



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Br. Díaz Lavado, Luz Milagros

ASESOR:

Dr. Chamorro Mejía, Rafael

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ- 2018

.....
Dr. Gutiérrez Rodolfo Enrique Máximo
PRESIDENTE

.....
Dr. Malpartida Lovatón Raúl
SECRETARIO

.....
Dr. Chamorro Mejía Rafael
VOCAL

DEDICATORIA

A mi ángel que vela por mi familia desde el cielo, a mi hija que me da la fuerza para seguir superándome y cumplir mi meta trazada.

Milagros

AGRADECIMIENTO

Al Rector y Fundador de la Universidad César Vallejo Dr. César Acuña Peralta, por promover la educación en nuestro país, y haberme brindado la oportunidad de superación y desarrollo profesional.

A la Universidad César Vallejo por forjar generaciones de profesionales e investigadores al servicio y desarrollo de la sociedad.

A los docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” por su apoyo en la aplicación de los instrumentos para el desarrollar el trabajo de investigación.

Al Dr. Rafael Chamorro Mejía, asesor del taller, por ser el guía y demostrar el interés por permitirnos lograr la culminación de nuestra tesis de una manera exitosa. Y a todos los involucrados, por su interés en el tema y por apoyarme en este proceso.

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Luz Milagros DIAZ LAVADO, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09767578, con la tesis titulada “Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada de manera parcial ni total.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) ofalsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23 de junio de 2018



Luz Milagros Díaz Lavado

DNI N° 09767578

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el talento humano, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Educación.

La gestión es definido como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

El trabajo está estructurado en la introducción, corresponde a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos, en la segunda parte contiene el método señala el diseño de investigación, variables de operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En la tercera se considera la descripción de resultados y la contrastación de hipótesis. En la cuarta parte muestra la discusión de resultados quinto señala las conclusiones, sexto, refiere a las recomendaciones y el séptimo con las referencias bibliográficas y los anexos.

Esperando su aprobación para optar el grado de Magister en Administración de la educación, pongo a vuestra consideración.

La autora

ÍNDICE

CARÁTULA	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice.	Vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionados al tema	21
1.4 Formulación del problema	32
1.5 Justificación del estudio	33
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables y operacionalización	39
2.3 Población y muestra	39
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
3.5 Método de análisis de datos	50
3.6 Aspectos éticos	51

III..... RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados descriptivos	52
3.2 Interpretación de resultados inferenciales	62
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	85
ANEXOS	88
Anexo N° 1 Artículo científico	
Anexo N° 2 Matriz de consistencia	
Anexo N° 3 Instrumentos	
Anexo N° 4 Validez de Instrumentos	
Anexo N° 5 Base de Datos	
Anexo N° 5 Constancia de aplicación de instrumentos	
Anexo N° 6 Evidencias de aplicación del instrumento (fotografías)	
Anexo N° 7 Acta de originalidad y resumen del Turnitin	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Población del estudio	44
Tabla N° 02 Muestra del estudio	54
Tabla N° 03 Resultados dimensión planificación de acciones	63
Tabla N° 04 Resultados dimensión organización de funciones	64
Tabla N° 05 Resultados dimensión ejecución de actividades	65
Tabla N° 06 Resultados de la variable gestión institucional	68
Tabla N° 07 Resultados de la dimensión competencia	70
Tabla N° 08 Resultados de la dimensión comunicación	72
Tabla N° 09 Resultado de la dimensión estrategias	75
Tabla N° 10 Resultados de la variable talento humano	62

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01 Resultados dimensión planificación de acciones	66
Figura N° 02 Resultados dimensión organización de funciones	69
Figura N° 03 Resultados dimensión ejecución de actividades	71
Figura N° 04 Resultados descriptivo variable gestión institucional	76
Figura N° 05 Resultados de la dimensión competencia	79
Figura N° 06 Resultados de la dimensión comunicación	81
Figura N° 07 Resultados de la dimensión estrategias	75
Figura N°08 Resultados de la variable talento humano	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación al inicio tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?, luego objetivo general determinar la relación que existe entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018, también se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión institucional y el talento humano.

Metodológicamente se trabajó en base a una investigación de tipo descriptivo con el diseño descriptivo correlacional bajo el enfoque cuantitativo lo que implicó trabajar con una muestra de 50 docentes a quienes se les aplicó los cuestionarios relacionados a ambas variables gestión institucional con 21 ítems y el talento humano con 24 ítems para el recojo de datos.

Los datos obtenidos se procesaron mediante la estadística descriptiva e inferencial, se elaboró tablas de frecuencia y grafico de barras cada uno con sus descripciones, estadística inferencial para determinar el nivel de correlación se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall. En conclusión: la variable gestión institucional se relaciona significativamente con la variable talento humano, con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,267 nivel bajo, y contrastando la hipótesis se demuestra con una probabilidad de error del 0.05 o nivel de riesgo del 5% siendo valor de P- igual a 0.008 \leq 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: Existe relación significativa entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?,

Palabras claves: Gestión institucional y el talento humano.

ABSTRACT

The present research work had as a general problem: What is the relationship between institutional management and human talent in the Educational Institution "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018 ?, then general objective to determine the relationship between institutional management and the human talent in the Educational Institution "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018, the general hypothesis was also raised: There is a significant relationship between institutional management and human talent.

Methodologically we worked based on a descriptive research with descriptive correlational design under the quantitative approach which involved working with a sample of 50 teachers who were applied to the questionnaires related to both institutional management variables with 21 items and human talent with 24 items for data collection.

The data obtained were processed by descriptive and inferential statistics, frequency tables and bar graphs were elaborated each one with their descriptions, inferential statistics to determine the level of correlation the Kendall Tau-b coefficient was used. In conclusion: the institutional management variable is significantly related to the human talent variable, with a Kendall Tau-b coefficient equal to 0.267 low level, and contrasting the hypothesis is shown with a probability of error of 0.05 or risk level of 5 % being value of P- equal to 0.008 \leq 0.05 the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted: There is a significant relationship between institutional management and human talent in the Educational Institution "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018 ?,

Keywords: Institutional management and human talent.

I. INTRODUCCIÓN

I.1 Realidad problemática.

En el campo del conocimiento, la inteligencia permite distribuir capacidades en sus diversas disciplinas hoy en día con el enfoque de la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad es fundamental identificar lo dominante donde se encuentra el talento de cada persona no solo para poner en práctica sino principalmente para apoyar a las demás inteligencias a desarrollar y relacionar entre sí, este conocimiento integral permitirá resolver problemas desde diversos ámbitos para contribuir a mejorar la formación integral de los estudiantes.

Los últimos estudios realizados en distintos campos han hecho visible que entre los profesionales que requieren mayor dominio de la interdisciplinariedad porque en mayor parte de los profesionales solo se especializan referente a su carrera profesional hoy en día se necesita profesionales multidisciplinarios porque los problemas en todo su aspecto y ámbito día a día se complejizan.

Al respecto Lefcovich (2005), manifiesta que los seres humanos construimos nuestra realidad en la medida que interactuamos con otros; es así, como cada uno de nosotros somos constructores de nuestro propio conocimiento, de nuestra realidad, de nosotros mismos; en fin, de todo lo que llegamos a considerar o reconocer como nuestra realidad". Este proceso de reconstrucción implica la relación de valores, creencias, actitudes, afectividad, modos de pensar, sentir y actuar de cada persona ante la vida; es decir, que nuestra construcción es producto de la interpretación permanente de lo individual, grupal y social.

Con esto pretendo explicar que el enfoque transdisciplinar permite un desarrollo del talento humano competitivo e integral en cualquiera de los roles de cada ser humano, dependiendo de su perspectiva de vida. La estructura de vida puede pensarse como el conjunto de prioridades que tenemos respecto a distintos

intereses, relaciones y personas que nos rodean. De esta manera el área de gestión institucional se ve reflejado en la estrategia personal y gerencial que cada uno tiene para su proyección laboral, lo que permite un desarrollo y conocimiento integral de los individuos. La autenticidad individual, por ejemplo, hace parte directa del desarrollo laboral, dado que esta nos permite hacer un análisis introspectivo con claridad y darnos cuenta de lo que somos, de lo que queremos, y no queremos, de lo que dudamos y de lo que afirmamos de nosotros mismos.

Es importante tener en cuenta lo anterior, dado que para el desempeño profesional de cualquier persona siempre se debe considerar su desarrollo estructural como individuo, ya que este es la base de su competencia profesional. En el desarrollo de los procesos organizacionales, el tener personal que no conozca acerca del comportamiento, tanto individual como social, de las personas genera vacíos para su manejo, puesto que dichos individuos carecen de las competencias y actitudes necesarias que les permita enfrentarse a situaciones que se viven en las organizaciones y que de una forma u otra enriquecen la calidad de vida institucional, como la productividad empresarial.

El diagnóstico realizado mediante la observación directa de como es el comportamiento de gestión institucional y la muestra en acción del talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” de La Merced Chanchamayo, se notó con mucha claridad que el grupo directivo muestra debilidad para organizar y establecer planes de acción a si mismo en el personal docente se percibe apatías falta de creatividad de innovación y estrategias para realizar tareas o jornadas pedagógicas curriculares y no curriculares por lo que es pertinente tomar interés de actualizarse o aplicar nuevas estrategia de trabajo, de igual forma se ve deteriorado la gestión institucional donde los docentes muestran desorganización, no se identifican con la Institución creando malestar en las diferentes áreas entre la comunidad educativa, donde se observa poco trabajo en equipo

Es por ello que conocer el rol que cumplen los directivos en la gestión institucional y que el grupo de docentes muestren su talento personal y

profesional hace que su gestión sea apropiada y eficiente; además resulta imperativo que como parte responsable de los procesos educativos, seamos los docentes, quienes realicemos las propuestas para dar solución a la gran diversidad de problemas que enfrenta la educación peruana, es así que, a partir de la validación de nuestras hipótesis de estudio, en esta investigación, se hace visible la relación entre la gestión institucional y el talento humano y los efectos que ocasiona si no se toma en cuenta dentro de las instituciones educativas.

Por estas razones se tomó el tema de investigación gestión institucional y talento humano para saber qué relación tiene entre estas dos variables y a partir de sus resultados proponer alternativas para mejorar los indicadores vulnerables dentro de las variables de estudio.

1.2 Trabajos previos

Berigüete (2014), en su tesis titulado *“La gestión institucional y pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media del Cercado”* cuyo objetivo general fue determinar el impacto de la Gestión Institucional y Pedagógica en la eficiencia de la educación media del Distrito 02-04, El Cercado esta investigación consiste en un estudio exploratorio-descriptivo- Correlacional, fundamentado en que se busca conocer un fenómeno poco estudiado, trabajo de investigación que llegó a la siguiente conclusión:

La atención que de los docentes, personal y directivos, reciben los padres en los centros, son los elementos valorados positivamente por los padres o tutores, según lo datos que ofrece la Tabla No. 25, donde el trato que da el personal es el mejor valorado con un 61%, seguido por el que le dispensan los maestros, con un 56% y por último el de la dirección con una valoración positiva de 55 puntos porcentuales.

Contreras (2013), en su investigación sobre *“Gestión de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar”* PUCP. Perú. El objetivo general es analizar la relación entre gestión de liderazgo de la

directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa. El estudio tiene un alcance descriptivo, cuenta con un diseño no experimental transaccional y permitió concluir: la gestión del liderazgo determina la participación de los docentes y alumnos de la institución, en la medida que el liderazgo sea mayor, es mayor el compromiso de docentes y alumnos.

En nuestra opinión los estilos de liderazgo de los directores es importante, ya que de acuerdo a como es el líder, se determina el rumbo de la Institución, propiciando un estilo de trabajo ideal esperado y su participación total de los docentes, padres, alumnos y demás agentes de la comunidad educativa, teniendo una correcta relación interpersonal obtendrá los objetivos planteados para cada año de lo contrario no se lograra nada.

Valencia (2015), tesis: *“Estilos gerenciales y satisfacción laboral” (UNMSM. Perú)*, una investigación transaccional, con un diseño descriptivo, de tipo muestral no probabilístico, logro concluir en lo siguiente: Los estilos gerenciales por parte de los directivos influyen directamente en el grado de satisfacción laboral, ya que de ello depende el clima y las relaciones laborales en la institución”.

El estilo de gerencia moderna y la plena satisfacción laboral establecen la correcta manera de dirigir la Institución, propiciando para ello una adecuada satisfacción de trabajo, con un clima propicio donde se establezca la mejor producción en el aspecto educativo, tomando en cuenta una buena relación interpersonal, llegando a establecer una adecuada Gestión Institucional de la Institución Educativa.

Martínez (2013), en su tesis: *“Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas”*, en la escuela de postgrado del Instituto Politécnico Nacional-Unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas, México, Distrito Federal donde realizó un trabajo de tipo cualitativo con un diseño descriptivo en una muestra de 186 trabajadores a

quienes se les aplicó como instrumento una escala, finalmente el autor concluye que: el objetivo (encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal).

Se cumplió cabalmente, con el desarrollo de la propuesta donde, mediante el análisis del Manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, se pudieron obtener los tres principales diccionarios que forman la estructura medular de cualquier Sistema de Gestión del Talento Humano por competencias: El Diccionario de valores, el Diccionario de competencias cardinales y el Diccionario de competencias específicas y comportamientos.

Montoya (2013) en su tesis *“Gestión del Talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena año 2013”* Libertad – Ecuador, cuyo objetivo es la de diseñar un sistema de gestión del talento humano que permita establecer estrategias para identificar, reclutar y retener los mejores talentos disponibles en el mercado de trabajo, su trabajo fue de tipo experimental con un diseño pre experimental donde se aplicó un pre test y post test a una muestra de 300 usuarios y 80 trabajadores el autor concluye:

El resultado de chi cuadrada calculado fue igual a 74 siendo superior al valor teórico $gl = 1 = \text{al } 95\% = 3,841$ lo que significa que la H_1 “La elaboración de un modelo de gestión de talento humano si mejorará la calidad de servicio del Centro de Salud Área 1 de Santa Elena” es aplicable a la población estudiada, por lo tanto se acepta la hipótesis del trabajo de investigación. La atención a los usuarios se realiza de manera directa; es decir, se trata directamente al paciente, se le pregunta cuál es su problema y luego se le designa a un médico de acuerdo a su necesidad. Los pacientes consideran que la atención es deficiente y una de las principales razones es la escasa cantidad de médicos, por lo que muchos pacientes se quedan sin atención.

Hualpa (2014), en su Tesis “*La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de la UPEC Universidad Politécnica Estatal del Carchi*”, fue un trabajo de tipo básico con un diseño descriptivo comparativo y como muestra se obtuvo 100 trabajadores de UPEC a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario, el autor llega a concluir:

Desde el otro punto de vista se analiza la teoría Y, donde se evidencia claramente que el sentido humanista del trabajador está primero, considerando que las personas no muestran contrariedad con el trabajo, sino más bien las personas presentan motivación por el trabajar, se aprovecha el potencial humano en el desarrollo de sus tareas, asume con facilidad responsabilidades, asume el autocontrol propio sin necesidad de que el nivel institucional imponga procesos de control y supervisión, aquí el personal sabe qué hacer con dedicación y esfuerzo es decir que se desarrolla valores de honestidad, responsabilidad, compromiso, con sentido de pertenencia, puesto que el grado de imaginación y creatividad a la solución de problemas es su prioridad, podría decir que con esta teoría se desarrolla un estilo de administración accesible, dinámico, participativo y democrático en conclusión permite la participación del personal en la toma de decisiones en la empresa siempre y cuando se asuma con responsabilidad el reto.

[Ártica \(2015\)](#), en su tesis: *Gestión institucional y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de El Tambo* Universidad Nacional del Centro del Perú, la presente investigación por su naturaleza es de tipo aplicada porque es una investigación educacional, y por su propósito es sustantiva descriptiva asimismo como método específico se utilizó el método descriptivo y la población estuvo constituida por 8422 alumnos, 506 docentes y directivos de 13 Instituciones Educativas del nivel secundario ubicadas en la comprensión del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, tanto instituciones urbanas, urbano marginales y rurales.

El autor de la investigación llegó a las siguientes conclusiones: La gestión institucional que comprende los aspectos de la valoración del trabajo, la selección para el trabajo, la auditoría y evaluación, la capacitación, del sistema de registro y control, del saber hacer, ser y la producción intelectual del docente está relacionada de manera directa con el desempeño docente dado en el compromiso laboral, las relaciones interpersonales, la valoración institucional en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de El Tambo.

En cuanto al resultado de porcentajes, las respuestas dadas por los docentes y directivos sobre la gestión educativa indica que la gestión corresponde al nivel regular, habiéndose obtenido un resultado de 42%, mientras que el 36.7% indica que la gestión es buena, mientras que un 21.3% indica que la gestión es deficiente. El desempeño laboral del docente medido por los alumnos indica un porcentaje de 45.3 % como desempeño bueno, mientras que el 38.4 % considera que es regular el desempeño y un 16.3% indica que el desempeño laboral es deficiente. La correlación entre gestión y el desempeño docente según el resultado obtenido es 0.514, y en mérito a la tabla de interpretación se encuentra en el rango de correlación moderada (± 0.40 a ± 0.59).

La prueba de significación se realizó prueba estadística t Student que nos indica un valor de 8.043 es mayor a t Student teórica de 1.645; esto significa que la relación es significativa al haberse obtenido la diferencia de la tc. y tt con un margen de error de 0.05%

García (2014), en su tesis titulada: "*La calidad de gestión institucional, administrativa y el desempeño Docente*", en la Unidad de Post-Grado de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. Realizó un trabajo de tipo correlacional con un diseño descriptivo correlacional donde trabajó con una muestra de 100 docentes a ellos se les aplicó un cuestionario para cada variable según los resultados el autor llegó a la siguiente conclusión: con relación a la hipótesis general: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que La calidad de la Gestión institucional- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría

de la Unidad de Post –Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM; periodo 2010-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel aceptable de 37.5 %.

Por su parte Mejía, (2015), en su tesis titulada: *“La gestión del Director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- distrito de Ate Vitarte-2010”*, realizó un trabajo de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional donde trabajó con una muestra 120 Docentes y como instrumento se les aplicó un cuestionario para cada variable finalmente el autor llega a la siguiente conclusión :

Existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación, principio de consenso y principio de persuasión, relacionándose con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas.

1.3 Teorías relacionados al tema

El Sistema Educativo en el Perú, según el diseño curricular nacional de la educación básica regular (2009), explica con pertinencia que en el Perú el proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de la cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en Instituciones Educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad” (MINEDU. Perú).

Por consiguiente a nuestro parecer es importante que la educación pública necesita una gestión institucional en todas las instituciones, ya que es la base para potenciar el desarrollo integral de la comunidad educativa. Por esta causa, es necesario generar una mayor conciencia colectiva sobre su importancia para el progreso de la sociedad. Concluyendo que una adecuada relación entre los integrantes de una comunidad educativa ayudara a la mejor gestión institucional de la misma.

Es necesario dar a conocer y recordar a todos los maestros que la educación debe ser estratégica prioritariamente, democrática, justa, solidaria, inclusiva, prospera, tolerante y forjadora de una cultura de paz en la sociedad respetando sus orígenes; con ello se afirma nuevamente que todo dependerá de un adecuado trato entre los integrantes de la comunidad educativa y por ende una buena relación entre todos, tendrá como consecuencia lógica una buena gestión institucional de las instituciones educativas.

Gestión Institucional. La gestión institucional hace referencia a la trama en la que se articulan los factores que inciden en la conducción de una institución. El tratamiento de este concepto implica el abordaje de problemas de índole zar los procesos de enseñanza - aprendizaje. El desafío de la gestión es prever el futuro, formular un planeamiento estratégico para el cambio, anticiparse a los problemas promoviendo una respuesta proactiva, entendiendo por proactiva aquella respuesta (decisiones o acciones) que se adelanta a los posibles problemas se procura, así, una superación de modelos clásicos en que las respuestas surgen como reacciones ante los conflictos. El modelo de planificación estratégica propone una gestión diferente, en la cual se consideren las situaciones actuales y el proceso de cambio por desarrollar.

Según lo expresado precedentemente, la gestión deberá contemplar, entre otros ejes de análisis, para su desarrollo:

- Los propósitos compartidos por la comunidad educativa.
- Objetivos institucionales en función de esos propósitos.
- Estrategias para el logro de los objetivos.
- Tipo de organización requerida (viable en el marco de las posibilidades institucionales).
- Planificación de acciones a corto, mediano y largo plazo.

Estas formulaciones se manifiesta una visión común del futuro pretendido para la institución y se establecen los compromisos de acción de todos los miembros de la comunidad. La gestión Institucional, habla del concepto de

administración como el acto de planear, dirigir, controlar, organizar y coordinar. A esto le denominó proceso administrativo.

Según, Terry (1993) en su Libro principios de administración manifiesta: “La gestión de la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos” (p.87).

Partiendo del concepto antes señalado se puede decir que gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos, teniendo en cuenta una adecuado trato entre todos los miembros integrantes del grupo de trabajo.

Es claro que la gestión trasciende a la acción por sí misma, ya que incluye la formulación de objetivos, la selección, evaluación y determinación de estrategias, el diseño de los planes de acción, la ejecución y el control de los mismos. En las empresas es común hablar de tres niveles de gestión:

La gestión estratégica, según la Comisión Europea (2002). Reporte final “Evaluación comparativa de las empresas” indica que: “La gestión estratégica es un proceso global que apunta a la eficacia, integrando la planificación estratégica (más comprometida con la eficiencia) con otros sistemas de gestión, a la vez que responsabiliza a todos los gerentes por el desarrollo e implementación estratégicos” (p.56). Es decir que el proceso de decisión continuo que modela el desempeño de la organización, teniendo en cuenta las oportunidades y las amenazas que enfrenta en su propio medio, además de las fuerzas y debilidades de la organización misma. Se entiende por gestión estratégica el conjunto de decisiones y acciones que llevan a la organización a alcanzar los objetivos corporativos.

Tiene directa relación con la formulación, ejecución y control del Plan Estratégico de la empresa y se basa en la comprensión y administración de la

relación e interacción de la empresa con el medio ambiente, es decir con los proveedores y los clientes por una parte y por otra, con los demás agentes presentes en el entorno tales como la competencia, el gobierno, y en general todos aquellos que constituyen la cadena del valor a la que pertenece la organización. Cuando existe una adecuada planificación estratégica se alcanzará resultados positivos los que nos ayudaran a cumplir los objetivos establecidos de acuerdo al FODA, de los cuales se derivaran los objetivos estratégicos con los cuales se solucionararan nuestros principales problemas priorizadas de la institución.

La gestión táctica, según Beltrán (2007) manifiesta que: “La gestión táctica involucra el ámbito interno de la organización y obedece al óptimo desarrollo de todas sus actividades internas y al decir internas nos referimos, más que a aquellas actividades desarrolladas dentro del espacio físico de la empresa, a todas aquellas que componen la cadena del valor interno”(p.94).

A nuestro parecer al hablar de la gestión táctica, se refiere al trabajo estratégico que se realiza directamente con los agentes internos es decir con las comisiones de trabajo formadas para cada año resaltando a los responsables más activos de cada comisión.

La gestión operativa, según Jaramillo Beltrán y Mauricio Jesús (2007), es como decir de forma más clara gestión hacia abajo es la que realiza el directivo público hacia el interior de su organización para aumentar su capacidad de conseguir los propósitos de sus políticas. Abarca los cambios en la estructura de la organización y en el sistema de roles y funciones, la elección de personal directivo y asesor de mediano nivel, los procesos de capacitación del personal de planta permanente, la mejora continua del funcionamiento de la organización con su actual tecnología y la introducción de innovaciones técnicas y estratégicas acordes con los proyectos en curso.

No por ser de alcance más limitado es menos importante que la gestión estratégica y la gestión táctica. Los objetivos operativos derivan directamente de

los objetivos tácticos. El nivel operativo involucra cada una de las actividades de la cadena del valor interna, tanto primarias como de apoyo, por tanto es posible hablar de gestión de aprovisionamiento, gestión de la producción, gestión de distribución, gestión de marketing y gestión de servicio, gestión de personal, la gestión financiera, etc.

Es la planificación estratégica del directivo que lo realiza en base al Manual de Organización y Funciones de la Institución la cual representa la política de trabajo establecida de acuerdo al reglamento interno, estableciendo para ello las técnicas y estrategias considerando la buena gestión Institucional. Los principios de la gestión son:

Principio de división del trabajo, mediante la aplicación de este principio, las actividades o tareas deben agruparse, en lo posible en unidades de organización, dividiendo las funciones o tareas de acuerdo al área o especialidad.

Principio de autoridad – responsabilidad, consiste en delegar autoridad a los subalternos de a la organización, a fin de poder cumplir con sus obligaciones asignadas. La delegación de autoridad, no significa de ninguna manera delegar responsabilidad, lo que se debe buscar es un equilibrio entre autoridad y responsabilidad, teniendo en cuenta que la autoridad es una acción de mando, es la capacidad de una persona para dar órdenes; mientras que la responsabilidad es la obligación de dar cuenta de sus actos, de abajo hacia arriba.

Principio de autoridad de mando, significa que no se puede ni se debe colocar a un trabajador, en situaciones de recibir órdenes de más de un jefe o superior jerárquico, “Todo trabajador debe un solo jefe, y nada más que un jefe”

Principio de eficiencia, al aplicar este principio, se busca cumplir con los objetivos deseados de la empresa, de manera tal, que el costo sea mínimo y que los imprevistos tiendan a eliminarse; con este principio también se mide la capacidad del ejecutivo-funcionario, a fin de hacer la cadena de mando la más corta posible,

ya que las decisiones deben tomarse lo más cerca posible de donde se genere el problema.

Principio de la amplitud de mando, llamado también principio de límite de control, mediante el cual se trata de establecer el número de trabajadores que un jefe puede dirigir, coordinar y controlar con efectividad.

La Gestión Educativa. Rangel (2000), indica que: “La gestión educativa, se refiere a la habilidad de articular todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar, fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos” (p.145).

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

La perspectiva de la gestión educativa desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de

los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización.

La Gestión Institucional. Sánchez Vázquez, Antonio (2007). “La gestión institucional Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas”(p.148).

En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. Nuestra opinión con respecto a la gestión institucional esta debería estar adecuadamente planificada, determinándose objetivos a corto, mediano y largo plazo; los que lograrán realizar una correcta gestión y dirección de la institución, siempre y en cuando establezcan un adecuado trato con todos los integrantes de la Comunidad educativa.

Gestión gerencial. Mora, (1999) afirma que: “La gestión gerencial es, precisamente el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades (planeamiento táctico), posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de tales objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos” (p.212).

Podemos afirmar en otras palabras, que la gestión gerencial es el proceso de toma de decisiones que deben realizar los trabajadores con niveles de responsabilidad, para que la entidad cumpla sus objetivos. Tomar decisiones exige del gerente y trabajadores, estar informado de diversos aspectos económicos, jurídicos, organizativos, administrativos, etc. Así como de conocer

las técnicas y métodos más adecuados para concretar dichos conocimientos en acciones.

Elementos de la gestión gerencial. Uribe, Augusto. (1997) “Los elementos de gestión son: Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, y control. Esta división es con fines didácticos, pues en la práctica es un todo; es decir son interdependencias entre sí, es imposible hablar de una sin abordar las demás” (p.168).

Concordamos con lo que dice Uribe al manifestar que los elementos de gestión siempre cumplen con ciertos requisitos y están relacionadas entre sí de tal manera que siempre se deben tener en cuenta para realizar una correcta gestión institucional y por ende también una adecuada forma de trato para todos logrando así una interacción con los miembros de la Institución.

El Marco temporal, en sus dimensiones de la gestión institucional, se establecen en la matriz de consistencia como:

Planificación de acciones. Steiner (1998) “La gestión es un proceso gradual, por el que se establece el esfuerzo necesario para cumplir con los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa. En este proceso permite además, refinar los objetivos que dieron origen al proyecto”(p.92).

Existen diferentes herramientas y técnicas para abordar la planificación de un proyecto, las cuales permiten definir el curso de acción a seguir, que será tomado como base durante la ejecución del mismo. Si bien la planificación define las acciones a seguir, durante la ejecución puede existir necesidad de cambios respecto de lo definido originalmente, los mismos servirán de punto de partida para un nuevo análisis y una nueva planificación de ser requerida.

La Planificación de acciones es el proceso que comienza con la visión, la misión de la organización; fijar objetivos, estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico; todo esto teniendo en cuenta las

fortalezas y debilidades de la organización y las oportunidades y amenazas del contexto (Análisis FODA). La planificación abarca el largo plazo (de 5 años a 10 ó más años), el mediano plazo (entre 1 años y 5 años) y el corto plazo donde se desarrolla el presupuesto anual más detalladamente.

Nuestra modesta opinión es que una adecuada gestión no se da de la noche a la mañana esto tiene que seguir sus procesos adecuados proyectándose desde luego en objetivos y proyectos a realizar.

Al momento de planificar acciones se debe establecer una secuencia y un control permanente para ver si se cumple con todo lo panificado, logrando así el éxito deseado.

Factores de la planificación. Gómez (2005) “Los factores involucrados en el proceso de planificación, son encabezados por los directivos que realizan los planes con los cuales operará una organización”. La operación y ejecución de los planes puede realizarla el mismo actor u otro, que deberá conocer y comprender el nivel de planeación aplicado y al cual debe llegarse (p.201).

El actor que planifica puede en ocasiones tomar todas las decisiones, e igual no realizar este tipo de acciones. Generalmente es establecida una estructura organizacional dentro de toda institución y en ella se establecen las normas y políticas de la organización, en donde se definen las funciones, roles y alcances de los integrantes. La planificación se lleva a cabo de manera empírica en muchas situaciones cotidianas, y de manera muy seria y formal en organismos que dependen de una planificación adecuada y sistemática. La planificación se encuentra, tal como la administración, dentro de la mayoría de las actividades de las personas, instituciones y organismos de toda índole.

En conclusión, de lo anterior podemos expresar que en la planificación cobra una fuerte importancia el poder distinguir los diferentes procesos de la planeación, y comprender que la planificación operará y hará realidad los planteamientos y herramientas que nos da la planeación, permitiendo contar en las sociedades con formas más organizadas. La organización de funciones, es

el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

La organización responde a las preguntas: ¿Quién va a realizar la tarea?, implica diseñar el organigrama de la organización, definiendo responsabilidades y obligaciones; ¿Cómo se va a realizar la tarea?; ¿Cuándo se va a realizar?; en definitiva organizar es coordinar y sincronizar.

El talento humano. Un agregado diferenciador hacia la búsqueda del camino al éxito en un mundo de globalización. Michaels (2001), El talento es una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación por ello la punta de lanza de lo que denominamos gestión del conocimiento se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno. Por lo tanto para alcanzar los grandes frutos de las capacidades, pasiones y acciones de las personas talentosas es necesario reconocer que éstas son realmente escasas y valiosas y que para retenerlas nos corresponden dos tareas: primero, la identificación y reconocimiento de sus intereses y pasiones personales y segundo, el reconocimiento, el avance personal y la valoración de lo que se hace. Y luego continuemos hacia la búsqueda de las sendas del éxito (p.156).

Hoy, las empresas necesitan gerentes con competencias para responder a retos capaces de concebir su negocio y de inspirar a quienes trabajan con ellos. Contar con una mentalidad de talento, como bien lo plantea el autor en su libro la "Guerra por el talento" tiene que ver con la manera como lo concebimos, con una apasionada creencia en que para alcanzar las aspiraciones de la empresa uno tiene que contar con grandes talentos y que para atraer a los mejores es preciso que los líderes de la compañía se comprometan con esa meta." Entonces, contar con grandes talentos implica que las organizaciones trabajen con un

enfoque en donde las personas no sean recursos sustituibles dentro de las mismas. Esto exige una dinámica entusiasta, que permita identificar sus capacidades, habilidades e intereses personales para contribuir de manera innovadora y comprometida a las exigencias de sus empresas.

Estas deben cambiar primordialmente la manera como forman al personal, apoyando su desarrollo continuamente, potencializando sus fortalezas y brindándoles oportunidades de mejoramiento. El talento no tiene una definición universal de lo que es una persona sobresaliente, puesto que lo que se requiere varía en cierta medida de una empresa a otra; cada una tiene que concebir el perfil específico del talento que necesita. Por lo tanto, el concepto de talento es integral, donde la interacción de las habilidades de una persona, sus características innatas, sus conocimientos, experiencias, inteligencia, pericia, actitud, carácter e iniciativa constituyen las competencias para aprender y desarrollarse en diferentes contextos.

Al respecto Lefcovich (2005), “ Los seres humanos construimos nuestra realidad en la medida que interactuamos con otros; es así, como cada uno de nosotros somos constructores de nuestro propio conocimiento, de nuestra realidad, de nosotros mismos; en fin, de todo lo que llegamos a considerar o reconocer como nuestra realidad” (p.169).

Este proceso de reconstrucción implica la relación de valores, creencias, actitudes, afectividad, modos de pensar, sentir y actuar de cada persona ante la vida; es decir, que nuestra construcción es producto de la interpretación permanente de lo individual, grupal y social. Con esto pretendo explicar que el enfoque constructivista permite un desarrollo competitivo en cualquiera de los roles de cada ser humano, dependiendo de su perspectiva de vida. La estructura de vida puede pensarse como el conjunto de prioridades que tenemos respecto a distintos intereses, relaciones y personas que nos rodean. De esta manera, nuestro desempeño laboral se ve reflejado en la estrategia personal que cada uno tiene para su proyección laboral, lo que permite un desarrollo y conocimiento integral de los individuos. La autenticidad individual, por ejemplo, hace parte

directa del desarrollo laboral, dado que esta nos permite hacer un análisis introspectivo con claridad y darnos cuenta de lo que somos, de lo que queremos, y no queremos, de lo que dudamos y de lo que afirmamos de nosotros mismos.

Es importante tener en cuenta lo anterior, dado que para el desempeño profesional de cualquier persona siempre se debe considerar su desarrollo estructural como individuo, ya que este es la base de su competencia profesional. En el desarrollo de los procesos organizacionales, el tener personal que no conozca acerca del comportamiento, tanto individual como social, de las personas genera vacíos para su manejo, puesto que dichos individuos carecen de las competencias y actitudes necesarias que les permita enfrentarse a situaciones que se viven en las organizaciones y que de una forma u otra enriquecen la calidad de vida laboral, como la productividad empresarial.

Michael (82001), también plantea que la perspectiva psico-social en las organizaciones se centra en la interacción social, en el contexto donde se producen dichas interacciones y en las propias personas que interactúan en los diversos procesos, en donde se destacan comportamientos intrínsecos y extrínsecos de los individuos, que se ven desencadenados en las conductas organizacionales generando y teniendo como finalidad un rendimiento competitivo en su trabajo. Hoy, cuando se habla de competencias, la creatividad y el cambio son capacidades fundamentales, necesarias y vitales en las organizaciones e implican un cambio de rol de los gerentes, en la administración del desempeño de las personas. Estos deben tener un conocimiento claro del comportamiento y de la mentalidad de los individuos para lograr un trabajo excelente.

Las competencias, como son un conjunto de características propias de cada persona, lo cual define su forma de pensar y actuar; son conocimientos, aptitudes, actitudes, percepciones, valores o conductas que están relacionadas con un desempeño exitoso, incluyendo los motivos que cada individuo tenga.

Goleman (2000), en su libro de "Inteligencia emocional" indica : Las motivaciones de los individuos son logros y que estos son el resultado de lo que cada persona quiere ser y lograr. Siempre he tenido en cuenta que cada uno de

nosotros somos el resultado de lo que queremos ser en la vida; nuestros éxitos y frustraciones están implícitamente relacionados con nuestros pensamientos y acciones. Por eso, para considerarnos competentes y talentosos debemos poseer un conocimiento, un aprendizaje, una disposición al cambio y unas acciones que faciliten nuevos resultados personales y profesionales considerando el porqué debo cambiar, sentir la necesidad de cambiar y cambiar lo que puedo manejar (p.185).

Es así, como para desempeñarnos con efectividad debemos saber innovar, comunicarnos, pensar, sentir y actuar, evitando ser disonantes, en nuestras acciones, especialmente al dirigir equipos de trabajo y organizaciones; debemos poseer pericia técnica, saber aplicar métodos, procedimientos y técnicas específicas de la administración, tener autoconocimiento, saber quién soy, cuáles son mis fortalezas y debilidades; debemos saber enfrentar situaciones difíciles y solucionarlas de manera constructiva, ser negociadores, conocer las actitudes de las personas con las que laboro.

Salazar (2006), al mencionar que el capital humano o social es el conjunto de relaciones que establece una organización, un grupo o una red de personas la cual permite movilizar o acceder a los distintos recursos tanto materiales como inmateriales considerados disponibles y factibles por esos mismos sujetos. Pues hace referencia a un potencial y capacidad que se desea para la organización en cuanto a sus dimensiones humana y cultural, en estas incluye lo siguiente: compromiso de los integrantes con los proyectos compartidos; capacidad de colaborar y trabajar en equipo; ambiente de confianza en los comportamientos; clima de estabilidad en el empleo; respeto a los principios y valores éticos; satisfacción de las necesidades de orden afectivo; equidad en las políticas de retribución del trabajo; relaciones democráticas y grupales; acceso a la educación; desarrollo personal, y transparencia en las comunicaciones. Los conceptos antes expresados, conducen a pensar, el capital social nos sitúa entre un cumplimiento al pasado y la aceptación de un futuro, a fin de buscar la mejor manera de que el talento humano haga un mejor uso de las posibilidades que se les ofrecen dentro y fuera de las organizaciones.

A nuestro parecer, los recursos humanos están conformados por los individuos que la integran llámese profesionales, ejecutivos, obreros, entre otros, los cuales tienen un talento caracterizado por los conocimientos, experiencia, individualidad con una diversidad de competencias que en su conjunto contribuyen al alcance de las metas y objetivos propuestos. Todo ese conocimiento que adquiere el talento humano a través del tiempo en la organización se transforma en valor para la organización, y si bien es intangible la misma se evidenciará como tangible en la calidad de sus servicios y productos, que son los resultados esperados.

Cuando una organización no invierte en su talento humano obviamente no podrá esperar calidad de productos o servicios. Los avances de los conocimientos en las Tics, sistemas de comunicación electrónicos, que exigen al talento humano su fortalecimiento y desarrollo como parte de su propiedad intelectual, representan el capital intelectual de cada individuo en las organizaciones.

La organización debe invertir capital financiero, a fin de que su talento humano responda a las exigencias de las mismas, en este caso se podría considerar que el talento humano o capital intangible, esta fortalecido por tres elementos (capital intelectual, capital humano y capital social). La respuesta de exitosos talentos humanos en nuestra realidad peruana es capacitarse, pagando sus propios estudios de Especialidad, Maestría o Doctorado (aun cuando los mismos no sean los requeridos para la organización), con la esperanza de mejores sueldos, o buscar otras oportunidades de trabajo dentro o fuera del país. La clave del crecimiento en las organizaciones no está en reducir el costo de las transacciones empresariales, sino en disponer de personas productivas y con un nivel educativo adecuado.

Estos aspectos refuerzan la importancia que se le debe dar al talento humano como capital intangible que otorga valor a la organización. El talento humano, a través del tiempo en la organización se transforma en valor para la organización, y si bien es intangible la misma se evidenciará como tangible en la

calidad de sus servicios y productos, que son los resultados esperados. El capital humano, que son todos los activos en los cuales la organización invierte y se evidencia en: experiencia, salud, salarios, vivienda, calidad de trabajo, y educación.

Desempeño laboral. Según Arias,(1980), manifiesta: “las empresas que hoy en día se ofertan en el mercado buscan contar con un equipo de alto desempeño, donde more el liderazgo, la comunicación, un ambiente acogedor y los objetivos sean claros y entendibles para la participación provechosa de las fortalezas entregadas por sus participantes, ya que competir es hacer algo distinto de los demás, convirtiéndose la evaluación de desempeño en un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo” (p.97).

Como manifiesta (Axitia 2003), Las ideas planteadas del autor muestra que la administración del conocimiento es el mayor valor de las empresas del siglo XXI, ya no viene de activos físicos como edificios, terrenos o maquinaria. Es el conocimiento sistematizado acerca de sus procesos, servicios y productos, lo que cada día se convierte en el activo más importante, el éxito de las organizaciones en un mundo globalizado, depende cada vez más de su capacidad de sistematizar el conocimiento, entrar en un entorno de mejora continua, para competir y no basta con Tener información y datos, tener procesos certificados, implicando la conversión del conocimiento tácito en conocimiento estratégico.

1.4 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?

Problemas específicos.

¿Cuál es relaciona que existe entre planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?.

¿Qué relación existe entre organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?

¿Qué relación existe entre la ejecución de actividades y estrategias en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?

1.5 Justificación.

Justificación teórica. Toda las Instituciones Educativas de todo nivel requieren los mejores profesionales y ellos deben tener una formación especializada a mas que cuenten con información o conocimiento sobre sus funciones es fundamental que conozcan también sobre la inteligencia emocional y los valores sociales, porque estas informaciones permitirán a los Docentes mantener el equilibrio emocional para dar solución a los problemas que se presenten en la Institución y es más para saber comprender la necesidad de los estudiantes de manera asertiva.

La investigación pretende aportar información teórica relevante en lo que se refiere a la política de gestión institucional que se vincula con los procesos de interrelación y de convivencia en la comunidad educativa, y así mejorar la calidad de servicio educativo en su práctica pedagógica y por ende elevar la calidad educativa en el aprendizaje de los estudiantes.

La sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación integral del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

El estudio fortalecerá los fundamentos teóricos sobre la gestión institucional y el talento humano, para lo cual se proveerá razonamientos factibles para consolidar un soporte teórico más sólido. Así mismo, se sistematizará el estudio que puede servir de análisis en estudios posteriores enmarcados dentro del ámbito educativo y propiciar inquietudes para abrir otras líneas de investigación relacionando otras variables.

Justificación práctica. La gestión institucional eficaz, ética, descentralizada y con participación de la ciudadanía es objetivo estratégico de las políticas educativas al 2021 y como resultado se espera lograr, fortalecer una participación social responsable y de calidad en la formulación, gestión y vigilancia de las políticas y proyectos educativos.

En este contexto las capacidades del talento humano instrumento fundamental para un buen desempeño laboral requiere fortalecer en cada docente porque hay muchos talentos del ser humano que están dormidos sin actividad es pertinente activarlos a través de acciones en el trabajo descubriendo sus capacidades multidisciplinarias podrá identificarse los talentos de cada persona, para poner en la praxis al servicio de la comunidad educativa y desde luego mejorar la calidad educativa desde un enfoque multidisciplinario.

Justificación metodológica. En el trabajo de investigación se consideró la estructura metodológica, que permitirá proporcionar información para relacionar gestión institucional y el talento humano de esta manera el trabajo estaría aportando para orientarlos hacia, una sólida y competitiva formación a todos los profesionales de la educación en ese sentido en las Instituciones Educativas, se debe desarrollar técnicas y estrategias en el proceso educativo para descubrir el talento de los trabajador sobre el dominio de la inteligencia múltiples e identificación de la inteligencia dominante porque allí se encuentra el talento humano, situación que me ha motivado a efectuar la investigación.

El uso correcto del método científico en el proceso de la Investigación científica ha permitido al hombre descubrir la verdad y la investigación descriptivo correlacional, aportará instrumentos y procedimientos que permitan diagnosticar científicamente, establecer la relación entre gestión institucional y el talento humano que generará cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente; lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a los maestros de manera protagónica.

Una nueva educación requiere de una nueva docencia, funcional talentoso para el logro de una educación transformada en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en en la disciplina y responsabilidad. También la investigación realizada se centró en el desarrollo de su metodología dentro del realismo crítico, bajo un enfoque cuantitativo, se buscará que este estudio se inicie a través de la aplicación de técnicas de investigación científica y se lleguen a resultados altamente confiables, los cuales reflejan una realidad que puede ser transformadas para la consolidación de una educación de calidad que apunte a mejorar la política de gestión institucional.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Hipótesis específicos.

Existe relaciona significativa entre planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Existe relación significativa entre organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Existe relación significativa entre la ejecución de actividades y estrategias en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

1.7 Objetivo

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Objetivos específicos.

Establecer la relación que existe entre planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Determinar la relación que existe entre organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Establecer la relación que existe entre la ejecución de actividades y estrategias en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Se desarrolló una investigación con diseño descriptivo – correlacional porque a dichas variables solo se limitará a su descripción, más no a manipularlas ni alterar sus características esenciales.

Correlacional: Según (Hernández 2010), quien indica que la investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es transaccional porque observa el fenómeno del estudio de un mismo contexto en un determinado momento.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:

M

Dónde:

M : Muestra

O1 : Observación de la Variable Gestión Institucional

O2 : Observación de la Variable talento humano

r : Posible Relación entre las dos variables

2.2 Variables y operacionalización

Según Zavala (1987), la variable es el componente o fenómeno en estudio que representa cierto interés dentro de una investigación. Se conoce como variable porque el componente estudiado puede obtener distintos valores entre una observación y otra. Si el estudio es explicativo (experimental o ex post facto), es pertinente especificar la variable independiente, la dependiente y las controladas. La variable independiente: Es la supuesta causa de la variable dependiente. Constituye la variable manipulada, que se encuentra bajo control del experimentador. Variable dependiente: Es aquella que se altera en forma concomitante con los cambios o variaciones en la variable independiente (p. 82-83).

En el estudio se considera según las características y a los trabajos correlacionales se le denomina Variable 1 y Variable 2.

Variable 1: gestión institucional

Variable 2: talento humano

Operacionalización de variable

La definición operacional, según Kerlinger (1979), “Es la aplicación de una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente” (p. 312). En este sentido, refiere que la definición operacional puede ser de medida o experimental. La primera expresa de qué forma va a ser evaluada la variable de estudio y la segunda especifica los detalles de la manipulación de la variable independiente, así como de qué manera va a ser aplicada a los participantes o personas que serán investigadas.

Operacionalización de variables: Variable (1) Gestión Institucional

Var.	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Ge sti ón Ins titu cio nal	Es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos	Variable, dimensiones ,indicadores y cuestionario con para recoger información sobre la variable clima organizacional	Planificación de acciones:	Programación de las actividades pedagógicas y administrativas.	Ordinal
			Organización de funciones:	Determinación de equipos de trabajo.	
			Ejecución de actividades:	Delegación de funciones a los equipos de trabajo.	
				Cumplimiento de las actividades programadas.	

Fuente: Elaborado de la teoría de la variable Gestión Institucional

Operacionalización de variables: Variable (2) talento humano

Var	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escalas
TALENTO HUMANO De desempeño laboral	Michaels (2001), talento es una integralidad, donde la interacción de las habilidades de una persona, sus características innatas, sus conocimientos, experiencias, inteligencia, pericia, actitud, carácter e iniciativa constituyen las competencias para aprender y desarrollarse en diferentes contextos de las experiencias de la vida.	Variable, dimensiones, indicadores y cuestionario con para recoger información sobre la variable clima organizacional	Competencia	1-Perfil del puesto 2. Conocimiento tecnológico 3. Capacidad de investigación 4. Valor agregado	Ordinal
			Estrategia	1- Creatividad 2- Innovación 3- Cambio de actitud 4- Trabajo en equipo	
			Comunicación	1-Formas de comunicarse 2. Comunicación orgánica 3. Asertividad	

2.3 Población y muestra

Población

Hernández (2014) “una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones” (p. 312).

La población a considerar en la presente investigación está conformada por 50 docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Tabla 1

Población de los docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018

Género	Nº	%
Mujeres	20	40,00
Varones	30	60,00
Total	50	100

Fuente: CAP. de la I,E, “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018

Muestra.

La muestra, según Carrasco, (2006) “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p.37).

El tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico, intencionado en vista de que la población es pequeña se tomó toda para el estudio es decir el 100% de la población y como son grupos intactos corresponde el tipo de muestra no probabilística donde se tomó a criterio del investigador por lo que no es necesario tomar estrategias del muestreo, la muestra fue constituida

por 50 docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Tabla 2

Muestra de los docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018

Género	Nº	%
Mujeres	20	40,00
Varones	30	60,00
Total	50	100

Fuente: CAP. de la I.E, “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018

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

Como técnica se utilizó la encuesta, puesto que es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación.

El cuestionario como Instrumento de investigación, acudiendo a Hernández (2010), “ Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 285), el mismo que se elaboró utilizando preguntas con tres alternativas para responder; su aplicación se hizo mediante la técnica de auto administración: un cuestionario para medir los niveles de gestión institucional con 21 ítems, relacionados a las tres dimensiones y un segundo cuestionario para medir los niveles talento humano, con 24 ítems, relacionados a sus tres dimensiones.

Confiabilidad.- Se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006), “La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 277).

Por tanto, para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 20 Docentes de la muestra luego se codificó y se procesó los datos con el coeficiente Alfa de Cronbach en el programa SPSS. Versión 22.

Confiabilidad de la variable gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,872	20

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,872 pues significa que el instrumentos tienen una alta confiabilidad.

Confiabilidad de la variable talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	20

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,898 pues significa que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

Validez.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 243), la validez de criterio se establece al

validar un instrumento de medición al comprobarlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. También manifiesta que la validez de constructo debe explicar el modelo teórico - empírico que subyace a la variable de interés, la validez por contenido se refiere al grado en la que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se mide.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento fueron representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir. Así mismo se utilizó la validez de constructo porque hay relación entre el marco teórico que es soporte para la correlación de las variables.

Para la validación de los instrumentos se aplicó conforme persuade la Directiva Nro.002-1 criterio de la firma del docente de la experiencia curricular diseño del proyecto de investigación, para luego estos resultados someterlos a cálculos estadísticos de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Como un trabajo de prueba piloto.

Resultado de evaluación del experto del instrumento de investigación

EXPERTOS	GRADO(s) ACADÉMICO(s)	OPINIONES
Chamorro Mejía Rafael	Doctor en Ciencias de la Educación	Adecuado

Fuente: ficha de opinión de expertos

2.5 Método de análisis de datos.

Se utilizó el método estadístico tanto descriptivo como inferencial, para analizar los datos utilizando las medidas de tendencia central: Rango, cuadro de frecuencias, luego para mostrar en gráficos, grafico de barras. Para las correlaciones se aplicó el coeficiente de Tau-b de Kendall como también para la contrastación de hipótesis, se utilizó el programa Excel y SPSS versión

2.6 Aspectos éticos. Se respetó la muestra anónima, se siguió el protocolo respetando la identidad, se solicitó la autorización del Director de la Institución educativa. Para la validez y la confiabilidad del instrumento de estudio se empleó; una prueba piloto y la opinión de experto.

El cuestionario que se aplicó a los docentes fue equivalente al 100% del tamaño de la muestra.

Se respetó las normas APA, el protocolo del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1 Los resultados del trabajo de investigación respecto a las variables gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” de La Merced Chanchamayo 2018, donde se trabajó con una muestra de 50 docentes y se procesó mediante tablas y gráficos siguientes.

Consolidado de la variable gestión institucional y sus dimensiones

Tabla 03.
Resultados de la variable gestión institucional

NIVELES	Fi	%
BUENO	13	26,00
REGULAR	35	70,00
DEFICIENTE	2	4,00
Total	50	100.00

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Con referencia a la tabla 03 se observa que en la variable gestión institucional, de los 50 encuestados, 35 indican percibir que la gestión institucional es regular, luego 13 trabajadores indican que las acciones de gestión institucional son buenas, mientras solo 2 docentes perciben deficiencias en acciones de gestión institucional dentro de la I.E. "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo.

Figura 01. *Resultado de la variable gestión institucional*

Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN

En la figura 1 se observa que del 100% de encuestados, el 70,00% perciben acciones de gestión institucional del grupo directivo en un nivel regular, seguido del 26,00% que indican percibir la gestión institucional en un nivel bueno, mientras solo el 4,00% manifiestan que las acciones de gestión institucional se da en un nivel deficiente dentro de la de la I.E. "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo.

Tabla N° 04.

Resultados de la dimensión planificación de acciones

Niveles	fi	%
BUENO	17	34,00
REGULAR	26	52,00
DEFICIENTE	7	14,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 4 se describe que en la dimensión planificación de acciones de los 50 encuestados, 26 docentes manifiestan que en la Institución Educativa

“Joaquín Capelo” promueven planificación de acciones en un nivel regular, luego 17 docentes de la muestra indican observar estas acciones en un nivel bueno por otro lado 7 docentes perciben que la planificación de acciones es deficiente.

Figura 2. *Resultados de la dimensión planificación de acciones*

Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN

En la figura 2 se observa en la dimensión planificación de acciones de los 100% encuestados 52,00% de docentes manifiestan observar buenas acciones de planificación en un nivel regular, luego 34,00% de docentes indican que estas acciones planificación son buenas, mientras el 14,00% ubican a la planificación de acciones en un nivel deficiente dan en forma deficiente en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 05.

Resultados de la dimensión organización de funciones

Niveles	fi	%
BUENO	13	26,00
REGULAR	36	72,00
DEFICIENTE	1	2,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 5 se describe que en la dimensión organización de funciones de los 50 encuestados, 36 docentes manifiestan que en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” la organización de funciones se percibe en un nivel regular, luego 13 docentes de la muestra indican observar estas acciones en un nivel bueno por otro lado solo 1 docente percibe que la organización de funciones es deficiente.

Figura 3. *Resultados de la dimensión organización de funciones*

Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN

En la figura 3 se observa en la dimensión organización de funciones del 100% encuestados 72,00% de docentes manifiestan observar estas acciones de organización en un nivel regular, luego 26,00% de docentes indican que estas acciones de organización se perciben un nivel bueno, mientras el 2,00% ubican a la organización de funciones en un nivel deficiente en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 6.

Resultados de la dimensión ejecución de actividades

Niveles	fi	%
BUENO	12	24,00
REGULAR	35	70,00
DEFICIENTE	3	6,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 6 se describe que en la dimensión ejecución de actividades de los 50 encuestados, 35 docentes manifiestan que en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” la ejecución de actividades se percibe un nivel regular, luego 12 docentes de la muestra indican observar estas acciones en un nivel bueno por otro lado 3 docentes perciben que la ejecución de actividades es deficiente.

Figura 4. *Resultados de la dimensión ejecución de actividades*

Fuente: Tabal 6

INTERPRETACIÓN

En la figura 4 se observa en la dimensión ejecución de actividades de los 100% encuestados 70,00% de docentes manifiestan observar buenas buena ejecución de actividades en un nivel regular, luego 24,00% de docentes indican que estas acciones son buenas, mientras el 6,00% ubican a la ejecución de actividades en un nivel deficiente en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 07.

Resultados de la variable talento humano

Niveles	fi	(%)
---------	----	-----

BUENO	7	14,00
REGULAR	37	74,00
DEFICIENTE	6	12,00
Total	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 7 se describe que en la variable talento humano de los 50 encuestados, 37 docentes muestran su talento humano en un nivel regular en la Institución Educativa “Joaquín Capelo”, luego 7 docentes de la muestra indican o muestran estas acciones en un nivel bueno por otro lado 6 docentes perciben que las acciones del talento humano es deficiente.

Figura N° 05. *Resultados de la variable talento humano*

Fuente: Tabla N° 7

INTERPRETACIÓN

En la figura 5 se observa en la variable talento humano de los 100% encuestados 74,00% de docentes muestran acciones de talento humano en un nivel regular, luego 14,00% de docentes indican que estas acciones se ubican en un nivel bueno, mientras el 12,00% muestran al talento humano en un nivel deficiente en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 08.

Resultados de la dimensión competencia

Niveles	fi	%
BUENO	9	18,00
REGULAR	31	62,00
DEFICIENTE	10	20,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 8 se describe que en la dimensión competencia de los 50

encuestados, 31 docentes manifiestan que en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” la competencia profesional se muestra en un nivel regular, luego 10 docentes de la muestra indican observar estas acciones en un nivel deficiente por otro lado 9 docentes muestran sus competencias en un nivel bueno.

Figura N° 6. Resultados de la dimensión competencia

Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN

En la figura 6 se observa en la dimensión competencia de los 100% encuestados 62,00% de docentes muestran sus competencias en un nivel regular, luego 20,00% de docentes muestran que estas acciones son deficientes, mientras el 18,00% ubican a la competencia en un nivel bueno en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 09.

Resultados de la dimensión comunicación

Niveles	fi	%
BUENO	6	12,00
REGULAR	37	74,00
DEFICIENTE	7	14,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 9 se describe que en la dimensión comunicación de los 50 encuestados, 37 docentes manifiestan que en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” la comunicación se da regularmente, luego 7 docentes de la muestra indican observar estas acciones de comunicación en un nivel deficiente por otro lado 6 docentes perciben que la comunicación entre la comunidad educativa es buena

Figuraa 7. Resultados de la dimensión comunicación

Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN

En la figura 7 se observa en la dimensión comunicación de los 100% encuestados 74,00% de docentes manifiestan observar en un nivel regular las comunicaciones, luego 14,00% de docentes indican que estas acciones de comunicación son deficientes, mientras el 12,00% muestran una comunicación en un nivel bueno en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

Tabla 10.

Resultados de la dimensión estrategias

Niveles	fi	%
BUENO	8	16,00
REGULAR	38	76,00
DEFICIENTE	4	8,00
TOTAL	50	100

Fuente: Base de datos

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 10 se describe que en la dimensión estrategias de los 50 encuestados, 38 docentes manifiestan que en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” se percibe acciones de estrategia e en un nivel regular, luego 8 docentes de la muestra indican observar estas acciones en un nivel bueno por otro lado 4 docentes perciben en un nivel deficiente el uso de estrategias.

.

Figura 8. *Resultados de la dimensión estrategias*

Fuente: Tabla N° 10

INTERPRETACIÓN

En la figura 8 se observa en la dimensión estrategias de los 100% encuestados 76,00% de docentes manifiestan observar acciones de estrategia en un nivel regular, luego 16,00% de docentes indican que estas acciones de estrategia se ubica en un nivel bueno, mientras el 8,00% ubican a las acciones de estrategia en un nivel deficiente en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” Chanchamayo.

III.2 Correlaciones y pruebas de hipótesis

Para la determinación de las correlaciones entre, variables y dimensiones planteadas al inicio de la presente investigación, se ha recurrido al empleo de

Tau-b de Kendall (τ_b), por ser las variables de tipo categóricas y la muestra mayor de 30, haciendo empleo del siguiente baremo.

Baremo para el coeficiente de correlación

Coeficiente	Interpretación
(1)	Correlación perfecta
(0,85 – 0,99)	Correlación muy alta
(0,60 – 0,84)	Correlación alta
(0,40 – 0,59)	Correlación moderada
(0,15 – 0,39)	Correlación baja
(0,01 – 0,14)	Correlación baja y débil
(0)	Correlación nula

Fuente: Chipana (1993:76)

Y para la constatación de la existencia de las relaciones se hizo empleo del “p” valor o probabilidad, que el software lo establece como Sig. (bilateral), a un nivel de significancia del 0.05. Todo este procedimiento auxiliado por el empleo del programa estadístico SPSS versión 23.

Correlación y prueba de hipótesis del objetivo general

Prueba de la hipótesis general

Ho: Hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la variable gestión institucional y talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s = 0$$

Hi: Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la variable gestión institucional y talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s \neq 0$$

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 se rechaza H_0

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 se acepta H_0

Correlaciones entre variable gestión institucional y talento humano.

			Gestión institucional	Talento humano
Tau_b de Kendall	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,267**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	50	50
	Talento humano	Coeficiente de correlación	,267**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	50	50

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

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0.267 se deduce la existencia de una baja correlación entre las variables gestión institucional y talento humano, es decir que, un buena gestión institucional contribuye a un buen talento humano, por lo que, para el caso del presente estudio, esta relación es baja.

Al ser sometida dicha relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.008, menor al 0.05 referencial, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna es decir la existencia de dicha relación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y talento humano en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

Prueba de la hipótesis específico (1)

Ho: Hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la dimensión planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s = 0$$

Hi: Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s \neq 0$$

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 se rechaza H_0

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 se acepta H_0

Correlaciones entre la dimensión planificación de acciones y competencia

			Planificación de acciones	Competencia
Tau_b de Kendall	Planificación de acciones	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Competencia	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0.318 se deduce la existencia de una baja correlación entre las dimensiones

planificación de acciones y competencia, por lo que para el caso del presente estudio, esta relación es baja.

Al ser sometida dicha relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.003, menor al 0.05 referencial, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna es decir la existencia de dicha relación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa entre las dimensiones planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Prueba de hipótesis específico (2)

Ho: Hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la dimensión organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s = 0$$

Hi: Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s \neq 0$$

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 se rechaza H_0

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 se acepta H_0

Correlaciones entre la dimensión organización de funciones y comunicación

			Organización de funciones	Comunicación
Tau_b de Kendall	Organización de funciones	Coeficiente de correlación	1,000	,271**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	50	50
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,271**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	50

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

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (τ_b) igual a 0.271 se deduce la existencia de una baja correlación entre las dimensiones organización de funciones y comunicación, por lo que para el caso del presente estudio, esta relación es baja.

Al ser sometida dicha relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.010, menor al 0.05 referencial, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna es decir la existencia de dicha relación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa baja entre la dimensión organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

Prueba de hipótesis específico (3)

Ho: Hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la dimensión ejecución de actividades y estrategia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s = 0$$

Hi: Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión ejecución de actividades y estrategia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

$$R_s \neq 0$$

Si probabilidad (Sig.) ≤ 0.05 se rechaza H_0 .

Si probabilidad (Sig.) > 0.05 se acepta H_0 .

Correlaciones entre la dimensión ejecución de actividades y estrategia

		Ejecución de actividades	Estrategia
Tau_b de Kendall	Ejecución de actividades	1,000	,362**
	Coeficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Estrategia	Ejecución de actividades	,362**	1,000
	Coeficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

De la observación del coeficiente de correlación obtenido (ρ) igual a 0.362 se deduce la existencia de una baja correlación entre las dimensiones ejecución

de actividades y estrategia, por lo que para el caso del presente estudio, esta relación es baja.

Al ser sometida dicha relación a la prueba de hipótesis se halla una probabilidad (Sig.) igual a 0.000, menor al 0.05 referencial, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna es decir la existencia de dicha relación, al hallarse en el estudio las suficientes evidencias, que permitan confirmar dicho hallazgo.

Conclusión estadística

Se concluye que existe relación significativa baja entre la dimensión ejecución de actividades y estrategia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

IV. DISCUSIÓN

A partir del recojo de información su procesamiento y posterior análisis se realizó para los docentes donde cada uno de ellos poseen y demuestran buenas capacidades sobre el talento humano y desempeño laboral debido a su posición dentro de la Institución Educativa. En ese sentido desde el recojo de información su procesamiento y posterior análisis que se realizó para la muestra donde cada uno de ellos poseen una percepción particular sobre gestión institucional y el talento humano debido a su posición dentro de la Institución Educativa.

Al contrastar la hipótesis general según el objetivo general planteado Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018, puesto que la probabilidad (Sig.) igual a 0.008, menor al 0.05 referencial, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna por lo que se concluye que: existe relación baja significativa entre la variable gestión institucional y talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Según Puga (2008), en su tesis: Relaciones interpersonales en un grupo de niños que reciben castigo físico y emocional (PUCP. Perú, p 75), el estudio se realizó en la ciudad de Lima Metropolitana. Es de tipo descriptivo, con una metodología no experimental, transaccional y con grupo de comparación. Para este fin, se

seleccionaron 25 participantes para el grupo de estudio y 8 para el grupo de comparación. Se evaluó a los niños a través del Psicodiagnóstico de Rorschach, mediante el sistema comprensivo de Exner, los códigos agresivos Gacomo y Meloy y la Escala de Mutualidad de Autonomía. Los resultados indicaron: Existen dificultades para involucrarse en relaciones de respeto mutuo, niveles elevados de agresión, sentimientos disfóricos y alteraciones en las capacidades cognitivas. Para Sánchez Vázquez, Antonio (2007). "Principios de Gestión administrativa Pública" (México, p 148).

La gestión institucional Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

En el plano práctico se demuestra que el grado de asociación entre la variable gestión institucional y talento humano es adecuado, es decir. Existe relación significativa y positiva entre la gestión institucional y talento humano en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

Por otra parte según el objetivos específicos 1 planteado. Establecer la relación que existe entre la planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018. Por lo que la (Sig.) igual a 0.003, menor al 0.05 referencial rechazamos H₀, lo que quiere decir que: Existe relación baja significativa entre la planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

Resultado que coincide con la conclusión de Valencia (2008) en su tesis *Estilos gerenciales y satisfacción laboral quien manifestó que*: Los estilos gerenciales por parte de los directivos que planifican bien sus acciones influyen directamente en el grado de satisfacción laboral, ya que de ello depende el clima y las relaciones laborales en la institución. Por tanto queda demostrado que la gestión institucional es la clave fundamental para la planificación y el éxito de lo planificado.

Según el objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre la organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018. En cuanto a la organización de funciones en la Institución Educativa en mención, donde el 72,00% señaló que organizan las funciones de acuerdo al MOF en un nivel regular, en tanto el 34,00% expresó percibir estas acciones en un nivel bueno, el 14,00% indicó que tienen deficiencia en la organización de funciones en la Institución Educativa.

Cumpliendo la hipótesis. Como (Sig.) igual a 0.010, menor al 0.05 rechazamos H_0 , lo que quiere decir que: Existe relación baja significativa entre la organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

Estos resultados reafirman lo mencionado por Beltrán (2007): La gestión táctica involucra el ámbito interno de la organización y obedece al óptimo desarrollo de todas sus actividades internas y al decir internas nos referimos, más que a aquellas actividades desarrolladas dentro del espacio físico de la empresa, a todas aquellas que componen la cadena del valor interno.

Finalmente según el objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la ejecución de actividades y estrategia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018. En los resultados descriptivos se evidencia que en la ejecución de actividades el 70,00% responde que estas acciones se realiza en un nivel regular en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, existiendo el 24,00 % que opina que la ejecución de actividades se ejecuta en un nivel bueno, y el 6,00% da como resultado que tienen deficiencia en la ejecución de actividades, en conclusión se verifica que la mayoría cumple la ejecución de actividades en un nivel regular.

Mientras en la dimensión estrategia el 76,00 % que percibe las estrategias que se utiliza en los diversos trabajos se ubica en un nivel regular , y el 16,00% da perciben en un nivel bueno aplicadas en las diversas actividades, por otro lado un 8,00% perciben estas estrategias en un nivel deficiente.

Por lo tanto como (Sig.) igual a 0.000, es menor que al 0.05 referencial entonces rechazamos H_0 , lo que quiere decir que: La ejecución de actividades tiene relación baja significativa con estrategias con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,362 en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, 2018.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación significativa entre gestión institucional y talento humano, en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, 2018. con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,267 considerándose una correlación baja.
2. Se determinó que existe una correlación significativa entre planificación de acciones y competencia, en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, 2018. con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,318 considerándose una correlación baja.
3. Se determinó que existe una correlación significativa entre organización de funciones y comunicación, en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, 2018. con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,271 considerándose una correlación baja.
4. Se determinó que existe una correlación significativa entre ejecución de actividades y estrategias, en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo, 2018. con un coeficiente de Tau-b de Kendall igual a 0,362 considerándose una correlación baja.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los Docentes del área del ámbito del distrito de Chanchamayo se recomienda tomar acciones de planificación y organización que permita resolver problemas y conflictos con eficacia.
2. A la UGEL Chanchamayo contribuir con sus Directores Docentes para mejorar la gestión institucional a través de un buen liderazgo comprometido en lograr los objetivos comunes.
3. A la comunidad científica tomar en cuenta el resultado de la presente investigación para sentar las bases que en lo posterior se puede realizar investigaciones de tipo experimental referido a las variables en estudio.

VII. REFERENCIAS

- Arias (1980), *Evaluación de la satisfacción, estrés y autoestima de los directivos escolares*. Bilbao en Dirección participativa y evaluación de centros.
- Ártica (2015). *Gestión institucional y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de El Tambo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Axitia N. (2003), *Cuidar a los que cuidan y cuidado de los equipos que trabajan con violencia*. , Santiago de Chile, McGraw-Hill Interamericana.
- Beltran (2007), *El comportamiento organizacional*, Santiago de Chile, McGraw-Hill Interamericana.
- Berigüete (2014). *La gestión institucional y pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media del cercado*.
- Carrasco P. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima – Perú. Editorial Universo .
- Comisión Europea (2012). *Reporte Final Evaluación Comparativa de las Empresas*. Unión Europea.
- Contreras, B. (2013). *Gestión de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*, Lima, Perú, PUCP.
- García (2014). *La calidad de gestión institucional, administrativa y el desempeño Docente*. Unidad de Post-Grado de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM.
- Goleman Daniel (2000), *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo*. Colombia, Ediciones Norma.
- Gómez, (2005), *Planificación en la gestión educativa*, Lima- Perú.
- Hernández (2006), *Metodología de la investigación* , Mexico: Mac Graw Hill.
- Hernández Sampieri (2010), *Metodoloia de la Investigacion*. Mexico: Mac Graw Hill - Quinta Edición.
- Hernández Sampieri (2014), *Metodoloia de la Investigacion*. Mexico: Sexta edición Mac Graw Hill.
- Hualpa (2014). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en los Procesos Administrativos de la UPEC Universidad Politécnica Estatal del Carchi*.

- Jaramillo B. y Mauricio J. (2007) *Relaciones Humanas y gestión estratégica*, México, Ed. Pacifico.
- Kerlinger (1979). *Investigación del comportamiento*. México. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Lefcovich Mauricio (2005), *El cambio de paradigma en la gestión de los recursos humanos*. Colombia, Ediciones Norma.
- Martínez (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*.
- Mejía, (2015). *La gestión del Director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- distrito de Ate Vitarte-2010*.
- Michaels (2001), *Liderazgo estratégico y comparativo*. Buenos Aires Argentina , ediciones Macchi.
- MINEDU. (2009). *Diseño Curricular de la Educación Básica Regular*. Lima, Perú,
- Gómez, O. (2005). *Planificación Estratégica en Contribuciones a la Económica*.
- Montoya (2013). *Gestión del Talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena año 2013*” Libertad – Ecuador.
- Mora, J. (1999) *Transformación y gestión curricular* en: Memorias Seminario Taller Evaluación y Gestión Curricular”, Medellín, Colombia, Universidad de Antioquia. PUCP.
- Rangel, M. (2000). *Gestión y calidad en educación*, España, Tomo 1, OCEANO.
- Salazar E. (2006), *Capital intelectual*. Venezuela, UNERMB.
- Sánchez, A. (2007) *Principios de Gestión administrativa Pública*, México.
- Steiner, G. (1998), *Planificación Estratégica, Lo que Todo Director debe Saber*, Vigésima Tercera Reimpresión, México, Editorial CECSA.
- Terry, G. (1993) *Principios de administración*, México, CECSA.
- Uribe, A. (1997). *Introducción a la gerencia*, Colombia, UPB.
- Valencia (2015). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*” (UNMSM. Perú).
- Zavala (1879). *Investigación en ciencias sociales*. México. Editorial Mc Graw Hill Education.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	MARCO TEÓRICO	MÉTODO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es relaciona que existe entre planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?.</p> <p>¿Qué relación existe entre organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la ejecución de actividades y</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre gestión institucional y el talento humano en la I.E. “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relaciona que existe entre planificación de acciones y competencia en la I.E. “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre organización de funciones y comunicación en la I.E. “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la ejecución de actividades y estrategias en la I.E. “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relaciona significativa entre planificación de acciones y competencia en la Institución Educativa “Joaquín</p>	<p>VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL Sánchez Vázquez, Antonio (2007). La gestión institucional Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.</p> <p>Dimensiones indicadores Planificación de acciones Programación de las actividades pedagógicas y administrativas.</p> <p>Organización de funciones Determinación de equipos de trabajo. Delegación de funciones a los equipos de trabajo.</p> <p>Ejecución de actividades: Cumplimiento de las actividades programadas.</p> <p>VARIABLE 2: TALENTO HUMANO Es una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación por ello la punta de lanza de lo que denominamos gestión del conocimiento se centra en identificar y estimular el seno del talento de las personas, para que en ese implícito actuar individual y social se desarrolle, cree, innove y adapte su talento a las necesidades y requerimientos de la empresa y su entorno.</p> <p>Dimensiones. indicadores</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN. 50 Docentes de la Institución Educativa “Joaquín Capelo” 2018</p> <p>MUESTRA: Igual al 100% de la población</p> <p>CONTRASTACIÓN DE HIPTESIS Mediante la prueba de Tau-b de Kendall</p>

<p>estrategias en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018?</p>		<p>Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre organización de funciones y comunicación en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la ejecución de actividades y estrategias en la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.</p>	<p>Competencia 1-Perfil del puesto 2.Conocimiento tecnológico 3.Capacidad e investigación 4.Valor agregado</p> <p>Estrategia 1- Creatividad 2.Innovación 3.Cambio de actitud Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación 1-Formas de comunicarse 2.Comunicación orgánica 3. Asertividad</p>	
---	--	---	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Institucional eso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, cada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de recursos humanos y de otros recursos	PLANIFICACIÓN DE ACCIONES	Programación de las actividades pedagógicas y administrativas.	1. ¿Utiliza los procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿Participa en forma activa en la elaboración de proyectos educativos?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. ¿Emplea estrategias pertinentes en la ejecución de acciones?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Fija objetivos, estrategias, usando las herramientas adecuadas?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Toma en cuenta el FODA en la Planificación de acciones?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Planifica actividades con participación del personal docente, administrativo y PFFF?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. ¿Los directivos monitorean las actividades ejecutadas por el personal?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Planifica acciones sobre un diagnóstico previamente realizado en la IE. ?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES	Determinación de equipos de trabajo.	9. ¿Cuenta con organigramas donde se especifiquen responsabilidades y obligaciones del personal?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. ¿Las actividades y recursos de la I.E. se coordinan para facilitar el trabajo y la eficiencia?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11. ¿Se delegan funciones demostrando confianza hacia el personal de la I.E?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Delegación de funciones a los equipos de trabajo.	12. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la I.E?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13. ¿Evidencia capacidad innovadora en el trabajo que realiza?					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. ¿Comparte ideas y tareas con el personal de					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	Cumplimiento de las actividades programadas.	17. ¿Toma decisiones acertadas en la planeación y ejecución de tareas y actividades?						✓		✓		✓		✓		
		18. ¿Motiva y asesora al personal para la ejecución de actividades programadas?						✓		✓		✓		✓		
		19. ¿Asume tareas y obligaciones fuera de sus funciones, buscando satisfacer las necesidades de los trabajadores?						✓		✓		✓		✓		
		20. ¿Presenta habilidad para persuadir al personal hacia el logro de metas?						✓		✓		✓		✓		
		22. ¿Demuestra compromiso y obligación con la I.E participando de las actividades?						✓		✓		✓		✓		
CONTROL DE RESULTADOS	Evaluación de logros educativos	23. ¿Es reconocido por sus logros y buen desempeño laboral?						✓		✓		✓		✓		
		24. ¿Demuestra interés por el trabajo que realiza asumiendo retos administrativos?						✓		✓		✓		✓		



Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión institucional

OBJETIVO: Obtener información sobre las características de gestión institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno ✓
------------	---------	---------



Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DEL EVALUADOR

			Desarrolla habilidades de interacción social en los estudiantes						✓		✓		✓		✓				
			Se preocupa por la calidad de su trabajo						✓		✓		✓		✓				
			Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza						✓		✓		✓		✓				
	COMUNICACIÓN	Formas de comunicarse		Utiliza y maneja estrategias de comunicación adecuada						✓		✓		✓		✓			
				Propicia relaciones de confianza para comunicarse						✓		✓		✓		✓			
				Muestra una comunicación fluida y pertinente						✓		✓		✓		✓			
		Comunicación orgánica		Mantiene comunicación permanente con las autoridades educativas							✓		✓		✓		✓		
				Se comunica con equidad con toda la comunidad educativa							✓		✓		✓		✓		
		Asertividad		Escucha y toma en cuenta opiniones de los demás							✓		✓		✓		✓		
				Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace							✓		✓		✓		✓		
				Propicia comunicación afable entre los estudiantes							✓		✓		✓		✓		


 Dr. Ratael Chamorro Mejía
 DOCENTE POST GRADO UCV.
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre talento humano

OBJETIVO: Obtener información sobre las características de gestión institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa "Joaquín Capelo" La Merced Chanchamayo 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHAMORRO MEJÍA RAFAEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno ✓
------------	---------	---------


Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.
FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE: GESTION INSTITUCIONAL																				
N°	Planificación de acciones						Organización de funciones										S.T	S.T.		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	15	17	19	21	24	D2	D3	VARIABLE	
1	1	3	3	4	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	17	58	
2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	7	28	80	
3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	27	76	
4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	1	2	2	1	2	3	2	15	58	
5	3	2	2	1	2	1	1	3	1	4	3	3	4	3	2	2	2	25	61	
6	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	21	60	
7	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	7	26	78	
8	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	22	63	
9	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	1	2	13	56	
10	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	1	22	56	
11	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	3	3	4	2	2	23	76	
12	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	21	68	
13	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	24	76	

29	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	3	1	2	13	56
30	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	1	22	56
31	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	2	23	76
32	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	21	72
33	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	24	76
34	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	24	65
35	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	3	23	66
36	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	29	84
37	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	20	68
38	3	4	1	1	3	2	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	25	70
39	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	25	74
40	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	14	42
41	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	4	1	3	2	22	65
42	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	20	63
43	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	1	2	21	64
44	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	1	3	21	62

19	3	4	3	3	4	3	4	27	4	3	3	4	28	4	4	4	3	27	2	9	84
20	3	3	2	4	4	4	3	26	4	3	4	3	3	28	4	4	4	26	2	8	82
21	4	3	3	4	3	3	2	26	4	4	3	3	3	27	4	4	1	26	2	3	76
22	2	3	1	1	3	2	2	16	2	1	3	2	2	18	2	3	2	16	1	5	49
23	2	3	3	1	3	3	2	20	3	3	3	2	2	20	2	3	1	20	1	9	59
24	2	3	2	3	3	3	3	21	3	4	3	2	2	25	2	2	4	21	2	0	66
25	3	2	2	1	2	2	1	14	1	3	3	3	1	18	1	1	1	14	1	3	45
26	3	3	3	2	3	2	2	20	2	3	2	2	3	19	3	2	2	20	2	2	61
27	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	1	3	19	2	1	3	21	1	9	59
28	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	2	2	21	3	1	3	21	1	7	59
29	2	3	2	3	3	4	3	23	4	3	3	4	2	24	4	1	4	23	2	0	67
30	2	2	2	2	1	2	1	14	3	1	3	2	2	15	2	1	1	14	1	2	41
31	4	4	3	3	4	4	4	29	3	3	3	3	3	27	4	3	4	29	2	8	84
32	2	2	3	4	3	3	4	25	3	2	3	3	3	20	3	1	3	25	2	1	66
33	3	3	3	4	3	4	2	25	4	2	1	1	3	19	2	4	4	25	2	4	68
34	2	2	2	2	3	3	1	16	2	3	3	3	3	21	1	1	3	16	1		54

50	2	3	4	2	3		4	3	24	3	3	2		2	3	21	1	4		2		3	24	2	1	66
----	---	---	---	---	---	--	---	---	----	---	---	---	--	---	---	----	---	---	--	---	--	---	----	---	---	----

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado: Profesor. La presente encuesta tiene por finalidad recolectar datos respecto a las percepciones acerca de la **gestión institucional** cuyo aporte será muy valioso, y permitirá buscar la mejora en la calidad educativa.

Indicaciones: La encuesta es anónima. Marque con un (x) una sola alternativa que se acerca más a su criterio o grado de información:

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE ACCIONES:	S i e m p r e	C a s i s i e m p r e	v e c e s	N u n c a
¿Utiliza los procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?				
2. ¿Participa en forma activa en la elaboración de proyectos educativos?				
3. ¿Emplea estrategias pertinentes en la ejecución de acciones?				
4. ¿Fija objetivos, estrategias, usando las herramientas adecuadas?				
5. ¿Toma en cuenta el FODA en la Planificación de acciones?				
6. ¿Planifica actividades con participación del personal docente, administrativo y PPF?				
7. ¿Los directivos monitorean las actividades ejecutadas por el personal?				
8. ¿Planifica acciones sobre un diagnóstico previamente realizado en la IE. ?				
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES				
9. ¿Cuenta con organigramas donde se especifiquen responsabilidades y obligaciones del personal?				
10. ¿Las actividades y recursos de la I.E, se coordinan para facilitar el trabajo y la eficiencia?				
11. ¿Se delegan funciones demostrando confianza hacia el personal de la I.E?				
12. ¿Se establecen niveles de <u>autoridad</u> y responsabilidad dentro de la I.E?				
13. ¿Evidencia capacidad innovadora en el trabajo que realiza?				
14. ¿Comparte ideas y tareas con el personal de la I.E con actitud positiva?				
15. ¿Da cumplimiento al reglamento Interno sobre funciones del personal de la I.E?				
16. ¿La delegación de funciones es competente y adecuado a las funciones a cumplir?				
DIMENSIÓN: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES				
17. ¿Toma decisiones acertadas en la planeación y ejecución de tareas y actividades?				
18. ¿Motiva y asesora al personal para la ejecución de actividades programadas?				
19. ¿Asume tareas y obligaciones fuera de sus funciones, buscando satisfacer las necesidades de los trabajadores?				
20. ¿Presenta habilidad para persuadir al personal hacia el logro de metas?				

22. ¿Demuestra compromiso y obligación con la I.E participando de las actividades?				
23. ¿Es reconocido por sus logros y buen desempeño laboral?				
24. ¿Demuestra interés por el trabajo que realiza asumiendo retos administrativos?				

CUESTIONARIO SOBRE: TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Estimado(a) profesor(a) estamos realizando un trabajo de investigación en nuestra Institución, por favor esperamos su apoyo amable respondiendo los ítems de forma responsable, marque con un aspa (X) la opción que se acerque más a la realidad; no hay respuestas malas todas valen, sus respuestas son confidenciales.

Gracias por su valioso aporte.

Opciones de respuesta: TOTALMENTE EN DESACUERDO = 1 EN DESACUERDO = 2
DE ACUERDO = 3 TOTALMENTE DE ACUERDO = 4

N°	ITEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN: COMPETENCIA					
01	Se siente conforme en el puesto laboral que trabaja				
02	Considera que su carrera profesional es de vocación				
03	Emplea las tecnologías de información como un medio que facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes				
04	Promueve el uso de diversas herramientas digitales para gestionar la información				
05	Promueve el autodidactismo y la investigación en los estudiantes				
06	Promueve la ejecución de proyectos innovadores en la Institución				
07	Desarrolla la creatividad y descubrimiento en los estudiantes				
08	Crea nuevas estrategias de aprendizaje				
DIMENSION : ESTRATEGIAS					
09	Utiliza técnicas de aprendizaje eficaces en los estudiantes				
10	Aplica los conocimientos en la práctica con pertinencia				
11	Adapta las actividades en función a los estilos de aprendizaje				
12	Motiva a los estudiantes significativamente durante las clases				
13	Promueve trabajos en equipo y colaborativo en los estudiantes				
14	Desarrolla habilidades de interacción social en los estudiantes				
15	Se preocupa por la calidad de su trabajo				
16	Propicia el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza				
DIMENSIÓN : COMUNICACIÓN					
17	Utiliza y maneja estrategias de comunicación adecuada				
18	Propicia relaciones de confianza para comunicarse				
19	Muestra una comunicación fluida y pertinente				
20	Mantiene comunicación permanente con las autoridades educativas				
21	Se comunica con equidad con toda la comunidad educativa				
22	Escucha y toma en cuenta opiniones de los demás				
23	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace				
24	Propicia comunicación afable entre los estudiantes				

1

2

3

5

6

7

8

9

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

Yo, Rafael CHAMORRO MEJÍA, Docente de asesoramiento y elaboración de tesis de Maestría Oxapampa 2018, de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018** del estudiante DÍAZ LAVADO, LUZ MILAGROS, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **13 %** 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 toda las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Oxapampa 30 de Julio de 2018


Dr. Rafael Chamorro Mejia
DOCENTE POST GRADO UCV.

DNI. 19893813

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

Yo, Rafael CHAMORRO MEJÍA, Docente de asesoramiento y elaboración de tesis de Maestría Oxapampa 2018, de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión institucional y el talento humano en la Institución Educativa “Joaquín Capelo” La Merced Chanchamayo 2018** del estudiante DÍAZ LAVADO, LUZ MILAGROS, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **13 %** 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 toda las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Oxapampa 30 de Julio de 2018



Dr. Rafael Chamorro Mejía
DOCENTE POST GRADO UCV.

DNI. 19893813