✓		
14	¿En su I.E. , el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?	✓		✓		✓		
15	¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?	✓		✓		✓		

16	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándolos según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓		✓		✓		✓	
17	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓		✓	
18	¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?	✓		✓		✓		✓	
19	¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?	✓		✓		✓		✓	
20	¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?	✓		✓		✓		✓	
21	¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?	✓		✓		✓		✓	
22	¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?	✓		✓		✓		✓	
23	¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?	✓		✓		✓		✓	
24	¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?	✓		✓		✓		✓	
25	¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándolos según las funciones educativas y las áreas educativas ?	✓		✓		✓		✓	
27	¿ Las características de lo objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓		✓	

28	¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?	✓		✓		
29	¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?	✓		✓		
30	¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?	✓		✓		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sedarma Cuadro Mildred J. DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. 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

[Firma]





“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 03 de julio de 2018

Carta P.262 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
CLETO ROCA TAPIA
I.E. N° 0151 MICAELA BASTIDAS
Atención:
Coordinador de red 07

Asunto: Carta de Presentación del estudiante EDDY ROLANDO CALSINA LAURA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **EDDY ROLANDO CALSINA LAURA** identificado(a) con DNI N.° **44927876** y código de matrícula N.° **7001127060**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 7, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

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



Mg. CLETO ROCA TAPIA
COORDINADOR DE LA RED 07
UGEL N° 05 - S.J.L./E.A.

28/07/2018

ANEXO 4

BASE DE DATOS

N°	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO																																
	Formulación de estrategias											Implementación de estrategias														Evaluación de estrategias							
	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			
1	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
2	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	
4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
5	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2		
6	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
7	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4		
8	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2		
9	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	
10	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
11	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
12	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	5	5		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3		
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	3	1	5	5	5	5		
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	4	4		
16	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5	
17	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5		
18	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
19	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
20	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
21	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
22	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
23	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
24	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
25	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5		
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4		
27	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
28	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
29	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
30	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
31	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
32	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4		
33	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4		
34	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4		
35	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1		
36	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	
37	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
38	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
39	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
42	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
43	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	
44	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	
45	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4		
46	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
47	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
48	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
49	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
50	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
51	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
52	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
53	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5		
54	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5		
55	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	5	5		
56	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4		
57	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4		
58	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
59	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	1	4	3	4	4	2	4	4		
60	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1		
61																																	

232	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
233	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
234	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
235	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
236	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
237	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
238	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
239	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1
240	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
241	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1
242	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
243	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
244	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	4	3
245	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
246	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
247	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
248	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
249	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
250	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
251	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
252	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
253	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5

235	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
236	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
237	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
238	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
239	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
240	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
241	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
242	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	
243	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
244	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	
245	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2		
246	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
247	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
248	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
249	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2		
250	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
251	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
252	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	
253	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PILOTO																															
	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		
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5		
4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5		
6	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
7	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5		
9	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	5	3	2	5	5	5	5		
10	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
12	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
13	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3		
14	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5
15	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
16	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5		
17	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
20	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
21	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	5	5	5	
23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1		
25	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2		
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
27	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
29	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
32	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
33	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
36	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4		
37	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
38	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
39	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
40	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. Título

Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

2. Autor

Eddy Rolando Calsina Laura

eddycalsina30@gmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental que recogió la información en un momento establecido, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de planeamiento estratégico en la escala politómica, que brindó información acerca de la Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado Los resultados obtenidos en la presente investigación, respecto al objetivo general, evidencian a través del resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792 que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general;

concluyó que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018;

4. Palabras claves

Gestión del talento humano, planeamiento estratégico y organización.

5. Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between human talent management and strategic planning in teachers, network 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018, the census sample considered the entire population, in which has used the variable: Human talent management and strategic planning.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire of Management of human talent and Questionnaire of strategic planning on the politomyc scale, which provided information about human talent management and strategic planning in its various dimensions, the results of which are presented graphically and verbatim.

The result of the correlation coefficient Tau_b de Kendall de 0.792 indicates that there is positive relationship between the variables in addition is at the level of correlation high and being the level of significance bilateral $p=0.000<0.01$ (highly significant), was Rejects the null hypothesis and accepts the general hypothesis; It is concluded that: the management of the human talent has significant relation with the strategic planning in the teachers network 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

6. **Keywords:** Human talent management, strategic planning and organization

7. Introducción

En este mundo cambiante e influenciado en todos los ámbitos por la globalización y la tecnología, la gestión del talento humano ha sido manejada como un recurso de poca importancia, y no tomada en cuenta por su real magnitud, actualmente en las organizaciones educativas la gestión del talento humano es un componente fundamental ya

que, se sabe que es de gran importancia para el mantenimiento y el buen manejo de una organización, particularmente hablando del entorno educativo.

Así también , sabemos que la planeación estratégica sigue evolucionando, desde su nacimiento en el siglo pasado, por la necesidad de las organizaciones para lograr alcanzar los objetivos deseados y por tal las metas planteadas en un tiempo definido, en el entorno educativo la planeación estratégica, tiene como premisa fundamental identificar los principales óbices que se presentan, reducir la problemática y sobre todo tener siempre una estrategia de solución hacia cualquier tipo de contexto que pudiese acontecer.

Gestionar y planificar son dos funciones esenciales que se encuentran entrelazadas con la parte administrativa y con la que deben contar las organizaciones educativas, los dos son necesarios para lograr sus propósitos y objetivos, sin estas herramientas las organizaciones tomarían rumbos no previstos, lo cual indicaría que no se cuenta con un manejo adecuado por parte de la administración, en este caso del director, por tal motivo el director como gestor y planificador debe manejar estos temas que serán de beneficio en su labor.

En Lima, nuestra ciudad capital, se requiere que las instituciones educativas tanto públicas, como privadas, sean de alta competitividad, y uno de los requisitos esenciales es que haya una adecuada gestión del talento humano y una planeación estratégica basada en la realidad de cada una de las instituciones, y se verá reflejado en la calidad de los servicios beneficiando a toda la organización educativa, principalmente a los estudiantes de la institución.

En las instituciones educativas, sean públicas o privadas , es de suma importancia que el personal administrativo y la plana docente sea altamente calificado, que cuente con los estudios necesarios y sobre todo que tenga como prioridad valorar el talento humano de cada uno de los integrantes, ya que el prestigio de una institución no solo depende de los profesores, sino también de la parte administrativa, tanto estudiantes como profesores deben sentirse valorados, seguros y respaldados por su institución .

Gestionar el talento humano es anticiparse, a las necesidades del individuo y hacer un planeamiento para cubrir dichos vacíos , sin embargo, nos damos cuenta que muchas

instituciones educativas presentan problemas en cuanto a ello, debido a que algunos directivos tienen dificultades al momento de realizar su planeación estratégica y al gestionar el talento humano de sus copartícipes, ello se puede deber a la carencia de conocimientos, es así que en una forma de contrarrestar estos hechos ineludibles el ministerio de educación, a través de sus distintos brazos de acción, brinda soporte a los directores de las diferentes instituciones con el fin de empoderarlos, con herramientas adecuadas, y esto conlleva por parte de ellos a una gestión de calidad.

8. Metodología

Respecto a la metodología, en la presente investigación el diseño utilizado fue el no experimental, presenta corte transaccional y correlacional.

Ante ello, se toma como referencia lo expuesto por Soto (2015) quien indicó que su mismo nombre lo menciona el diseño no experimental, debido que no se realizó ningún tipo de experimento, a los resultados no se le realizó proceso alguno, menos aún manipulación de alguna de las variables, todo se realizó como se observó el fenómeno en estudio. Las investigaciones del diseño no experimental, se sabe que no realizan ningún tipo de manipulación a la información, todo es mostrado como ha sido recibido, para poder ser analizado y obtener las conclusiones y/o recomendaciones del tema estudiado.

La presente investigación es de corte transaccional, al respecto consideramos la cita del autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que es de ese corte, debido a que se recaba información en un solo instante, por tanto es como tomar una fotografía del instante, dicho de otro modo, normalmente se recaba información en un tiempo establecido, sin tocar o manipular algún tipo de dato obtenido.

La investigación que se presenta es de nivel correlacional, según Yuni y Urbano (2006) refirieron que “Está orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos” (p.79). Es decir que la correlación viene de los mismos participantes. Así para establecer la relación entre la gestión del talento humano y planeamiento estratégico se tomó los instrumentos en la misma cantidad de docentes.

9. Resultados

Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Planeamiento Estratégico	No Óptimo	13	24	0	37
	Óptimo	5,1%	9,5%	0,0%	14,6%
	Regular	3	111	8	122
		1,2%	43,9%	3,2%	48,2%
	Óptimo	1	7	86	94
		0,4%	2,8%	34,0%	37,2%
Total		17	142	94	253
		6,7%	56,1%	37,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Planeamiento Estratégico

(Anexo 2)

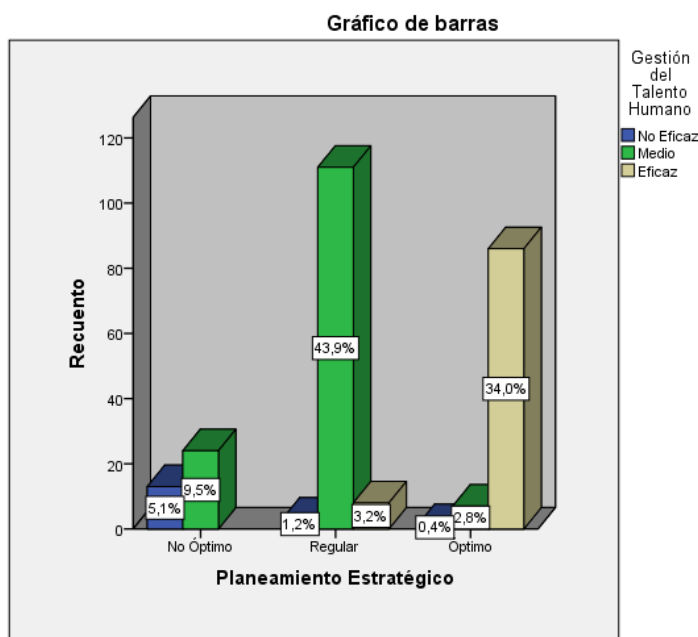


Figura 11. Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y el planeamiento estratégico

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el planeamiento estratégico en un nivel no óptimo, el 5.1% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; el planeamiento estratégico en un nivel regular, el 43.9% de los

docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; el planeamiento estratégico en un nivel óptimo, el 34% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz.

10. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación, respecto al objetivo general, evidencian a través del resultado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792 que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; concluyó que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; esto es, el planeamiento estratégico en un nivel no óptimo, el 5.1% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel no eficaz, por otro lado; el planeamiento estratégico en un nivel regular, el 43.9% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel medio. Así mismo; el planeamiento estratégico en un nivel óptimo, el 34% de los docentes percibe una gestión del talento humano en un nivel eficaz, y esto nos confirma las coincidencias de los resultados obtenidos por Rodríguez (2013) quien en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013” llegó a al resultado que existe relación moderada entre la gestión de talento humano y perfil profesional en los estudiantes de VII de Ciencias Administrativas y Financieras 2013, determinando su objetivo principal que era resaltar la relación entre gestión del talento humano y perfil profesional en los estudiantes del VII de Ciencia Administrativa y Financieras.

11. Conclusiones

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.737, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de

estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.790, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.746, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.792, demostró una alta asociación entre las variables.

12. Referencias

- Aguirre, H. (2014). *Planeación estratégica y productividad laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Guatemala.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6ma ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Anderson, C.A. (2014). *El planeamiento Estratégico*. Lima, Perú: Editorial centro
- Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1999). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

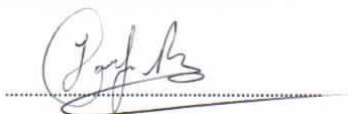
Yo, Eddy Rolando Calsina Laura, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, egresado, identificada con DNI N° 44927876, con el artículo titulado: "Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; 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), 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.
- 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 Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: 11 de octubre del 2018

Nombres y apellidos: Eddy Rolando Calsina Laura



Yo, Mildred Jénica Ledesma Cuadros docente de la Escuela Profesional de Posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo -Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018", del estudiante Eddy Rolando Calsina Laura, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % 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.

Lima, San Juan de Lurigancho 14 de julio del 2018



Mildred Jénica Ledesma Cuadros

Firma

Mildred Jénica Ledesma Cuadros

DNI: 09936465

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	Elaboró Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN Lima Este
---	---------------------------------------	--------	---	--



Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UDEL, OS, San Juan de Lirio, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTOR:
Br. Eddy Rolando CASHIN Laura

ASESOR:
Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuidatos

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad educativa

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universidad... 12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe 7 %
3	adlinteractiva.wikispac... 2 %
4	es.escid.com 1 %
5	repositorio.uta.edu.ec 1 %
6	tdc.cat 1 %
7	documentalips 1 %
8	digipac.univ.edu.pe 1 %
9	repositorio.univ.edu.pe 1 %
10	spinetes.univ.edu.pe 1 %



**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 **Eddy Rolando Calsina Laura**, identificado con **DNI N° 44927876**, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, de la Maestría en Administración de la 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 planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 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: 44927876

FECHA: San Juan de Lurigancho 12 de octubre del 2018



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

La Escuela de Posgrado, Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Eddy Rolando Calsina Laura

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN