



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel
02 Los Olivos 2018

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

AUTOR:

Br. César Jesús, Chávez Véliz

ASESORA:

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima– Perú

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CHAVEZ VELIZ CESAR

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTION EDUCATIVA Y TALENTO HUMANO EN LA RED N° 20 UGEL 02 LOS OLIVOS 2018

Fecha: 22 de enero de 2019

Hora: 10:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: *OB*

SECRETARIO: Dr. Jorge Alberto Flores Morales

Firma: *JAF*

VOCAL: Dra. Milagritos Rodriguez Rojas

Firma: *M. Rodryg*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar los números y nombres en variables (Tablas)

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre y a mi familia por el apoyo incondicional que me han dado a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

A los profesores de la maestría por impartirme
sus enseñanzas y poder lograr mis objetivos

Declaración de Autenticidad

Yo, Br. Chávez Veliz César Jesús, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018” , en 78 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, Diciembre del 2018

Chávez Veliz César Jesús
D.N.I. 09632651

Presentación

Señores miembros del Jurado

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación de las gestión educativa y el talento humano, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación del estudio	24
1.6 Hipótesis	24
1.7 Objetivos	25
II. Método	
2.1. Diseño	28
2.2. Variables y operacionalización	28
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6 Aspectos éticos	33
III. Resultados	
3.1. Resultados descriptivos de la investigación	36
3.2 Prueba de hipótesis general y específicos	45

IV. Discusión	50
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	55
VII. Referencias	57

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6: Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión educativa	29
Tabla 2 Operacionalización de la variable talento humano	29
Tabla 3 Validación de expertos	31
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos de investigación	32
Tabla 5 Niveles de percepción del gestión educativa	35
Tabla 6 Niveles de percepción del talento humano	36
Tabla 7 Niveles de percepción de la dimensión pedagógica	37
Tabla 8 Niveles de percepción de la dimensión organizacional	38
Tabla 9 Niveles de percepción de la dimensión comunitaria	39
Tabla 10 Niveles de percepción de la dimensión administrativa	40
Tabla 11 Niveles de percepción de la dimensión adquisición	41
Tabla 12 Niveles de percepción de la dimensión entrenamiento	42
Tabla 13 Niveles de percepción de la dimensión evaluación	43
Tabla 14 Niveles de percepción de la dimensión remuneración	44
Tabla 15 De correlación Spearman de entre la gestión educativa y el talento humano	45
Tabla 16 De correlación Spearman de entre la dimensión pedagógica y el talento humano	46
Tabla 17 De correlación Spearman de entre la dimensión organizacional y el talento humano	47
Tabla 18 De correlación Spearman de entre la dimensión comunitaria y el talento humano	48
Tabla 19 De correlación Spearman de entre la dimensión administrativa y el talento humano	49

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de percepción de la gestión educativa	35
Figura 2: Niveles de percepción del talento humano	36
Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión pedagógica	37
Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión organizacional	38
Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión comunitaria	39
Figura 6: Niveles de percepción de la dimensión administrativa	40
Figura 7. Niveles de percepción de la dimensión adquisición	41
Figura 8. Niveles de percepción de la dimensión entrenamiento	42
Figura 9: Niveles de percepción de la dimensión evaluación	43
Figura 10. Niveles de percepción de la dimensión remuneración	44

Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación de las “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018”, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, correlacional, explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal).

La población estuvo formada por 152 docentes la muestra fue probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach,).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, (Rho = 0,762) y (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación de la dimensión pedagógica con el talento humano, Rho = 0,657) (p valor = 0.000. Existen relación entre la dimensión organizacional con el talento humano (Rho = 0,605) (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación entre la dimensión comunitaria y el talento humano, (Rho = 0,624) (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación entre la dimensión administrativa y el talento humano (Rho = 0,570) y (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Palabras claves: gestión educativa y talento humano

Abstract

The present investigation entitled: "Educational management and human talent in the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018" had as a general objective to determine the relationship of "Educational management and human talent in the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018", the type of research was basic, descriptive level, correlational, explanatory, quantitative approach, non-experimental design: transversal).

The population consisted of 152 teachers, the sample was probabilistic. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha,).

The following conclusions were reached: There is sufficient evidence to affirm that educational management is related to human talent in the teachers of the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, (Rho = 0,762) and (p value = 0.000 less than 0.05). There is a relationship between the pedagogical dimension and human talent, (Rho = 0.657) (p value = 0.000) There is a relationship between the organizational dimension and human talent (Rho = 0.605) (p value = 0.000 less than 0.05). community dimension and human talent, (Rho = 0.624) (p value = 0.000 less than 0.05) There is a relationship between the administrative dimension and human talent (Rho = 0.570) and (p value = 0.000 less than 0.05)

Keywords: educational management and human talent

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el nivel internacional la gestión del talento humano las organizaciones son lentas al asumir su desarrollo, estudio descriptivo, de campo, modalidad proyecto factible, en el paradigma cuantitativo, no experimental, transversal, su población fueron de 20 escuelas estatales del municipio San Cristóbal; sus muestra fue de 431 docentes, 40 directivos. (Majad, 2016)

Es importante conocer la relación de Gestión educativa y talento humano, y saber como influyen en el logro de objetivos trazados de la Entidad Educativa, siendo el talento humano el verdadero responsable del éxito de una organización, así como de una entidad educativa.

El informe de la Comisión educativa en Delors refiere que el fracaso escolar afecta a los estratos sociales manifestada en repeticiones, abandono de los estudios; situación que se vive de manera lamentable en la escuela peruana y que afecta a la sociedad.

Preocupados por el fracaso escolar afectan al estudiantes, es importante dar relevancia a la educación básica regular proponiendo alternativas metodológicas como la educación basada en la persona, que conlleven a propiciar la igualdad de oportunidades y facilitando la integración escolar incluso a los que pertenecen a minorías lingüísticas o culturales como es propio en Perú.

Actualmente la Gestión educativa ha cobrado mayor importancia para lograr las metas trazadas de la Institución Educativa, sin embargo, en Perú los Directivos de diversidad de colegios ha demostrado no poseer buen Liderazgo ni capacidad suficiente para realización de una Gestión eficiente.

Por tal motivo es necesario conocer la relación entre Gestión Educativa y talento Humano, así como también identificar de qué manera el directivo administra la Entidad Educativa, como es la relación que posee con sus colaboradores y si estos últimos se encuentran satisfechos con la labor que

ejecuta el directivo, si fomenta el trabajo en equipo y, acepta sugerencias provenientes de sus colaboradores, incluso si es capaz de asignar tareas, entre otros.

Por consiguiente, en caso de que el directivo cuente con un buen Liderazgo y demuestre poseer buena capacidad de gestión Educativa, no solo en el ámbito pedagógico, Administrativo e Institucional, sino también en un buen manejo del talento humano, finalmente se lograran las metas trazadas en la Institución Educativa; y su recompensa es lograr un buen clima laboral.

1.2 Trabajos Previos

Nacionales

Almonte (2015) Desarrolló su estudio *Gestión Del Talento Humano en Relación al Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito De Corani – Provincia de Carabaya*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, su objetivo determinar la relación de las variables. La población fueron 66 profesores de ocho instituciones educativas de nivel primario, su muestra fue censal, tipo de estudio no experimental descriptivo, diseño correlacional, método descriptivo, nivel cuantitativo, un cuestionario para la variable la gestión del talento humano y buen desempeño humano fue la ficha documental, concluyendo que existe positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente, la correlación moderada de pearson, de 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral.

Flores (2017) sustento su tesis *“Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martin, 2016 ”*, Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano, su objetivo general la relación de las variables, su población fue de 166 trabajadores, su muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó los instrumentos de Gestión del talento humano y compromiso organizacional, su método fue hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel correlacional,

recabando su información en un período específico, desarrollado luego de la aplicación del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano y de compromiso organizacional ambos con la escala de Likert, cuyas conclusiones confirman que la gestión del talento humano tiene relación con el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016

Ramos (2017), sustentó su investigación *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú*, su objetivo determinar la relación existente entre las variables, Estudio Cuantitativo, su muestra fue de 232 trabajadores, descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional, en su recolección de datos aplico la encuesta a través de dos cuestionarios de las variables de estudio, su conclusión determinan que la gestión del talento humano y el Desempeño laboral tiene relación positiva alta en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, rho 0.819, indicando que al desarrollo de buena gestión de talento humano, el desempeño laboral del trabajador será mejor.

Internacionales

Majad (2016) desarrollo su tesis *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela, estudio descriptivo, de campo, en un paradigma cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales; su muestra 431 docentes, 40 directivos, en su recolección de datos fue la encuesta. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos; confiabilidad del Alfa de Cronbach fue 0,95, concluyendo en que el proceso administrativo de inserción del componente humano, esta en función a las competencias individuales y objetivos organizacionales, no se realiza de manera apta, justificando el modelo en relación al talento humano.

Mejía (2014), sustento su tesis: *“Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”* para obtener el grado de Maestro en Administración, de la Escuela de Administración

en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, su propósito fue establecer los factores del clima organizacional y el compromiso organizacional, estudio descriptivo, transversal, correlacional, diseño no experimental, su muestra fueron 30 empleados, muestreo no probabilística usando su encuesta con escala de respuesta Likert. Sus conclusiones confirman la relación del clima laboral con el compromiso organizacional, trabajando el clima de la institución tendrán colaboradores comprometidos con la institución, confirmando la hipótesis planteada de correlación de Pearson.

Rojas, Vilchez (2018) desarrollo la tesis de titulo *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación de las variables, su enfoque cuantitativo, investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional, su muestra fueron 50 trabajadores quienes cumplieron con los criterios de inclusión. Para su recolección de datos utilizó la técnica la observación, entrevista y encuesta, su cuestionario fue validado por juicio de expertos de la autora Alccahuaman. Proceso su información, empleando el programa SPSS versión 22 y Excel, sus conclusiones revelaron la relación significativa que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Gestión Educativa

Son las actividades y diligencias importantes guiadas por procedimientos adecuados que permite a las instituciones educativas alcanzar sus metas educativas.

Portocarrero y López (2016) señalaron: proceso sistemático orientado a fortalecer las Instituciones Educativas sus proyectos con la finalidad de dignificar el proceso pedagógico, directivo, comunitario y administrativo, conservando la independencia institucional que responder a las necesidades educativas locales. *Cartilla Educativa Corporación Universitaria Iberoamericana (p.5)*.

Para Martínez (2012), capacidad que genera una relación adecuada para articular recursos disponibles para alcanzar la meta deseada. Administración Educativa. (p.17).

Según La UNESCO (2012) manifestó:

hace referencia a una organización sistémica, es la interacción de los aspectos diarios en el colegio, incluye, lo que realiza la comunidad educativa, sus relaciones entabladas entre ellos, asuntos que abordan y su desarrollo, enmarcándose en el contexto que da sentido a la acción, comprende normas, principios, que generen ambiente que tenga condiciones de aprendizaje para los estudiantes. (p.32).

Dimensiones Gestión Educativa

Al respecto la Unesco hace referencia a las dimensiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria” Frigerio y Poggi (1992).

Dimensión 1: Pedagógica

Son acciones convenientes de la institución educativa, conformado por la relación que los actores construyen como el conocimiento, se distingue en esta dimensión los aspectos propios del proyecto de formación, contenidos que forman parte del currículo, de políticas de formación docente, etc. Frigerio y Poggi (1992, p. 12).

Hernández y Sánchez (2003), manifestaron “ hace referencia a las intenciones y habilidades de la enseñanza, juicio del estudiante, profesor; al aprendizaje didáctico” (p. 42).

El Programa Escuelas de Calidad, Modelo de Gestión Educativa Estratégica (2010), señaló:

Fomenta el desarrollo pedagógico: tiene como fin actualizar de

manera permanente a los docentes y apoyarlos en su desempeño pedagógico, propiciando su formación entre pares y fomentando cambios en su enseñanza. (p.71)

Dimensión 2: Organizacional

Encargar de la coordinación de la convivencia y disciplina escolar a grupos de docentes periódica y rotativamente, quienes atenderán todos los requerimientos de los estudiantes, para garantizar una buena convivencia escolar.

Se desarrollar un trabajo en equipo donde participan los distintos entes de la comunidad educativa en busca de alcanzar metas, analizar propuestas y solucionar posibles dificultades que se presenten, concretado en la institución, diseño, desarrollo y evaluación de la cultura escolar, cumpliendo con las normas de la política educativa vigente, con el liderazgo que gestiona, la institución esta orientada de manera estratégica al cumplimiento de su misión/visión. Frigerio y Poggi (1992, p. 17)

El Programa Escuelas de Calidad (2010), señaló “ es la relación colectiva docente y padres de familia” (p. 72), siendo significativo las funciones claras y organizadas de la institución permitiendo el cumplimiento de manera cabal dentro de un ambiente de armonía y trabajo en equipo.

Al respecto Méndez (2003), “ son los aspectos organizados formados en el establecimiento educativo determinando su funcionamiento” mantiene en orden en la institución. (p. 63).

Dimensión 3: Comunitaria

Integra las actividades promoviendo la colaboración de los diferentes actores en su toma de decisiones y acciones educativas, considerando la manera en que las escuelas resuelven sus necesidades, exigencias y problemas presentes, se manifiesta cultural local o regional constituyendo de manera precisa su unificación con la comunidad, que ofrecen y son usadas para promover su participación activa en la colectividad. Frigerio y Poggi (1992, p. 15)

Según Hernández y Sánchez (2003) refirió que:

El directivo debe informar a la comunidad educativa, definiendo la colaboración en diferentes acciones, abriendo áreas de comunicación, fomentando participación del mantenimiento de instalaciones, participa y apoya actividades escolares y extraescolares, propician apoyo del aprendizaje en el hogar, atendiendo distintas demandas en relación con la educación. (p. 36)

La dimensión comunitaria esta referida a la inclusión social de la escuela, al inicio de diferentes grupos de la comunidad, participación de estos en la vida institucional, interviniendo de manera activa en la escuela en el quehacer comunitario. Nieves (2015 p. 26)

Dimensión 4: Administrativa

La I.E. cuenta con infraestructura en óptimas condiciones para atender a la población estudiantil, se caracteriza por señalar de manera de manera concisa y general las situaciones reales institucionales, con el fin de resolver un propósito definitivo a una situación.

La planificación, el desarrollo, ejecución, inclusive el control, es fundamental para identificar necesidades, objetivos, recursos y estrategias de evaluación.

Hace alusión a las tareas facilitando el funcionamiento de la escuela, basados a la coordinación permanente con las personas, tareas, tiempo, recursos materiales; planificación de actividades escolares, administración de personal infiriendo en relaciones que tiene la escuela con la supervisión escolar, las normas y disposiciones del funcionamiento cotidiano de la institución.

Al respecto Hernández y Sánchez (2003) refirió que:

Registra y controla bienes inmuebles adquiridos en la institución previniendo recursos materiales y financieros, mantener la infraestructura escolar, elabora junto a los profesores del programa anual de trabajo basado a las necesidades detectadas, revisando al personal docente para que tenga al corriente los registros de evaluación del desarrollo de la enseñanza y aprendizaje (p. 28)

Talento Humano

Chiavenato (2009) manifestó que es un conjunto compuesto de procesos interactivos dedicados a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados, buscan aprovechar esfuerzos de sus colaboradores que laboran juntas para lograr las metas organizacionales e particulares (p.163).

Vásquez, (2008), afirmó que “actividades que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos”, siendo importante la participación de la institución que se involucrándose en medidas del compromiso de los trabajadores y sus objetivos empresariales, remuneraciones, trato justo y una formación profesional.

Mora, (2012), manifestó “es un instrumento estratégico, que permite el enfrentamiento de desafíos exigidos, impulsando el nivel de excelencia, competencias individuales de acuerdo a necesidades operativas garantizando el desarrollo potencial de las personas”.

Dimensiones variable Talento Humano:

Dimensión 1: Adquisición

Para Chiavenato (2009, p. 186), “la conducta de las personas tiene una serie de características individuales, que también influencia en las organizaciones”, sus principios básicos son:

El hombre tiene la capacidad limitada de respuesta, difiriendo con otros, ofrece el funcionamiento de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje

(adquisición), la capacidad humana es continuo, su conducta difícilmente responde a la práctica, tiempo de reacción y a sus habilidades.

Según la Real Académica

Adquisición, acción de conseguir algo, que ha sido obtenido y la persona cuyos servicios son valorados.

Dimensión 2: Entrenamiento

Chiavenato (2009, p.189) “son los procesos donde la persona se prepara para desempeñar de manera adecuada tareas relacionada al cargo que debe ocupar”.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua (2001) “**entrenamiento**” es: acción y efecto de entrenar, intención de preparar, adiestrar personas.

Mattos (2000), “está orientada al desarrollo de la persona, capacidades de información y conocimientos para saber cómo hacer y desempeñarse efectivamente en un puesto de trabajo” (p. 2).

Dimensión 3: Evaluación

Al respecto Chiavenato (2000), “es la valoración del desempeño, de las personas en el cargo o potencial del futuro progreso”.

Cano (2008), “proceso utilizado en la diversidad de instrumentos involucrando a distintos agentes, cuyo propósito es facilitar la investigación en relación a la progresión del desarrollo competente, sugiriendo estrategias para mejorar”.

Díaz (2006), manifestó que “es proceso planificado, integral y pertinente a

las competencias que se desea conseguir, desarrolla el planteamiento de tareas que el estudiante debe solucionar, precisando un conjunto de conocimientos, habilidades y modos”.

Dimensión 4: Remuneración

Chiavenato (2009), manifestó que:

“esta referido a lo que la persona recibe como retorno por la ejecución de tareas ejecutadas. Su recompensa puede directa: Pago de salarios, bonos, premios y comisiones. Indirecta: resultado de cláusulas y plan de beneficios, servicios sociales que ofrece la Organización (p. 27).

Dolan (2004), manifestó que: “la retribución total del empleado es el conjunto de percepciones financieras, servicios que recibe como resultado de la prestación laboral institucional”.

Gomes (2001), manifestó que :

Es importante para los trabajadores, afectando de manera económica, psicológica y sociológica, donde se aplica retribuciones que no son adecuadas ocasionando la insatisfacción de sus colaboradores logrando un bajo desempeño afectando organización. (p. 21).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el talento humano en la red N° 20, Ugel 02 del Cercado de Lima 2018?

1.4.1 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógica y el talento humano en la red N° 20

Ugel 02 del cercado de Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio

Relevancia Social

Promueve a que existan acciones para la contribución del mejoramiento de la calidad entre las relaciones que existen de la gestión educativa y el talento humano de la red N° 20 Ugel 02, Cercado de Lima 2018.

Valor Práctico

En este sentido se determino la relación existente entre la gestión educativa y el talento humano cuya finalidad es mejorar la gestión educativa según el caso en la red N°20 Ugel 20, Cercado de Lima 2018.

Valor Teórico

Tiene valor teórico por cuanto sirve de soporte y guía para futuros trabajos de investigación que tengan relación con el tema desarrollado en el presente trabajo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La gestión educativa se relaciona significativamente con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

La dimensión pedagógica se relaciona significativamente y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Hipótesis Específicas 2

La dimensión organizacional se relaciona significativamente y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Hipótesis Específicas 3

La dimensión comunitaria se relaciona significativamente y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Hipótesis Específicas 4

La dimensión administrativa se relaciona significativamente y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar si existe relación entre la Gestión Educativa y el talento humano para el logro de los objetivos en la red N°20 Ugel 02 Cercado de Lima

1.7.2 Objetivo específico

Objetivo específicos 1

Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Objetivo específicos 2

Determinar la relación entre la dimensión organizacional y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Objetivo específicos 3

Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Objetivo específicos 4

Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el talento humano para el logro los objetivos en la red N°20 Ugel 02 Cercado de Lima 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Esta enmarcado en el cuantitativo al respecto Gómez (2006) refirió que, en el procedimiento de recolección de datos, es equivalente a medición. (p.121).

Hernández (2010, señaló que el término diseño está referido al plan que concibe para obtener la información que desea.” (p.184). Haciendo referencia a la técnica distinguida por los investigadores para obtener los datos de dicho estudio.

Tipo

El tipo es descriptivo pertenecen al segundo nivel de conocimiento y en estos se identifican las características del universo de investigación y la relación que existe entre ellas.

Método

El método es el hipotético deductivo Hernández, *et al* (2014, p. 145), porque forma parte del método científico partiendo de la hipótesis buscando refutar o falsear deduciendo conclusiones y sean confrontadas con hechos.

Diseño

Es el Correlacional

Según Hernández (2010) su objetivo evaluar la relación que existe entre dos conceptos, dichos estudios son cuantitativos miden y analizan el grado de relación, expresado en hipótesis de prueba. (p. 121).

2.2. Variables, operacionalización

Gestión Educativa:

Promueve el aprendizaje de la comunidad educativa a través de la creación de unidad en cuanto al aprendizaje se refiere, proceso orientado a fortalecer y mantener la autonomía de la institución con la finalidad de dar respuesta efectiva a los requerimientos educativos que se presentan.

Talento Humano:

Es la habilidad que se posee para resolver de manera inteligente los problemas, aplicando todas las capacidades con las que cuenta, comprometiéndose con el progreso de la organización.

Tabla 1
Operacionalización de Gestión educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Pedagógica	Normas	1,2,3,4,5,		Deficiente (25 -58)
	Responsabilidad	6,7,8,9,10		
Organizacional	Uso del tiempo y los espacios		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Poco eficiente (59 – 92)
	Distribución de la tarea			
	Objetivo institucional	11,12,13,		
Comunitaria	Tutoría	14,15		Eficiente (93 -125)
	Confianza			
Administrativa	Comunicación	16,17,18,		
	Capacitación	19,20		
Administrativa	Organización			
	Dirección			
	Control	21,22,23		
	Consideración de los recursos humanos y financieros	24,25		

Tabla 2
Operacionalización de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Adquisición	Aptitudes	1,2,3,4,5,6	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Mala (18 -42)
	Aprendizaje			
Entrenamiento	Capacitaciones	7,8,9,10	Ni en desacuerdo (3) Ni de acuerdo (4) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Regular (43 -66)
	Medios orientadas a la formación de capacidades y aprendizaje			
Evaluación	Desempeño del empleado.	11,12,13,14		Buena (67 -90)
Remuneración	Retribución adecuada. Prestación y servicios.	15,16,17,18		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

En este contexto, fueron directivos y colaboradores que laboran en la red N° 06, Ugel 03, del Cercado de Lima, conformado por 250 Colaboradores.

2.3.2. Muestra

Para Sabino (2002), “es un conjunto de unidades, representa la conducta del universo en su conjunto, es parte del universo y lo representa.” (p.83).

Formula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 * (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z: (1.96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

P: (0.05): Proporción de éxito

Q: (0.05): Proporción de fracaso (Q= 1- P)

ϵ : (0.05): Tolerancia la error

N: (250): tamaño de la población

n: tamaño de la muestra

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5) \times 250}{0.05^2 (250 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5)(0.5)} = \frac{240.1}{1.5829} = 152$$

Por consiguiente, para la realización de esta investigación la muestra es de 152 docentes, es de tipo probabilístico.

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

Fue la encuesta, su finalidad es conseguir información relacionada a la muestra de estudio la cual es emitida por ellos mismos en la mayoría de los casos.

Según Grasso (2006) es el proceso que explora cuestiones que permite la imparcialidad obteniendo al mismo tiempo información del número considerable de personas (p. 13).

Validez y confiabilidad del instrumento:

Messick (1989, p. 741). “ ciencia que enseña las condiciones de validez del razonamiento, inferencia, y proposiciones.

Tabla 3

Validación de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Ulises Córdova García	Aplicable
2	Dra.	Milagros Rodríguez Rojas	Aplicable
3	Dr.	Segundo Pérez Saavedra	Aplicable

Confiabilidad

Núñez (2012) mencionó grado de similitud de los resultados que se repite al aplicar la prueba a otras personas con las mismas características.. (p.54)

Se estableció su confiabilidad con el Alfa de Cronbach en ambas variables y dimensiones, procesando datos, con el Programa Estadístico SPSS versión 23

Tabla 4

Confiabilidad variables de estudio

Variables	
Gestión educativa	0.852
Talento humano	0.809

Interpretación

Después del alfa de Cronbach aplicado a la prueba piloto viendo que el cuestionario ha sido aplicable a la muestra de estudio, los resultados indican que es confiable.

Los resultados obtenidos fueron superiores al 0.800, indicando que el instrumento es de altamente confiable.

Ficha Técnica: Gestión educativa

Nombre original: Instrumento de medida

Autora :

Adaptado por: Br. Chávez Véliz César Jesús

Administración: Individual

Objetivos: Determina la relación de gestión educativa y talento humano.

Administración: Grupal muestra de 152

Duración: 20 a 25 minutos

Estructura: La escala consta de 18 ítems, de 4 dimensiones con respuesta tipo Lickert, (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre.

La calificación fue en forma de proposiciones negativas y positivas

Ficha Técnica: Talento Humano

Nombre original: Instrumento de medida

Autor : Bach. Anacleta Luz, García Villanueva

Adaptado por: Br. Chávez Véliz César Jesús

Administración: Individual

Objetivos: Determina la relación de la gestión educativa y talento humano.

Administración: Grupal muestra de 152

Duración: 20 a 25 minutos

Estructura: La escala consta de 18 ítems, y 4 dimensiones con respuesta tipo Lickert,: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En Desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De Acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo. La calificación fue en forma de proposiciones positiva y negativa.

2.5 Métodos de análisis de datos

Utilizo el programa SPSS 23 elaborando tablas y figuras el análisis descriptivo, para la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Rho de Spearman, debidamente interpretado.

2.6 Aspectos éticos

El proyecto a investigar desarrollará debe contar con la autorización de las personas que van a participar ya sea en el grupo de observación. Por tanto, se desarrollará en ellos un proceso de inducción para que estén debidamente informado al respecto.

De la misma forma, las instituciones educativas representadas por sus directivos nos entregarán la autorización del colegio para llevar adelante nuestras pesquisas y en el caso de los estudiantes se remitirá una misiva con desglosable, en el que se autorice a los menores a participar de forma decidida en dicho trabajo.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la investigación

De la variable gestión educativa

Tabla 5

Niveles de percepción del gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	31	20,4
	Poco eficiente	102	67,1
	Eficiente	19	12,5
	Total	152	100,0

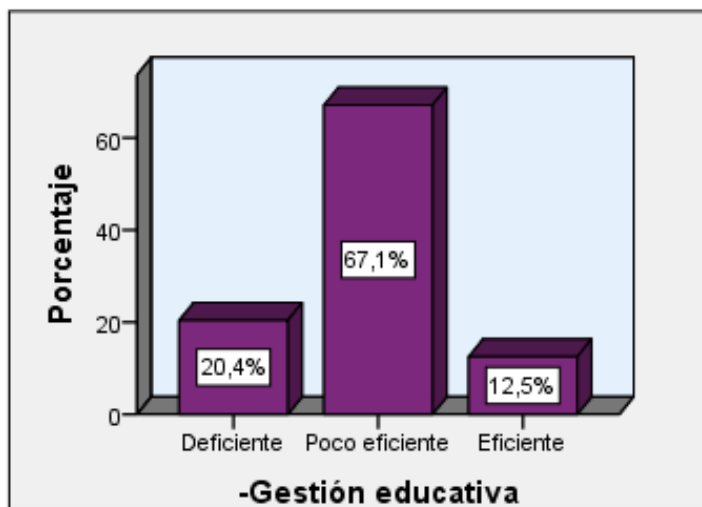


Figura 1. Niveles de percepción de la gestión educativa

Interpretación:

Los resultados refieren que 31 (20,4%) de los docentes en *la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018*, percibieron que la gestión educativa es deficiente, 102 (67,1 %) poco eficiente y 19 (12,5%) eficiente

De la variable Talento humano

Tabla 6

Niveles de percepción del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	9,2
	Poco eficiente	91	59,9
	Eficiente	47	30,9
	Total	152	100,0

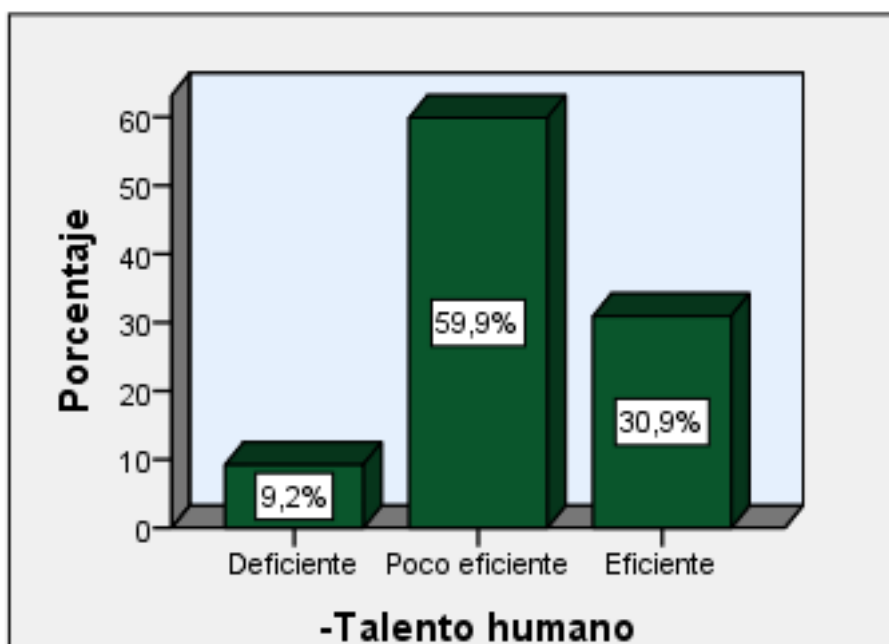


Figura 2: Niveles de percepción del talento humano

Interpretación:

Se observa que el 14 (9,2%) de los docentes en *la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018*, percibieron que el talento humano es deficiente, 91 (59,9 %) poco eficiente y 47 (30,9%) eficiente

De la dimensión pedagógica

Tabla 7

Niveles de percepción de la dimensión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	33	21,7
	Poco eficiente	100	65,8
	Eficiente	19	12,5
	Total	152	100,0

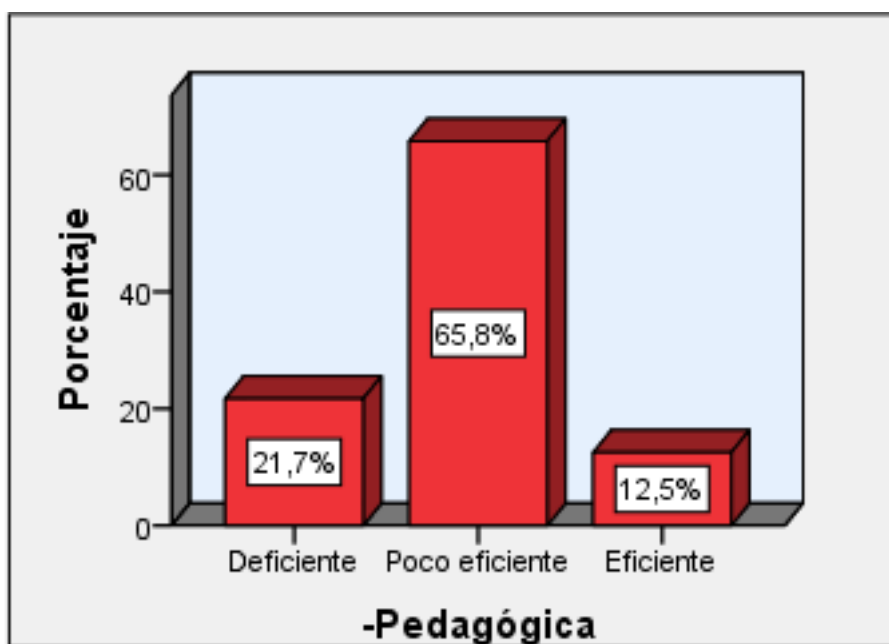


Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión pedagógica

Interpretación:

Los resultados indican que 33 (21,7%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión pedagógica es deficiente, 100 (65,8 %) poco eficiente y 19 (12,5%) eficiente

De la dimensión organizacional

Tabla 8

Niveles de percepción de la dimensión organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	38	25,0
	Poco eficiente	90	59,2
	Eficiente	24	15,8
	Total	152	100,0



Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión organizacional

Interpretación:

Sus resultados refieren que 38 (25%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión pedagógica es deficiente, 90 (59,2 %) poco eficiente y 24 (15,8%) eficiente

De la dimensión comunitaria

Tabla 9

Niveles de percepción de la dimensión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	35	23,0
	Poco eficiente	92	60,5
	Eficiente	25	16,4
	Total	152	100,0

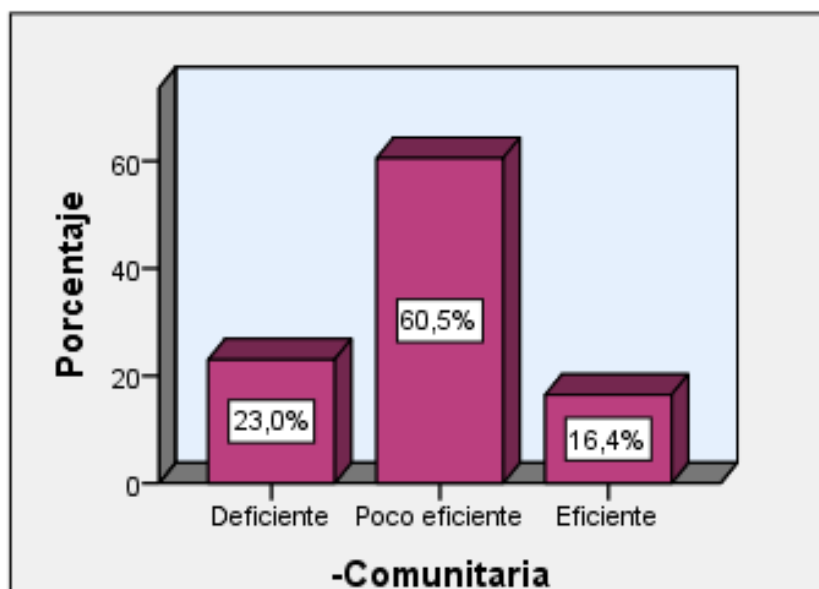


Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión comunitaria

Interpretación:

Los resultados determinan que 35 (23%) de los docentes en la red N° 20 Ugel Los Olivos 2018 percibieron que la dimensión comunitaria es deficiente, 92 (60,5 %) poco eficiente y 25 (16,4%) eficiente

De la dimensión administrativa

Tabla 10

Niveles de percepción de la dimensión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	29	19,1
	Poco eficiente	103	67,8
	Eficiente	20	13,2
	Total	152	100,0

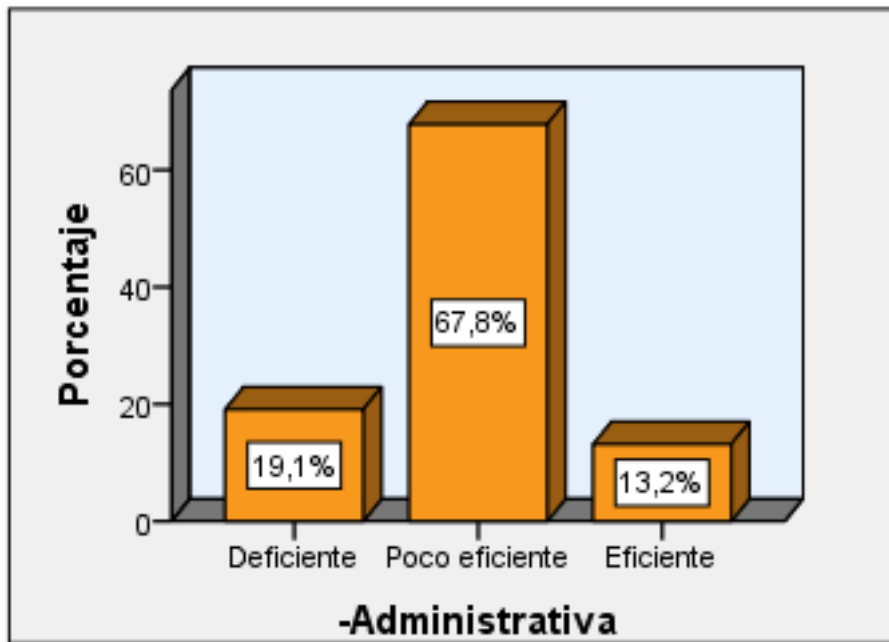


Figura 6: Niveles de percepción de la dimensión administrativa

Interpretación:

Sus resultados indican que 29 (19,1%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión pedagógica es deficiente, 103 (67,8 %) poco eficiente y 20 (13,2%) eficiente

De la dimensión adquisición

Tabla 11

Niveles de percepción de la dimensión adquisición

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	17,8
	Poco eficiente	79	52,0
	Eficiente	46	30,3
	Total	152	100,0

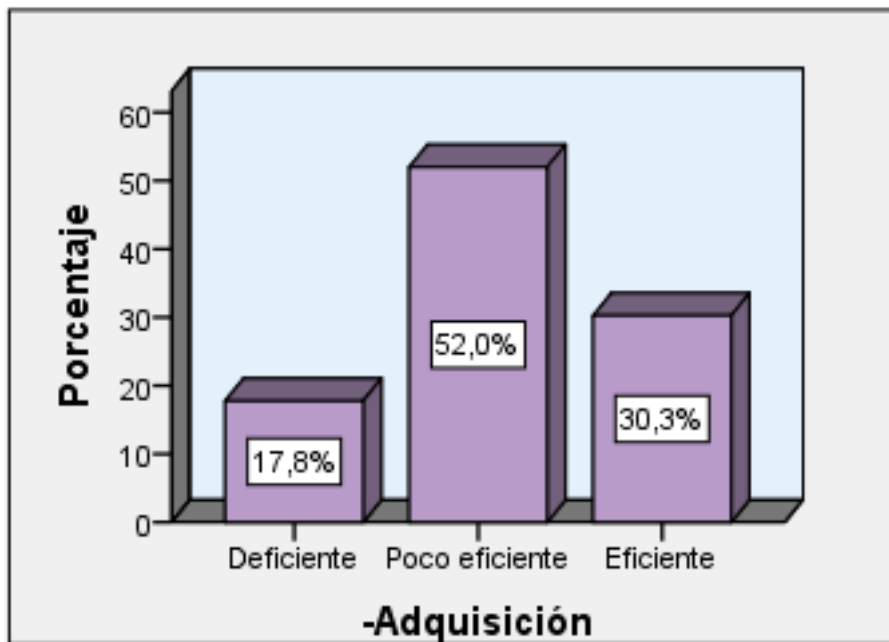


Figura 7. Niveles de percepción de la dimensión adquisición

Interpretación:

Según estadística aplicada determina que 27 (17,8%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión adquisición es deficiente, 79 (52 %) poco eficiente y 46 (30,3%) eficiente

De la dimensión entrenamiento

Tabla 12

Niveles de percepción de la dimensión entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	22	14,5
	Poco eficiente	89	58,6
	Eficiente	41	27,0
	Total	152	100,0

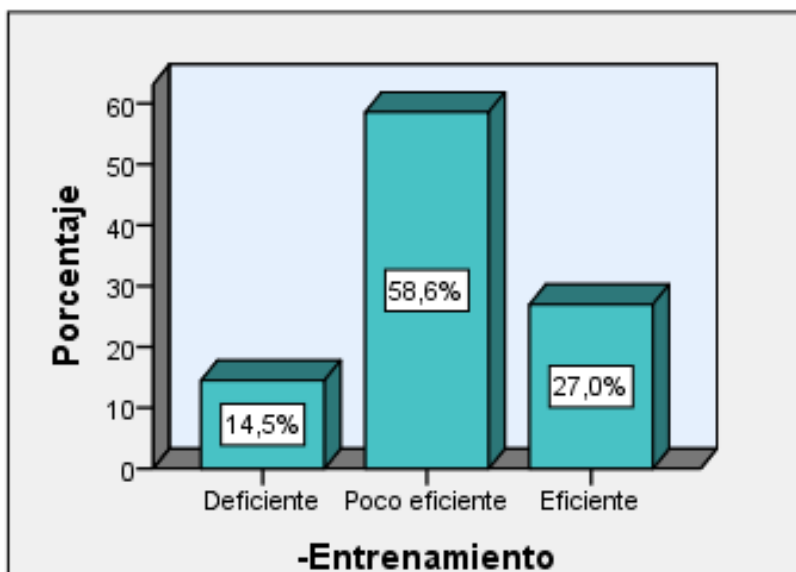


Figura 8 . Niveles de percepción de la dimensión entrenamiento

Interpretación:

Sus resultados indican que 22 (14,5%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión entrenamiento es deficiente, 89 (58,6 %) poco eficiente y 41 (27%) eficiente

De la dimensión evaluación

Tabla 13

Niveles de percepción de la dimensión evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	10,5
	Poco eficiente	100	65,8
	Eficiente	36	23,7
	Total	152	100,0

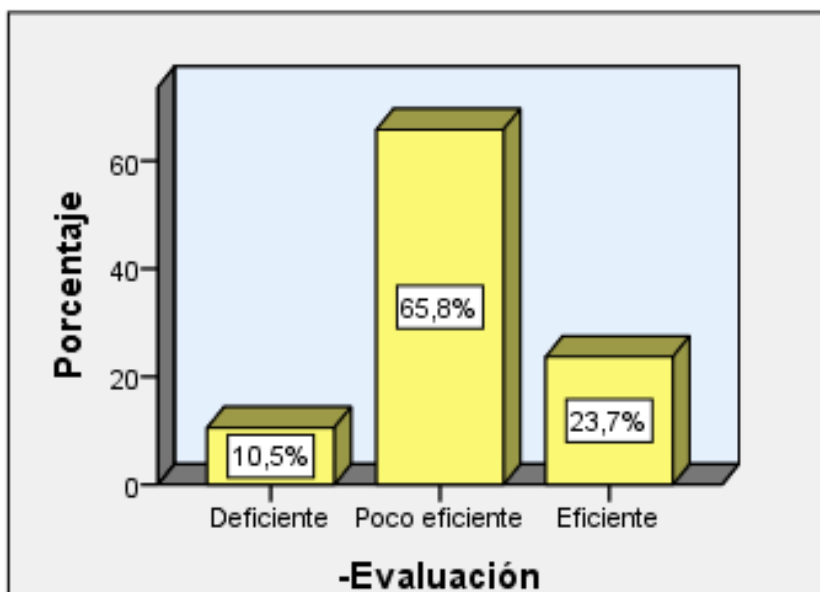


Figura 9: Niveles de percepción de la dimensión evaluación

Interpretación:

Su estadística indica que 16 (10,5%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión evaluación es deficiente, 100 (65,8 %) poco eficiente y 36 (23,7%) eficiente

De la dimensión remuneración

Tabla 14

Niveles de percepción de la dimensión remuneración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	8,6
	Poco eficiente	96	63,2
	Eficiente	43	28,3
	Total	152	100,0

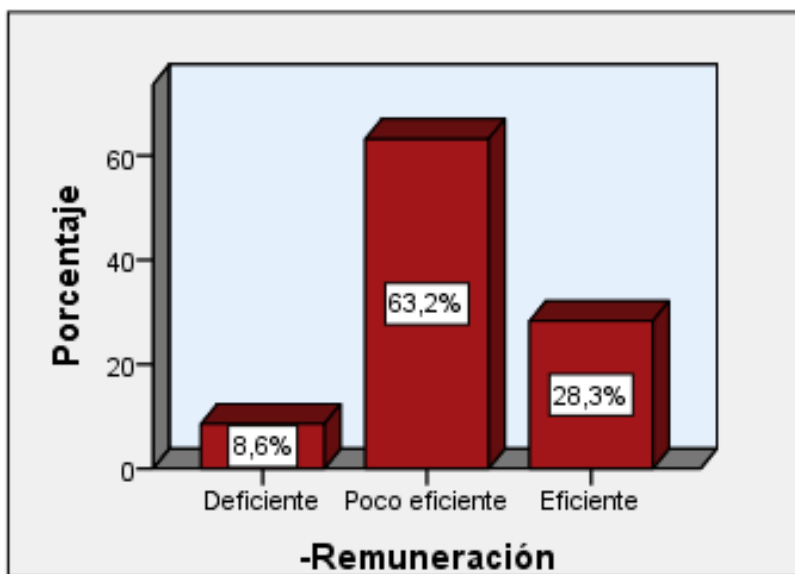


Figura 10. Niveles de percepción de la dimensión remuneración

Interpretación:

Sus resultados refieren que 13 (8,6%) de los docentes en la red N° 20 Ugel 02 de Los Olivos 2018, percibieron que la dimensión remuneración es deficiente, 96 (63,2 %) poco eficiente y 43 (28,3%) eficiente

3.2 Prueba de Hipótesis General y específicas

Ho La gestión educativa no se relaciona significativamente con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

H1 La gestión educativa se relaciona significativamente con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Tabla 15

De correlación Spearman de entre la gestión educativa y el talento humano

		Gestión educativa		Talento humano
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis general afirman que la gestión educativa tiene relación positiva alta con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018. (Rho = 0,762) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis Específica 1

Ho La dimensión pedagógica no se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

H1 La dimensión pedagógica se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Tabla 16

De correlación Spearman de entre la dimensión pedagógica y el talento humano

Correlaciones				
			Pedagógica	Talento humano
Rho de Spearman	Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Los resultados recabados en la prueba de la primera hipótesis específica determinan que la dimensión pedagógica se relaciona positiva media con el talento humano en docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018. (Rho = 0,657) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis Especifica 2

Ho La dimensión organizacional no se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

H1 La dimensión organizacional se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Tabla 17

De correlación Spearman de entre la dimensión organizacional y el talento humano

		Correlaciones		
			Organizacional	Talento humano
Rho de Spearman	Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

La estadística de prueba de la segunda hipótesis específica afirman que la dimensión organizacional tiene relación positiva media con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018. (Rho = 0,605) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis Específica 3

Ho La dimensión comunitaria no se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

H1 La dimensión comunitaria se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Tabla 18

De correlación Spearman de entre la dimensión comunitaria y el talento humano

		Comunitaria	Talento humano
Rho de Spearman	Comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	152
Talento humano	Talento humano	Coefficiente de correlación	,624**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	152

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

La estadística aplicada establece que la tercera hipótesis específica determina que la dimensión comunitaria tiene relación positiva media con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018. (Rho = 0,624) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Hipótesis Específica 4

Ho La dimensión administrativa no se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

H1 La dimensión administrativa se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Tabla 19

De correlación Spearman de entre la dimensión administrativa y el talento humano

Correlaciones							
		Administrativa			Talento humano		
Rho de Spearman	Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000		,570**		
		Sig. (bilateral)		.		,000	
		N		152		152	
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,570**		1,000		
		Sig. (bilateral)		,000		.	
		N		152		152	

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

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

El resultados estadístico aplicado en la prueba de la cuarta hipótesis específica establecen que la dimensión administrativa tiene relación positiva media con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 18. (Rho = 0,570) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

IV. Discusión

Luego de aplicarse la encuesta a la muestra de estudio los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = 0,762$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red, resultados que tienen coincidencia con Almonte (2015) La relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces las gestiones del talento humano son independientes moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

En relación a la primera hipótesis específica las tablas determinan que sus valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = 0,657$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, resultados que tienen coincidencia con Ramos A. (2017), determina que: La gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Asimismo los valores obtenidos en la prueba de la segunda hipótesis específica los resultados dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,605$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, sus resultados tienen coincidencia con Majad (2016) concluye en que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento

humano.

En la prueba de la tercera hipótesis específica los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencia suficientes para afirmar que la dimensión comunitaria tiene relación positiva media ($Rho = 0,624$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, resultados que tienen similitud con Cruz (2013), que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,479** con un nivel de significancia al 1%, lo cual indica que existe una relación directa moderada y 22 altamente significativa entre las variables en estudio que es la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Finalmente en la prueba de la cuarta hipótesis específica los resultados determinan que valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administrativa tiene relación positiva media ($Rho = 0,570$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano, tiene coincidencia con Espinoza S. (2017) en su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*, concluye en que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0,000 la misma que se ubica por debajo de p -valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe una correlación significativa entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio.

V. Conclusiones

Primera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = 0,762$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Segunda:

Existen evidencias suficientes para afirmar la dimensión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = 0,657$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Tercera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,605$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Cuarta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión comunitaria tiene relación positiva media ($Rho = 0,624$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Quinta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administrativa tiene relación positiva débil ($Rho = 0,570$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

VI. Recomendaciones

Primera

A las autoridades de la Dirección Regional de Educación de Puno, efectúen congresos sobre la temática de la gestión del talento humano ya son necesarias para el ámbito educativo y demuestran que a través de ello se puede desarrollar un ambiente favorable de trabajo condicionando así el aprendizaje mutuo entre docentes y estudiante ejerciendo con las debidas normativas establecidas dentro de los planteles y con la actitud positiva de llevar a cabo los objetivos y decisiones en la forma correcta alcanzarán altos niveles de desempeño laboral.

Segunda

Se debe buscar que la nueva gestión educativa vaya de la mano con el talento humano invitando a la participación a todos los integrantes de la comunidad educativa.

Tercera

La Gestión educativa es el elemento principal siendo necesario que los Directivos encargados de los Centros Educativos, sean personas capacitadas y que conozcan a fondo la problemática de su institución, de esta manera podrá proponer alternativas de solución y mejoras en beneficio de los estudiantes.

VII. Referencias

- Almonte (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Provincia de Carabaya* para el grado académico de Magister en Educación Mención: Administración y Gerencia Educativa. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- Cano, E. (2011). *Buenas prácticas en la evaluación de competencias. Cinco casos en educación superior*. Barcelona: Laertes.
- Carrasco S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.
- Constitución Política del Perú (1993), la Ley general de Educación 28044 (2003) y el Currículo Nacional de Educación (2018)*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). México: McGraw Hill
- Díaz, S. Mendoza, V. y Porras, C. (2011). *Una guía para la elaboración de estudios de caso*. Razón y palabra (75) pp. 1-25.
- Espinoza S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*.
- El Programa Escuelas de Calidad, (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Coordinación Nacional del Programa Escuelas de Calidad Segunda edición
- Flores G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*, Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano.

Frigerio, G., Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca*. Troquel, Buenos Aires.

Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú.

Gómez R, C. (2010). *El salario emocional como herramienta para retener cliente interno*. Memorias Evento: XLV Asamblea Cladea 2010. Cartagena: Cladea – Ascolfa.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª edición). México: McGraw Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). México: McGraw Hill

Hernández, P. y Sánchez O. (2003). *Labor Técnico - Pedagógica e Innovadora del Director de la Escuela Primaria*. [Tesis en Línea]. Trabajo de grado Maestría no publicado, Universidad Pedagógica Nacional. México. D.F. Disponible: <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/19696.pdf> [Consulta: 2013, Noviembre 22]

Lusquiños, C. (2005). Gestión educativa: Conceptualización y diferenciación en la organización y la administración clásicas. *Revista Páginas*. 7(5), 69-85.

Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2012). Unesco en Perú, Lima Lance Grafico S.A..

Mayntz, R., Holm, K. y Hübner, P. (1985). *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Alianza.

Mejía I. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa para obtener el*

grado de Maestro en Administración, de la Escuela de Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro – México

Majad (2016) *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Mora C. (2007). *Clima Organizacional* consultado en <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aporte-alclimaorganizacional>.

Messick, R., (1989). *Validity, en educational measurment, de R.L. Lima (Ed.) New York Amerian Council on Education and Macmillan publishing company*. Madrid: Alianza.

Matos, N. y Winsley, R.J. (2007). Trainability of Young athletes and overtraining. *Journal of Sports Science and Medicine*, 6 (3), 353-367. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3787286/pdf/jssm-06-353.pdf>.

Nieves R., (2015). *La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica –Curricular*. Recuperado el 10/02/2017 de revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/download/3027/1455

Pérez Y. y Coutin A. (2005). *La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial*, 13(6) pp. 0-0 . Disponible en: . ISSN 1024-9435.

Portocarrero y López (2016). Una propuesta a la excelencia educativa. <http://es.calameo.com/read/0050295149fd30ad6ed80>

Pérez R. (2005). Calidad de la Educación. Calidad en la Educación. Hacia su

necesaria integración. *Revista Educación XXI: Revista digital de la Facultad de Educación. Nº 8. Volumen 56.*

Rojas, Vilchez (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – Lima, Enero 2018*

Ramos (2017). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú*

Vásquez (2008). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa. Trujillo- 2014.*

Anexos

Anexo 1

Artículo Científico

Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Br. César Jesús, Chávez Véliz

Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación de las “Gestión educativa y Talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018”, el tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, correlacional, explicativo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal).

La población estuvo formada por 152 docentes la muestra fue probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, ($Rho = 0,762$) y (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación de la dimensión pedagógica con el talento humano, ($Rho = 0,657$) (p valor = 0.000. Existen relación entre la dimensión organizacional con el talento humano ($Rho = 0,605$) (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación entre la dimensión comunitaria y el talento humano, ($Rho = 0,624$) (p valor = 0.000 menor que 0.05). Existen relación entre la dimensión administrativa y el talento humano ($Rho = 0,570$) y (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Palabras claves: gestión educativa y talento humano

Abstract

The present investigation entitled: "Educational management and human talent in the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018" had as a general objective to determine the relationship of "Educational management and human talent in the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018", the type of research was basic, descriptive level, correlational, explanatory, quantitative approach, non-experimental design: transversal).

The population consisted of 152 teachers, the sample was probabilistic. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined

their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The following conclusions were reached: There is sufficient evidence to affirm that educational management is related to human talent in the teachers of the network N ° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, (Rho = 0,762) and (p value = 0.000 less than 0.05). There is a relationship between the pedagogical dimension and human talent, Rho = 0.657) (p value = 0.000) There is a relationship between the organizational dimension and human talent (Rho = 0.605) (p value = 0.000 less than 0.05). community dimension and human talent, (Rho = 0.624) (p value = 0.000 less than 0.05) There is a relationship between the administrative dimension and human talent (Rho = 0.570) and (p value = 0.000 less than 0.05)

Keywords: educational management and human talent

Introducción

Antecedentes del problema

A nivel nacional se presentó el estudio Almonte (2015) Desarrolló su estudio *Gestión Del Talento Humano en Relación al Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito De Corani – Provincia de Carabaya*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, su objetivo determinar la relación de las variables. La población fueron 66 profesores de ocho instituciones educativas de nivel primario, su muestra fue censal, tipo de estudio no experimental descriptivo, diseño correlacional, método descriptivo, nivel cuantitativo, un cuestionario para la variable la gestión del talento humano y buen desempeño humano fue la ficha documental, concluyendo que existe positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente, la correlación moderada de pearson, de 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral.

Flores (2017) sustento su tesis "*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016* ", Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano, su objetivo general la relación de las variables, su población fue de 166 trabajadores, su muestra de 117 trabajadores a quienes se les aplicó los instrumentos de Gestión del talento humano y compromiso organizacional, su método fue hipotético deductivo, diseño no experimental, nivel correlacional, recabando su información en un período específico, desarrollado luego de la aplicación del instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano y de compromiso organizacional ambos con la escala de Likert, cuyas conclusiones confirman que la gestión del talento humano tiene relación con el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016

A nivel internacional manifiesta Majad (2016) desarrollo su tesis *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela, estudio descriptivo, de campo, en un paradigma cuantitativo, no experimental, transeccional. La población fueron 20 escuelas estatales; su muestra 431 docentes, 40 directivos, en su recolección de datos fue la encuesta. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos; confiabilidad del Alfa de Cronbach fue 0,95, concluyendo en que el proceso administrativo de inserción del componente humano, esta en función a las competencias individuales y objetivos organizacionales, no se realiza de manera apta, justificando el modelo en relación al talento humano.

Mejía (2014), sustento su tesis: *“Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”* para obtener el grado de Maestro en Administración, de la Escuela de Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro – México, su propósito fue establecer los factores del clima organizacional y el compromiso organizacional, estudio descriptivo, transversal, correlacional, diseño no experimental, su muestra fueron 30 empleados, muestreo no probabilística usando su encuesta con escala de respuesta Likert. Sus conclusiones confirman la relación del clima laboral con el compromiso organizacional, trabajando el clima de la institución tendrán colaboradores comprometidos con la institución, confirmando la hipótesis planteada de correlación de Pearson.

Para la variable Gestión educativa Según La UNESCO (2012) manifestó:

hace referencia a una organización sistémica, es la interacción de los aspectos diarios en el colegio, incluye, lo que realiza la comunidad educativa, sus relaciones entabladas entre ellos, asuntos que abordan y su desarrollo, enmarcándose en el contexto que da sentido a la acción, comprende normas, principios, que generen ambiente que tenga condiciones de aprendizaje para los estudiantes. (p.32).

García, Loredo, Luna y Rueda (2008) refirieron es “el conjunto identificable y evaluable de capacidades que acceden a desempeñar de manera satisfactoria en situaciones reales de práctica profesional, basados en modelos vigentes” (p. 102).

Tiene como dimensiones

Dimensión 1: Pedagógica

Dimensión 2: Organizacional

Dimensión 3: Comunitaria

Dimensión 4: Administrativa

Variable: Talento humano

Robbins y Coulter (2010):

Se refiere al grado donde el trabajador identifica la organización y sus objetivos, deseando mantenerse siempre pertenece a la misma, la participación laboral es la identificación del trabajador, es el entendimiento que existe entre el trabajador y la institución que pertenece (p. 452).

Wiener y Geghman (1997) manifestaron que:

Es el cumplimiento de las normas que permiten su actuación en relación a los objetivos del compromiso hacia la organización, son las metas e intereses institucionales, conductas de compromiso socialmente aceptadas que exceden normas formales importantes para el objetivo del compromiso” .

Dimensión 1: Adquisición

Dimensión 2: Entrenamiento

Dimensión 3: Evaluación

Dimensión 4: Remuneración

Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el talento humano en la red N° 20, Ugel 02 Los Olivos, 2018?

Objetivo General

Determinar si existe relación entre la Gestión Educativa y el talento humano para el logro de los objetivos en la red 20 Ugel 02 Los Olivos, 2018

Hipótesis General.

La gestión educativa se relaciona significativamente con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos, 2018

Metodología

Enfoque

El enfoque de estudio es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis. (Hernández, Fernández, Baptista

2014, p.15)

Método

El método de estudio fue el hipotético-deductivo. Según Mejía (2005) porque busca la solución a los problemas planteados, se refiere a la emisión de hipótesis en relación a soluciones según el problema planteado y la comprobación de sus datos.

Tipo de estudio

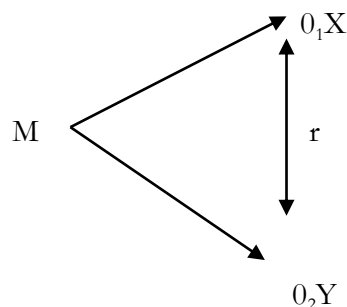
El tipo de estudio fue básica, porque tiene como finalidad “mejorar el conocimiento y comprensión de fenómenos sociales, que se esta fundamentado en otra investigación” (Sierra, 2007, p. 32).

Es descriptivo “ tiene como finalidad detallar las características de un fenómeno sometido a un examen”

Es correlacional porque “ tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables dentro del contexto particular”

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque no se manipulò las variables, es transversal porque “ las variables son analizadas en un determinado momento . (Hernández, *et al* , 2014, p.149.). Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

X : Gestión educativa

Y : Talento humano

01 y 02: Puntuaciones

r : relación

Población:

En este contexto, fueron directivos y colaboradores que laboran en la red N° 20, Ugel 02, Los Olivos, conformado por 250 Colaboradores.

Según Arias (2006) es el conjunto finito o infinito de elementos que tienen iguales

características importantes para determinar las conclusiones del estudio, determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

Muestra

Guillén y Valderrama (2015). “es representativa, constituye el subconjunto de la población con las mismas particularidades de la población” (p. 65).

Estuvo conformada por 152 docentes

Resultados

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis general afirman que la gestión educativa tiene relación positiva alta con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018. ($Rho = 0,762$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Tabla 15

De correlación Spearman de entre la gestión educativa y el talento humano

		Gestión educativa		Talento humano	
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,762**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	152	152	
	Talento humano	Coefficiente de correlación	,762**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	152	152	

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

Discusión

Luego de aplicarse la encuesta a la muestra de estudio los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general dan evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = 0,762$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red, resultados que tienen coincidencia con Almonte (2015) La relación que existe es positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces las gestiones del talento humano son independientes

moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

En relación a la primera hipótesis específica las tablas determinan que sus valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = 0,657$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, resultados que tienen coincidencia con Ramos A. (2017), determina que: La gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Asimismo los valores obtenidos en la prueba de la segunda hipótesis específica los resultados dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,605$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, sus resultados tienen coincidencia con Majad (2016) concluye en que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

En la prueba de la tercera hipótesis específica los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencia suficientes para afirmar que la dimensión comunitaria tiene relación positiva media ($Rho = 0,624$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes, resultados que tienen similitud con Cruz (2013), que de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,479** con un nivel de significancia al 1%, lo cual indica que existe una relación directa moderada y 22 altamente significativa entre las variables en estudio que es la gestión del talento humano y el desempeño docente.

Finalmente en la prueba de la cuarta hipótesis específica los resultados determinan que valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administrativa tiene relación positiva media ($Rho = 0,570$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano, tiene coincidencia con Espinoza S. (2017) en su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*, concluye en que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a la gestión del talento humano y desempeño docente es 0,997 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0,000 la misma que se ubica por

debajo de p-valor de 0.05%, por lo que de acuerdo al nivel de alfa se determina que existe una correlación significativa entre las variables en estudio y se acepta la hipótesis de estudio.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

Primera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = 0,762$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Segunda:

Existen evidencias suficientes para afirmar la dimensión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = 0,657$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Tercera:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,605$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Cuarta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión comunitaria tiene relación positiva media ($Rho = 0,624$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Quinta:

Existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administrativa tiene relación positiva débil ($Rho = 0,570$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el talento humano en los docentes de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018

Referencias bibliográficas

- Almonte (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Provincia de Carabaya* para el grado académico de Magister en Educación Mención: Administración y Gerencia Educativa. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- Flores G. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*, Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú. Administración del Talento Humano.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª edición).

México: McGraw Hill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición).

México: McGraw Hill

Mejía I. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa para obtener el grado de Maestro en Administración, de la Escuela de Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro – México*

Majad (2016) *Gestión del talento humano en organizaciones educativas* Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela.

Anexo 2 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables																																																										
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el talento humano en la red N° 20, Ugel 02 Los Olivos 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo se relaciona la dimensión pedagógica con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo se relaciona la dimensión comunitaria con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cómo se relaciona la dimensión administrativa con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre la Gestión Educativa y el talento humano para el logro de los objetivos en la red N°20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Objetivo específicos 1 Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Objetivo específicos 2 Determinar la relación entre la dimensión organizacional y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Objetivo específicos 3 Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Objetivo específicos 4 Determinar la relación entre la dimensión administrativa y el talento humano para el logro de los objetivos en la red N°20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p>	<p>Hipótesis General La gestión educativa se relaciona significativamente con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis Específicas 1 La dimensión pedagógica se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Hipótesis Específicas 2 La dimensión organizacional se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Hipótesis Específicas 3 La dimensión comunitaria se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p> <p>Hipótesis Específicas 4 La dimensión administrativa se relaciona con el talento humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Operacionalización de la variable Gestión educativa</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Pedagógica</td> <td>Normas</td> <td>1,2,3,4,5,</td> <td>Nunca (1)</td> <td rowspan="2">Deficiente</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>6,7,8,9,10</td> <td>Casi nunca (2)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organizacional</td> <td>Uso del tiempo y los espacios</td> <td></td> <td>A veces (3)</td> <td rowspan="2">Eficiente</td> </tr> <tr> <td>Distribución de la tarea</td> <td></td> <td>Casi siempre (4)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Comunitaria</td> <td>Objetivo institucional</td> <td>11,12,13,</td> <td>Siempre (5)</td> <td rowspan="2">Muy eficiente</td> </tr> <tr> <td>Tutoría</td> <td>14,15</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Administrativa</td> <td>Confianza</td> <td></td> <td></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Administrativa</td> <td>Capacitación</td> <td></td> <td></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td>16,17,18,19,20</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Administrativa</td> <td>Dirección</td> <td></td> <td></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Administrativa</td> <td>Consideración de los recursos humanos y financieros</td> <td>21,22,23 y 24,25</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	Pedagógica	Normas	1,2,3,4,5,	Nunca (1)	Deficiente	Responsabilidad	6,7,8,9,10	Casi nunca (2)	Organizacional	Uso del tiempo y los espacios		A veces (3)	Eficiente	Distribución de la tarea		Casi siempre (4)	Comunitaria	Objetivo institucional	11,12,13,	Siempre (5)	Muy eficiente	Tutoría	14,15		Administrativa	Confianza				Comunicación			Administrativa	Capacitación				Organización	16,17,18,19,20		Administrativa	Dirección				Control			Administrativa	Consideración de los recursos humanos y financieros	21,22,23 y 24,25		
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos																																																									
Pedagógica	Normas	1,2,3,4,5,	Nunca (1)	Deficiente																																																									
	Responsabilidad	6,7,8,9,10	Casi nunca (2)																																																										
Organizacional	Uso del tiempo y los espacios		A veces (3)	Eficiente																																																									
	Distribución de la tarea		Casi siempre (4)																																																										
Comunitaria	Objetivo institucional	11,12,13,	Siempre (5)	Muy eficiente																																																									
	Tutoría	14,15																																																											
Administrativa	Confianza																																																												
	Comunicación																																																												
Administrativa	Capacitación																																																												
	Organización	16,17,18,19,20																																																											
Administrativa	Dirección																																																												
	Control																																																												
Administrativa	Consideración de los recursos humanos y financieros	21,22,23 y 24,25																																																											

Tabla 2				
<i>Operacionalización de la variable talento humano</i>				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
Adquisición	Aptitudes Aprendizaje	1,2,3,4,5, 6	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Mala
Entrenamiento	Capacitaciones Medios orientadas a la formación de capacidades y aprendizaje	7,8,9,10	Ni en desacuerdo (3) Ni de acuerdo De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Regular Buena
Evaluación	Desempeño del empleado.	11,12,13, 14		
Remuneración	Retribución adecuada. Prestación y servicios.	15,16,17, 18		

Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 250 docentes la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: probabilística conformada por 152 docentes de la red N° 20 Ugel 02 del cercado de Lima 2018</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Estará representada por tablas y figuras según los niveles y porcentajes de las variables y dimensiones de estudio</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Es la prueba de hipótesis representada por el estadígrafo de Spearman que indica el grado de relación de las variables de estudio.</p>

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Presentación:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer cuál es la relación y cómo influye la Gestión educativa y Talento humano, en las I.E de la Red 20 UGEL 02 - Los Olivos 2018. Esta encuesta es confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N ^o	GESTIÓN EDUCATIVA	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN PEDAGOGICA					
1.	Presta el directivo el apoyo académico a los docentes					
2.	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente					
3.	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes					
4.	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes					
5.	Las capacitaciones promovidas por la I. E responden a las necesidades del docente.					
6.	Presta el directivo apoyo académico a los docentes					
7.	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente					
8.	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes					
9.	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes					
10.	Las capacitaciones promovidas por la I. E responden a las necesidades del docente.					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL					
11.	El Directivo fomenta las capacidades de liderazgo de sus docentes					
12.	El Directivo otorga reconocimiento y motivación a los docentes					
13.	El Directivo reconoce la labor del docente					
14.	El Directivo promueve entre los docentes un ambiente en beneficio de los estudiantes					
15.	El directivo promueve las relaciones interpersonales con los padres de familia y las organizaciones de la comunidad					
	DIMENSIÓN: COMUNITARIA					
16.	El Directivo propicia visitas a instituciones de la comunidad					
17.	El directivo invita a los padres de familia para compartir sus conocimientos, experiencias y/o saberes.					
18.	El directivo propicia la comunicación con los padres de familia					
19.	El Directivo fomenta la integración de la institución con la comunidad					
20.	El Directivo fomenta la participación de los padres y representantes en las actividades organizadas por la Institución					
	DIMENSION ADMINISTRATIVA					
21.	La I.E brinda condiciones adecuada en lo concerniente a: iluminación ventilación, ambientes, inmobiliario, estructura, etc.					
22.	La I.E entrega el inmobiliario en buen estado					
23.	La I,E entrega el material didáctico adecuados para la enseñanza					
24.	La I:E otorga elementos tecnológicos a los docentes					
25.	La I.E recoge las propuestas de los docentes para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.					

CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO

Presentación:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer cuál es la relación entre la Gestión educativa y Talento humano, en las I.E de la Red 20 - Los Olivos UGEL 02 -2018. Esta encuesta es confidencial y anónima.

Indicaciones: A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1 = Muy en desacuerdo. 2 =En desacuerdo 3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 =De acuerdo. 5 =Muy de acuerdo

DIMENSIÓN 1: ADQUISICIÓN	1	2	3	4	5
1. El personal desarrolló un test psicológico antes de ser contratado en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos					
2. El personal fue admitido por tener aptitudes (habilidades innatas y mejoradas) acordes al puesto que desempeña					
3. Las aptitudes incrementan la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional					
4. El personal adquiere a través de capacitaciones los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para el cumplimiento de sus funciones					
5. El personal de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos muestra mejor actitud después de ser capacitado					
6. El personal cuenta con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas para el cumplimiento de sus funciones					
DIMENSIÓN 2: ENTRENAMIENTO					
7. El personal debe recibir nuevas capacitaciones?					
8. La formación y el entrenamiento permite la mejora de las capacidades, los conocimientos y las actitudes de las personas?					
9. Las capacitaciones recibidas por parte de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos son suficientes para sus funciones					
10. Las capacitaciones, los medios (comunicación, técnicas, metodologías, etc.) son adecuados para la formación, desarrollo, de capacidades y aprendizaje					
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN					
11. El rendimiento laboral es óptimo en la atención en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos					
12. El rendimiento laboral está relacionado con los objetivos en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos					
13. La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador					
14. Una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos					
DIMENSIÓN 4: REMUNERACIÓN					
15. La retribución adecuada permite que el trabajador se desempeñe de manera eficiente					
16. Le retribuyen adecuadamente de acuerdo al trabajo que desempeña					
17. La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga prestaciones y servicios en base al desempeño laboral					
18. La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga oportunidades para desarrollar la carrera de sus trabajadores					

Base de datos de la variable gestión educativa

	PEDAGÓGICA										ORGANIZA.					COMUNITARIA					ADMINISTRA.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
1	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	4	2	2	3	4	2
2	3	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2
3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2
4	5	4	2	4	4	2	5	2	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	2	2	3
5	2	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	5
6	2	3	5	5	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2
7	5	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	5	4	2	5
8	4	4	5	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2
9	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	5	4	2
10	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
11	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	4	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
12	4	4	1	2	3	4	3	4	4	1	5	3	2	5	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	5
13	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1
14	1	4	4	5	1	4	3	1	4	2	1	1	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4
15	3	4	5	4	5	4	4	5	2	5	3	3	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4
16	4	2	1	4	4	2	1	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
17	3	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2
18	2	4	5	5	4	3	4	5	2	5	3	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	5
19	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
21	2	5	1	5	1	2	5	1	5	2	5	2	1	5	2	5	1	5	2	5	1	5	3	4	3
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	2	5	4	5	4	3	3	2	1	2	3
23	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2
24	5	5	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	4	2	1	4	3	4	4	4	2	4	2	3	2
25	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2
26	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	2	1	2	1	2	3	3	4	3	4	2	2	2
27	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	5
28	3	1	2	2	4	1	2	4	2	4	2	4	2	1	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4
29	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	5
30	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
31	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2
32	2	3	2	2	2	4	1	4	3	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	1	2	1

33	1	2	1	2	2	5	4	5	3	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	2	4	4	5	4
34	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2
35	2	2	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	4
36	1	2	1	5	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	3	4
37	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	1	2	3
38	1	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	2
39	4	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5
40	4	4	5	2	5	3	2	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	2
41	2	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2
42	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2
43	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	1	5	1	3	2
44	1	5	2	1	4	1	5	1	3	1	2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2
45	4	3	2	2	1	1	4	1	2	1	3	1	1	4	1	4	1	4	1	4	3	1	3	2	1
46	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	2	2	2	5	2	5
47	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	5	3	4
48	2	2	4	3	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	3	4	2	2
49	4	3	2	5	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	2	3
50	1	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	1
51	2	3	1	1	3	2	3	1	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3
52	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	1	4	2	1	2	2	3	2	1
53	3	1	3	2	1	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	1	5	1	3	2	2	3	4	4	4
54	4	4	4	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
55	4	2	3	5	2	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2
56	4	4	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	5
57	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2
58	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
59	2	2	1	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2	5	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3
60	4	4	3	4	5	5	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	1	2	1
61	1	2	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	4	5	2	5	2	4	4	2	2	4	4	4	2
62	4	4	5	2	4	2	5	2	4	5	4	3	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4
63	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	2	4	3
65	4	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	5	2	2
66	5	2	2	4	5	4	2	4	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4
67	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
68	5	4	4	5	2	5	2	5	2	4	2	5	3	4	5	4	5	2	4	5	3	4	2	4	2
69	2	4	5	2	4	5	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	
70	1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	2	5	3	2	2	4	3	3

71	4	3	3	3	2	1	3	1	4	1	2	1	4	1	3	4	1	2	1	2	3	1	2	1	2
72	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2
73	1	3	2	4	2	4	4	2	2	1	4	3	3	4	2	5	2	5	2	4	2	5	2	4	2
74	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	5	2	4	5	5	2	1	4	5
75	1	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	2
76	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2
77	1	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5
78	1	4	3	1	3	1	4	3	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3
79	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	3	2	4	2	3	2	4	3	1	3
80	4	4	4	5	3	5	2	5	3	2	5	3	5	2	5	3	5	1	5	2	3	5	2	5	5
81	2	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4
82	5	5	4	4	2	5	4	5	2	4	2	2	5	5	2	4	2	5	2	5	2	5	4	4	5
83	4	2	5	4	2	3	2	4	1	2	3	1	4	4	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2
84	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	5
85	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	4	4	5	5	5	3	4	3
86	3	1	3	3	1	5	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	3	4	3	3	1
87	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2
88	4	4	2	2	3	2	5	2	2	5	5	2	5	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	3	5
89	4	3	4	5	5	4	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4
90	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	1
91	4	2	1	4	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	5	4	4
92	5	4	4	2	5	4	5	4	3	3	2	3	4	5	1	5	4	3	4	4	4	2	2	4	5
93	2	4	5	3	4	3	5	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	5	4	3	4	2
94	3	5	2	4	5	3	3	5	4	3	5	4	1	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2
95	2	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	1	2	1
96	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	4	1	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3
97	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	2	3
98	1	5	3	3	4	2	4	2	4	2	3	1	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	5	5	2
99	5	5	2	5	2	5	3	5	2	5	2	3	4	5	1	4	5	4	4	4	2	4	3	4	2
100	3	4	2	5	2	3	2	2	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3
101	3	2	3	2	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	3	5	5	2	5	2	2	3	5	4	4
102	2	4	2	5	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3
103	4	2	3	5	3	2	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2
104	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	5
105	3	2	5	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2
106	3	2	2	3	1	2	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	5	2	4	1	2	2
107	1	2	2	4	2	3	5	4	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	2	2	5	2	3	5	3
108	3	3	3	4	2	5	2	2	4	2	3	2	3	5	2	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1

109	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	
110	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	2	1	4
111	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	3	4	4
112	2	2	2	4	1	5	1	2	4	2	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	2	4	2	3	3
113	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2
114	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3
115	3	2	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	5	3	4	2
116	3	4	2	4	5	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2
117	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	5	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	2
118	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	5	2	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3
119	2	2	3	1	3	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	4	1	1	4	3	4	3	5
120	2	1	2	2	1	2	4	2	1	5	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2
121	5	5	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	1	1	5	1	5	1	4	1
122	4	4	5	4	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2
123	3	3	2	4	1	2	4	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2
124	2	1	2	2	1	4	1	2	5	2	1	5	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	3	1	3
125	3	4	3	3	3	5	3	4	1	1	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	3	4	1
126	4	4	1	2	3	2	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2
127	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
128	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
129	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	1
130	4	2	1	3	4	4	1	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4
131	4	4	4	5	5	4	5	4	2	2	2	2	4	5	1	5	4	4	3	3	4	4	2	4	5
132	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
133	3	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2
134	2	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	2	5	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	2	1
135	2	2	1	2	1	4	2	5	3	5	2	5	1	5	5	2	1	5	2	2	5	3	3	5	3
136	3	4	3	4	5	5	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	1	2	3
137	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2
138	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	1	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2
139	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	2	2	4	2	5	4	2
140	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2
141	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5
142	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	5	2	4	2	3	1	3	4	5
144	3	4	1	3	2	3	1	4	2	2	1	3	1	5	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
145	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2
146	2	3	5	2	2	5	1	4	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	4	1	2	1

147	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2
148	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2
149	2	2	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	4
150	3	2	4	5	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
151	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	5	2	4	2	3	1	3	4	5

Base de datos de la variable talento humano

	ADQUISICIÓN					ENTRENAM					EVALUAC				REMUNERA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4
6	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2
7	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2
10	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3
11	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3
12	5	5	5	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2
14	2	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5
15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	5	4	4
17	2	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
18	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
19	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
20	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	4	5	5
23	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2
24	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	4
25	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3
26	4	2	4	2	4	5	2	3	2	4	4	2	3	2	2	5	4	4
27	3	4	4	3	3	5	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	5
28	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	5
29	4	2	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	5	5	4
30	3	2	2	1	2	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2
31	2	5	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2	2	4	2	4	4	4
32	1	3	4	2	4	1	3	5	4	1	2	2	4	4	5	3	4	4
33	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
35	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	2	2	4	5	5

36	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
37	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2
38	4	4	2	2	4	2	2	2	5	2	3	4	4	4	2	4	4	2
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
40	5	2	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4
41	3	5	5	4	4	4	5	2	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4
42	1	3	4	2	4	1	3	4	4	1	4	3	3	5	3	3	4	4
43	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3
45	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4
46	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4
47	2	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	1	4	1	4	3	4
48	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4
49	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4
50	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4
51	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4
52	3	3	3	3	1	3	2	4	1	3	2	3	3	1	3	4	3	1
53	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4	2
54	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	2	5	5	2
55	2	4	2	4	4	4	2	3	2	5	2	3	3	2	2	2	2	3
56	3	3	3	2	4	3	4	2	5	3	5	3	4	4	5	2	2	3
57	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
58	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	5	1	1	1
59	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2
60	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
61	5	4	5	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4
62	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	2	4
63	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4
64	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	2	5	4	3
65	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
66	4	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	4	4	3	2	3	4	4
67	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
69	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4
71	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	2	1	4	2	3	4	4
72	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2
73	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
74	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	4	3	3	5	4
75	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2

116	2	4	4	2	4	2	4	2	5	4	5	2	4	4	1	2	4	4
117	3	4	4	2	4	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4
118	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3
119	2	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2
120	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	4	4	1	1	2
121	2	4	2	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3
122	3	2	3	1	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2	3
123	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
124	2	1	2	5	2	3	5	2	5	3	5	2	5	3	5	1	1	1
125	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	5	4	2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2
128	4	4	4	2	2	5	3	5	3	5	2	3	5	4	5	4	2	5
129	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
130	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
132	2	2	2	2	3	3	2	1	2	4	3	2	1	4	5	3	4	4
133	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2
134	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
135	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4
136	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2
137	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3
138	3	2	3	4	2	5	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3
139	5	5	5	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4
140	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
141	2	2	5	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5
142	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	5	4	4
144	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
145	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
146	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
147	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
148	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4
149	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	4	5	4	5	5
150	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2
151	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5
152	5	5	5	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4

Resultado2 PROF CESAR CHAVEZ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Registro

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Lizett\Desktop\SPSS PROF CÉSAR CHAVEZ.sav

Correlaciones			Gestión educativa	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Talento humano	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Efectúe una doble pulsación para activar

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTPEDAG TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

22:03 04/01/2019

Resultado2 PROF CESAR CHAVEZ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Registro

Correlaciones no paramétricas

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTPEDAG TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones			Gestión pedagógica	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Talento humano	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

Efectúe una doble pulsación para activar

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTORGAN TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

22:04 04/01/2019

Resultado2 PROF CESAR CHAVEZ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Gestión organizacional	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,605*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Talento humano	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	,605*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCOMUN TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

22:04
04/01/2019

Resultado2 PROF CESAR CHAVEZ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTCOMUN TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Gestión comunitaria	Talento humano
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,624*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Talento humano	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,624*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

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

NONPAR CORR
/VARIABLES=GESTADMIN TALHUMA
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

22:04
04/01/2019

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓNSeñor(a)(ita):
.....Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción....., aula ..., requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro en gestión pública.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión Educativa y Talento Humano en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos 2018, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3 : Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Br. César Chávez Veliz

ANEXO 2

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE: GESTION EDUCATIVA

Variable 1: GESTION EDUCATIVA

La gestión como elemento de mejora para las funciones administrativas dentro de las de organizaciones productivas y de servicios, ya sean de carácter público o privado, ha tenido una repercusión muy importante dentro de las instituciones de educación, como mejora en el desarrollo del proceso administrativo. Tomando como referencia en una adecuada gestión educativa garantizará el éxito de los objetivos que tienen las universidades para ello la clasifican en las cuatro dimensiones (Frigerio y Poggi, 1992, p. 12)

1. Dimensión Pedagógica

Dimensión pedagógico- didáctica Hace referencia a las actividades propias de la institución educativa, ya que su eje se conforma por la relación que los actores construyen con el conocimiento. Son relevantes en esta dimensión todos los aspectos propios del proyecto de formación: el estilo de enseñanza, las teorías de la enseñanza y el aprendizaje que subyacen, los criterios de evaluación, los contenidos que forman parte del currículo, las políticas de formación docente, etc. Frigerio y Poggi (1992, p. 12)

2. Dimensión Organizacional

Encargar de la coordinación de la convivencia y disciplina escolar a grupos de docentes periódica y rotativamente, quienes atenderán todos los requerimientos de los estudiantes, para garantizar una buena convivencia escolar. Se desarrolla un trabajo en equipo donde participan los distintos entes de la comunidad educativa en busca de alcanzar metas, analizar propuestas y solucionar posibles dificultades que se presenten.

En resumen, esta dimensión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión/visión. Frigerio y Poggi (1992, p. 17)

Dimensión Comunitaria

Integra las actividades que promueven la participación de los distintos actores en la toma de decisiones y en las actividades escolares. En este ámbito se puede considerar en qué medida y de qué manera las escuelas procesan las necesidades, las exigencias y los problemas presentes en el contexto en el que se inserta. La participación en manifestaciones culturales locales o regionales constituye una forma indispensable de integración con la comunidad. Del mismo modo, las propuestas culturales que se ofrecen deben ser utilizadas para promover la participación activa en la comunidad y para enriquecer la oferta educativa escolar. Frigerio y Poggi (1992, p. 15)

4. Dimensión Administrativa

La I.E. cuenta con infraestructura en óptimas condiciones para atender a la población estudiantil. La dimensión administrativa fundamentalmente se caracteriza por señalar de manera concisa y general las situaciones reales de la institución, con la finalidad de resolverlas o alcanzar un propósito definitivo a una situación. La planificación, el desarrollo, ejecución, inclusive el control, son fundamentales para la identificación de las necesidades, objetivos, tiempo, responsabilidad, tareas, a estimar recursos y estrategias de evaluación. Esta Dimensión hace alusión al complejo de tareas que permiten o facilitan el funcionamiento regular de la escuela, basadas en una coordinación permanente de personas, tareas, tiempo, recursos materiales; a las formas de planeación de las actividades escolares, la administración de personal. Por su naturaleza, esta dimensión también infiere a los vínculos y relaciones que la escuela tiene con la supervisión escolar, en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa y el funcionamiento cotidiano de la escuela. Frigerio y Poggi (1992, p. 15)

VARIABLE: TALENTO HUMANO

Chiavenato (2009) “La gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos dedicados a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. A través de ella las organizaciones buscan aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” (p.163).

Dimensión 1: Adquisición

Según Chiavenato (2009, p. 186), “el comportamiento de las personas presenta una serie de características, las cuales no depende solo de las características individuales, también influyen las organizaciones”.

Dimensión 2: Entrenamiento

Chiavenato (2009, p.189) “proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar”.

Dimensión 3: Evaluación

Según Chiavenato (2000), “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”.

Dimensión 4: Remuneración

Chiavenato (2009), manifestó que:

“es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa o indirecta. Directa: Pago de salarios, bonos, premios y comisiones. Indirecta: es el resultante de cláusulas del CCT y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la Organización (p. 27).

ANEXO 3

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión educativa

Fuente: Frigerio y Poggi

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Pedagógica	Normas	1,2,3,4,5,	Nunca (1)	
	Responsabilidad	6,7,8,9,10	Casi nunca (2)	Deficiente
	Uso del tiempo y los espacios		A veces (3)	1-42
	Distribución de la tarea		Casi siempre (4)	
	Objetivo institucional		Siempre (5)	
Organizacional	Tutoría			
	Confianza	11,12,13,		Eficiente
	Comunicación	14,15		43-85
Comunitaria	Capacitación			
	Organización			
Administrativa	Dirección	16,17,18,		Muy eficiente
	Control	19,20		86-128
	Consideración de los recursos humanos y financieros			
		21,22,23		
		24,25		

Tabla 2
Operacionalización de la variable talento humano

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
Adquisición	Aptitudes Aprendizaje	1,2,3,4,5,6	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo (3) Ni de acuerdo De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Mala 1- 30
Entrenamiento	Capacitaciones Medios orientadas a la formación de capacidades y aprendizaje	7,8,9,10		Regular 31- 61
Evaluación	Desempeño del empleado.	11,12,13,14		Buena 62-92
Remuneración	Retribución adecuada. Prestación y servicios.	15,16,17,18		

Fuente: Chiavenato

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								
1	Presta el directivo el apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
2	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
3	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
4	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones promovidas por la I. E. responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
6	Presta el directivo apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
7	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
8	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
9	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones promovidas por la I. E. responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL								
11	El Directivo fomenta las capacidades de liderazgo de sus docentes	SI	No	SI	No	SI	No	
12	El Directivo otorga reconocimiento y motivación a los docentes	✓		✓		✓		
13	El Directivo reconoce la labor del docente	✓		✓		✓		
14	El Directivo promueve entre los docentes un ambiente en beneficio de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve las relaciones interpersonales con los padres de familia y las organizaciones de la comunidad	✓		✓				
DIMENSIÓN: COMUNITARIA								
16	El Directivo propicia visitas a instituciones de la comunidad	SI	No	SI	No	SI	No	
17	El directivo invita a los padres de familia para compartir sus conocimientos, experiencias y/o saberes.	✓		✓		✓		
18	El directivo propicia la comunicación con los padres de familia	✓		✓		✓		
19	El Directivo fomenta la integración de la institución con la comunidad	✓		✓		✓		

	El Directivo fomenta la participación de los padres y representantes en las actividades organizadas por la Institución	SI	No	SI	No	SI	No
20	DIMENSION ADMINISTRATIVA						
21	La I.E brinda condiciones adecuada en lo concerniente a: iluminación ventilación, ambientes, mobiliario, estructura, etc.	✓		✓		✓	
22	La I.E entrega el mobiliario en buen estado	✓		✓		✓	
23	La I.E entrega el material didáctico adecuados para la enseñanza	✓		✓		✓	
24	La I.E otorga elementos tecnológicos a los docentes	✓		✓		✓	
25	La I.E recoge las propuestas de los docentes para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓		✓	

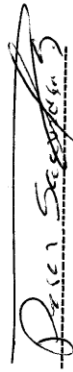
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: PÉREZ SAHUEDRA, Segundo DNI: 25601057
 Especialidad del evaluador: Escuela de la Educación

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

15 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Adquisición							
1	El personal desarrolló un test psicológico antes de ser contratado en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
2	El personal fue admitido por tener aptitudes (habilidades innatas y mejoradas) acordes al puesto que desempeña	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes incrementan la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional	✓		✓		✓		
4	El personal adquiere a través de capacitaciones los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
5	El personal de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos muestra mejor actitud después de ser capacitado	✓		✓		✓		
6	El personal cuenta con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Entrenamiento							
7	El personal debe recibir nuevas capacitaciones?	✓		✓		✓		
8	La formación y el entrenamiento permite la mejora de las capacidades, los conocimientos y las actitudes de las personas?	✓		✓		✓		
9	Las capacitaciones recibidas por parte de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos son suficientes para sus funciones	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones, los medios (comunicación, técnicas, metodologías, etc.) son adecuados para la formación, desarrollo, de capacidades y aprendizaje	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evaluación							
11	El rendimiento laboral es óptimo en la atención en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
12	El rendimiento laboral está relacionado con los objetivos en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
13	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador	✓		✓		✓		
14	Una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Remuneración		SI	No	SI	No	SI	No
15	La retribución adecuada permite que el trabajador se desempeñe de manera eficiente	✓		✓		✓	
16	Le retribuyen adecuadamente de acuerdo al trabajo que desempeña	✓		✓		✓	
17	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga prestaciones y servicios en base al desempeño laboral	✓		✓		✓	
18	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga oportunidades para desarrollar la carrera de sus trabajadores	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: PÉREZ SAavedra SEGUNDO DNI: 2.562.125

Especialidad del evaluador: Carriera de la Educación

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

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

15 de 17 del 2013



Firma del Experto Informante.
 Pérez Saavedra Segundo
 Magister en Gestión Educativa
 Código: 2516 P
 CPP: 0325601051

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA								
1	Presta el directivo el apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
2	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
3	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
4	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones promovidas por la I. E responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
6	Presta el directivo apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
7	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
8	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
9	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones promovidas por la I. E responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIONAL								
11	El Directivo fomenta las capacidades de liderazgo de sus docentes	✓		✓		✓		
12	El Directivo otorga reconocimiento y motivación a los docentes	✓		✓		✓		
13	El Directivo reconoce la labor del docente	✓		✓		✓		
14	El Directivo promueve entre los docentes un ambiente en beneficio de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve las relaciones interpersonales con los padres de familia y las organizaciones de la comunidad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMUNITARIA								
16	El Directivo propicia visitas a instituciones de la comunidad	✓		✓		✓		
17	El directivo invita a los padres de familia para compartir sus conocimientos, experiencias y/o saberes.	✓		✓		✓		
18	El directivo propicia la comunicación con los padres de familia	✓		✓		✓		
19	El Directivo fomenta la integración de la institución con la comunidad	✓		✓		✓		

	El Directivo fomenta la participación de los padres y representantes en las actividades organizadas por la Institución	SI	No	SI	No	SI	No
20	DIMENSION ADMINISTRATIVA						
21	La I.E. brinda condiciones adecuadas en lo concerniente a: iluminación ventilación, ambientes, mobiliario, estructura, etc.	✓		✓			
22	La I.E. entrega el mobiliario en buen estado	✓		✓			
23	La I.E. entrega el material didáctico adecuados para la enseñanza	✓		✓			
24	La I.E. otorga elementos tecnológicos a los docentes	✓		✓			
25	La I.E. recoge las propuestas de los docentes para la mejora del proceso de enseñanza – aprendizaje.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodríguez, R. P. M. López, B. DNI: 21.06.9112
 Especialidad del evaluador: Psicología Educativa y Tutoría

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

15 de 12 del 2018


 Firma del Experto Informante.

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Adquisición								
1	El personal desarrolló un test psicológico antes de ser contratado en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
2	El personal fue admitido por tener aptitudes (habilidades innatas y mejoradas) acordes al puesto que desempeña	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes incrementan la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional	✓		✓		✓		
4	El personal adquiere a través de capacitaciones los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
5	El personal de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos muestra mejor actitud después de ser capacitado	✓		✓		✓		
6	El personal cuenta con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Entrenamiento								
7	El personal debe recibir nuevas capacitaciones?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La formación y el entrenamiento permite la mejora de las capacidades, los conocimientos y las actitudes de las personas?	✓		✓		✓		
9	Las capacitaciones recibidas por parte de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos son suficientes para sus funciones	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones, los medios (comunicación, técnicas, metodologías, etc.) son adecuados para la formación, desarrollo, de capacidades y aprendizaje	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Evaluación								
11	El rendimiento laboral es óptimo en la atención en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El rendimiento laboral está relacionado con los objetivos en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
13	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador	✓		✓		✓		
14	Una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Remuneración		SI	No	SI	No	SI	No
15	La retribución adecuada permite que el trabajador se desempeñe de manera eficiente	✓		✓			
16	Le retribuyen adecuadamente de acuerdo al trabajo que desempeña	✓		✓			
17	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga prestaciones y servicios en base al desempeño laboral	✓		✓			
18	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga oportunidades para desarrollar la carrera de sus trabajadores	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombre s del juez evaluador: Rodriguez P. de la Higuera
 Especialidad del evaluador: Psicología Laboral y Organizacional y Fintanciera

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

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

15...de...del 2018


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION PEDAGOGICA							
1	Presta el directivo el apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
2	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
3	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
4	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
5	Las capacitaciones promovidas por la I. E. responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
6	Presta el directivo apoyo académico a los docentes	✓		✓		✓		
7	La I.E brinda capacitaciones y talleres al personal docente	✓		✓		✓		
8	La Institución educativa entrega herramientas pedagógicas a los docentes	✓		✓		✓		
9	El Directivo promueve las innovaciones de los docentes	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones promovidas por la I. E. responden a las necesidades del docente.	✓		✓		✓		
	DIMENSION: ORGANIZACIONAL							
11	El Directivo fomenta las capacidades de liderazgo de sus docentes	SI	No	SI	No	SI	No	
12	El Directivo otorga reconocimiento y motivación a los docentes	✓		✓		✓		
13	El Directivo reconoce la labor del docente	✓		✓		✓		
14	El Directivo promueve entre los docentes un ambiente en beneficio de los estudiantes	✓		✓		✓		
15	El directivo promueve las relaciones interpersonales con los padres de familia y las organizaciones de la comunidad	✓		✓		✓		
	DIMENSION: COMUNITARIA							
16	El Directivo propicia visitas a instituciones de la comunidad	SI	No	SI	No	SI	No	
17	El directivo invita a los padres de familia para compartir sus conocimientos, experiencias y/o saberes.	✓		✓		✓		
18	El directivo propicia la comunicación con los padres de familia	✓		✓		✓		
19	El Directivo fomenta la integración de la institución con la comunidad	✓		✓		✓		

20	El Directivo fomenta la participación de los padres y representantes en las actividades organizadas por la institución	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	
DIMENSION ADMINISTRATIVA											
21	La I.E brinda condiciones adecuadas en lo concerniente a: iluminación ventilación, ambientes, mobiliario, estructura, etc.	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	
22	La I.E entrega el mobiliario en buen estado	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	
23	La I.E entrega el material didáctico adecuados para la enseñanza	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	
24	La I.E otorga elementos tecnológicos a los docentes	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	
25	La I.E recoge las propuestas de los docentes para la mejora del proceso de enseñanza - aprendizaje.	✓	SI	No	✓	SI	No	✓	SI	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. OLIVERES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del evaluador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

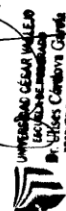
¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

15 de 12 del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES

Firma del Experto Informante.

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Adquisición							
1	El personal desarrolló un test psicológico antes de ser contratado en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
2	El personal fue admitido por tener aptitudes (habilidades innatas y mejoradas) acordes al puesto que desempeña	✓		✓		✓		
3	Las aptitudes incrementan la eficiencia y eficacia del desempeño organizacional	✓		✓		✓		
4	El personal adquiere a través de capacitaciones los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
5	El personal de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos muestra mejor actitud después de ser capacitado	✓		✓		✓		
6	El personal cuenta con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarias a partir de experiencias previas, profesionales, capacitaciones, prácticas y otras formas para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Entrenamiento							
7	El personal debe recibir nuevas capacitaciones?	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La formación y el entrenamiento permite la mejora de las capacidades, los conocimientos y las actitudes de las personas?	✓		✓		✓		
9	Las capacitaciones recibidas por parte de la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos son suficientes para sus funciones	✓		✓		✓		
10	Las capacitaciones, los medios (comunicación, técnicas, metodologías, etc.) son adecuados para la formación, desarrollo, de capacidades y aprendizaje	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Evaluación							
11	El rendimiento laboral es óptimo en la atención en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El rendimiento laboral está relacionado con los objetivos en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		
13	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador	✓		✓		✓		
14	Una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados en la red N° 20 Ugel 02 Los Olivos	✓		✓		✓		

Dimensión 4: Remuneración		Si	No	Si	No	Si	No
15	La retribución adecuada permite que el trabajador se desempeñe de manera eficiente	✓		✓			
16	Le retribuyen adecuadamente de acuerdo al trabajo que desempeña	✓		✓			
17	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga prestaciones y servicios en base al desempeño laboral	✓		✓			
18	La red N° 20 Ugel 02 Los Olivos otorga oportunidades para desarrollar la carrera de sus trabajadores	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. WILSON CARDOZA GARCÍA DNI: 06658910

Especialidad del evaluador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

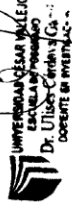
1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

15 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 018 "OKINAWA"

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 018
"OKINAWA"

DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS- JURISDICCIÓN UGEL N° 02

AUTORIZA

Al Sr. CESAR JESUS CHAVEZ VELIZ, estudiante de la Maestría
Administración de la Educación

De la Universidad Privada " César Vallejo ", aplicar los instrumentos de
Evaluación a los docentes de la Institución Educativa, lo cual se realizará
sin interrumpir las horas efectivas de clase.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Los Olivos 19 de Diciembre 2018.





INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
“NUESTRA SEÑORA DE FATIMA”

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

CON VALOR OFICIAL R.D.Z. 1795

La que suscribe directora de la Institución Educativa Privada
 “Nuestra Señora de Fátima “ del distrito de Los Olivos- jurisdicción UGEL
 N° 02

AUTORIZA

Al Sr. CESAR JESUS CHAVEZ VELIZ, estudiante de la Maestría
 Administración de la Educación de la Universidad Privada “ César Vallejo”
 para aplicar los instrumentos de Evaluación a los docentes de la Institución
 Educativa, lo cual se realizará sin interrumpir las horas efectivas de clase.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Los Olivos 20 de diciembre 2018.



L. Aleman C.
 Lourdes D. Aleman Cornejo
 DIRECTORA



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Gestión Educativa y Talento Humano en la Red 20 UGEL 02 Los Olivos" de la estudiante :César Jesús Chávez Véliz; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Enero del 2019



Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI: 21069112

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1023512242&lang=es&u=1056351011&is=1

cesar CHAVEZ CESAR 14.1.19

Resumen de coincidencias

22 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	1 %
4	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
5	www.fces.luz.edu.ve Fuente de Internet	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
 Gestión educativa y Talento humano en la red. X. 20 Udel
 00 Los Olivos 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE
 Maestro en Gestión Educativa

AUTORA:
 Dr. César Yvel César Izola

ASESORA:
 Dra. Mirtagnes Rodríguez Rojas

SECCIONES:
 Educación y Gestión

LOSA DE INVESTIGACIONES:
 Gestión y calidad educativa

PEUJ - 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

CHAVEZ VELIZ CESAR JESUS
D.N.I. : 09632651
Domicilio : Jr. VICTOR CRIADO TETADA 2731 LIMA
Teléfono : Fijo : 5334043 Móvil : 910925702
E-mail : Cesarchavezveliz40@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CHAVEZ VELIZ CESAR JESUS
.....
.....

Título de la tesis:

Gestión educativa y Talento humano en la red No 20
Ugel 02 Los Olivos 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha :



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
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHÁVEZ VÉLIZ CÉSAR JESÚS

INFORME TÍTULADO:

Gestión educativa y Talento humano en la red N°20
Ugel 02 Los Olivos 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 22/01/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN