



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas  
del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Administración de la Educación

AUTOR:

Mgr. Hualter Evaristo Alvino (ORCID: 0000-0001-9421-8235)

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a todos los directivos entregados en la mejora de la calidad de la educación en el Perú.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, expreso mi agradecimiento a Dios por estar conmigo en cada paso que doy y haberme dado salud, sabiduría para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio

A mi esposa, a mi hija y a mi hijo, quienes fueron un gran apoyo en todo este tiempo.

A mi asesor Dr. Luis Núñez Lira por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis.

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **EVARISTO ALVINO HUALTER**

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

**GESTIÓN EDUCATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA RED EDUCATIVA 03 - UGEL 05 - 2019**

Fecha: 11 de junio de 2019

Hora: 2:45 p.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fer

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*APROBAR POR MAYORÍA*

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

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*ABA*

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

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

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Hualter Evaristo Alvino, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado "Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019", presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Administración de la Educación.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, marzo de 2019



DNI: 22467070

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Declaratoria de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Fundamentos teóricos	18
1.4 Problema	29
1.5 Justificación	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. Método	33
2.1 Diseño de investigación	34
2.2 Variables	34
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de dato	36
2.5 Métodos de análisis de datos	38
2.6 Aspectos éticos.	38
III. Resultados	39
3.1 Resultados descriptivos de la variable	40
3.2 Resultados inferenciales	42
IV. Discusión	46

V.	Conclusiones	48
VI.	Recomendaciones	50
VII.	Referencias	52
	Anexos:	58
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	59
	Anexo 2: Población y muestra	63
	Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	64
	Anexo 4: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	67
	Anexo 5: Certificado de Validación de Instrumentos	73
	Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de tesis	80
	Anexo 7: Pantallazo software Turnitin	81
	Anexo 8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	82
	Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	83

## Índice de tablas

		Pág
		.
Tabla 1.	Resultados de logros de aprendizaje del nivel satisfactorio de comunicación y matemática - ugel 05 - nivel primaria - segundo grado (2012 - 2016)	15
Tabla 2.	<i>Juicio de expertos del instrumento de la variable gestión educativa</i>	36
Tabla 3.	Confiabilidad del instrumento	37
Tabla 4.	Juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano.	37
Tabla 5.	Confiabilidad del instrumento	38
Tabla 6.	Niveles de la gestión educativa	40
Tabla 7.	Niveles de la gestión del talento humano	41
Tabla 8.	Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión del talento humano	42
Tabla 9.	Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión del desarrollo de personas	43
Tabla 10.	Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión de retención de personas	44
Tabla 11.	Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión de recompensar de personas	45



**Indice de figuras**

	Pág
Figura 1. Resultados de logros de aprendizaje del nivel satisfactorio de comunicación y matemática – UGEL 05 – Nivel primaria – Segundo grado (2012-2016).	15
Figura 2. Integrando la gestión de recursos humanos	23
Figura 3. Talentos dotados de competencias	24
Figura 4. Competencias relacionadas con el talento.	25
Figura 5. Capacitación por puestos y competencias	26
Figura 6. Calculadora de población y muestra	35
Figura 7. Niveles de la gestión educativa	40
Figura 8. Niveles de la gestión del talento humano	41

## Resumen

El presente trabajo de investigación lleva por título “Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019”, el objetivo de este estudio es establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la gestión del talento en las Instituciones del nivel secundaria de red educativa 03, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho, 2019. La investigación realizada es de tipo descriptiva correlacional.

La población estuvo conformada por docentes de siete Instituciones Educativas del nivel secundaria y se trabajó con una muestra de 108 docentes en total, quienes manifestaron su percepción sobre la gestión educativa y la gestión del talento humano. La técnica para recoger los datos que se ha empleado es la encuesta, la cual estuvo conformada por dos cuestionarios: uno sobre gestión educativa y el otro sobre la gestión del talento humano.

En los resultados de la investigación se consiguió un coeficiente de correlación de nivel positivo muy bajo  $r=0,120$  con una  $p=0,230$  ( $p \geq 0,05$ ) por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna aceptándose la hipótesis nula. De estos resultados podemos sostener que no se encontró una relación de las variables gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

**Palabras claves:** Gestión educativa, Gestión del talento humano, gestión del desarrollo de personas, gestión de la retención de personas, gestión de recompensa de personas.

## Abstract

The present research work is entitled "Educational management and human talent management in educational institutions of the secondary level of the educational network 03 - UGEL 05 -2019", the objective of this study is to establish the relationship that exists between educational management and the management of talent in the Institutions of the secondary level of educational network 03, UGEL 05 - San Juan de Lurigancho, 2019. The research carried out is descriptive correlational type.

The population consisted of teachers from seven educational institutions of the secondary level and a sample of 108 teachers in total, who expressed their perception of educational management and human talent management. The technique to collect the data that has been used is the survey, which consisted of two questionnaires: one on educational management and the other on the management of human talent.

In the results of the investigation, a very low positive level correlation coefficient  $r = 0.120$  was achieved with a  $p = 0,230$  ( $p \geq 0.05$ ), therefore the alternative hypothesis is rejected, accepting the null hypothesis. From these results we can argue that no relationship was found between the variables educational management and human talent management in the educational institutions of the secondary level of the educational network 03 - UGEL 05 -2019.

**Keywords:** Educational management, Human talent management, people development management, people retention management, people reward management.

# **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Al revisar los fundamentos teóricos sobre la gestión educativa en el mundo encontramos estudios, investigaciones que tienen en común el problema de la pertinencia de modelos de gestión que responda a necesidades urgentes de atención en la educación básica, porque el desarrollo de la ciencia y la tecnología, hace que permanentemente se contextualicen los modelos de gestión educativa. Las características de los estudiantes en edad escolar van cambiando cada cierto periodo de tiempo y en relación a los modelos de gestión educativa no están respondiendo en forma pertinente, por la forma de organización y de las nuevas responsabilidades de los agentes educativos (Directivos, docentes, administrativos). Una de las acciones para garantizar mejores servicios en educación, tiene que estar relacionado con la acreditación institucional de las instituciones educativas y sobre este tema.

Martínez, Tobón y Romero. (2016). En el resumen del artículo científico plantea: i) Los modelos de gestión de desempeños están ausentes ya que se prioriza el modelo administrativo, ii) carece de credibilidad los organismos de acreditación y hay un poco involucramiento de la comunidad educativa, iii) en la práctica pedagógica se observa más su prioridad en los contenidos temáticos y no el real desarrollo de la competencia, muy a pesar de estar planificado, iv) carece de una visión compartida por parte de la comunidad educativa, que este de acorde con los retos de la esta sociedad. (p. 1)

De la conclusión para acreditarse las instituciones educativas plantean desarrollo de competencias en sus instrumentos de planificación curricular por competencias y en la práctica desarrollan más los contenidos. Alíes (2008). En su libro, concluye que la gestión de recursos humanos, es el dominio de los conocimientos y las competencias; siendo las competencias las que determinarán un desempeño superior. Para verificar si posee un talento superior, en muchos casos se evidencia con la presencia de la motivación. En esos casos la combinación de la motivación y el dominio teórico son evidencias del talento al desarrollar alguna actividad. La motivación es una componente importante para desarrollar el talento, esta ha sido estudiada por David McClelland, plantea que para la existencia de la motivación esta considera los resultados que se

obtienen con la motivación; la influencia que se logra con la motivación para ejecutar una actividad y la capacidad de identificarse con una gestión como parte de una motivación. (p. 62)

A nivel nacional, El objetivo estratégico 4 del Proyecto Educativo Nacional (PEN) define que la educación nacional debe gestionarse con criterios relacionados con la ética pública, equidad, calidad y eficiencia; para lograr este objetivo debe de existir una articulación del sistema educativo en cada uno de los órganos de gestión, desde las básicas y todas las instancias intermedias hasta el ministerio de educación.

Barr, Castro, Guzmán, y Miranda (2018), Con respecto al: Diseño y articulación del sistema educativo: i) El diseño propuesto por la política de gestión pública está relacionado con los diversos contextos regionales; pero encontramos que se viene gestionando alejados de la realidad y en duplicidad de responsabilidades ii) Existe el marco normativo que permite gestionar en forma descentralizada, lo real es que existe poca articulación entre el Minedu y la Regiones; a falta de una buena gestión de la información con una comunicación horizontal. iii) Hay la necesidad de plantear acuerdos inter-gubernamentales para gestionar la información de experiencias regionales de éxito en la mejora de la gestión educativa. Avances y desafíos en el fortalecimiento y consolidación de la institución educativa: i) la institución educativa es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo donde la finalidad es la formación integral de sus estudiantes. ii) La condición de articular las distintas políticas y estrategias del servicio educativo es la reorganización de las instituciones educativas haciendo que estas brinden servicios en la educación básica. iii) Esta forma de visualizar la gestión requiere de un nuevo perfil de director para ejercer su liderazgo pedagógico. (pp. 30-36)

De la realidad nacional podemos concluir que existe muchos esfuerzos desde el gobierno central con el tema de la gestión pública y su modernización, refrendado con el D.S. N° 04-2013-PCM. En uno de los pilares de la modernización se plantea la gestión en el modelo del enfoque por procesos: Procesos estratégicos con el nombre de Dirección y Liderazgo; los Procesos misionales u operativos denominado Desarrollo Pedagógico y Convivencia

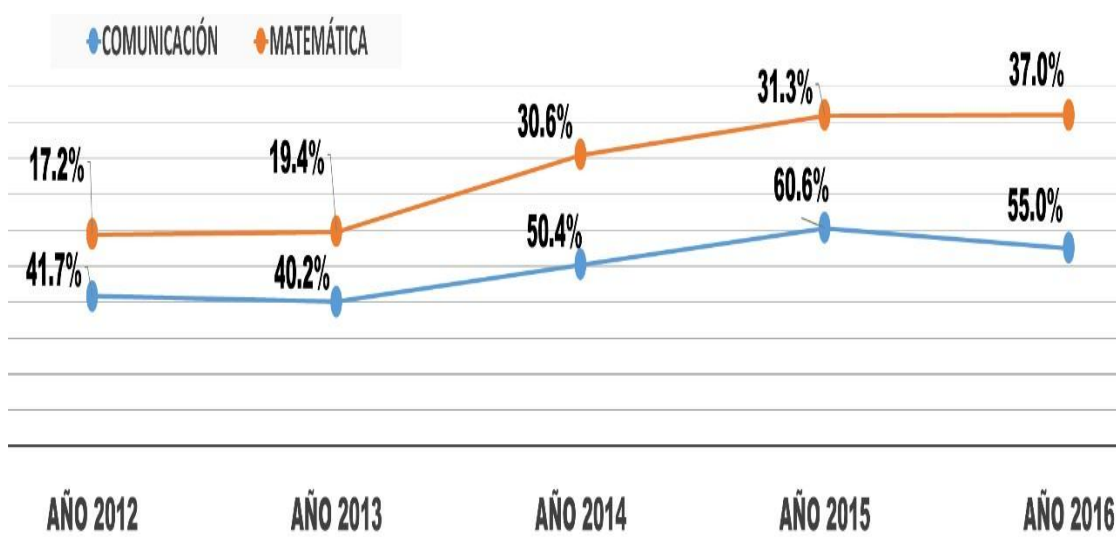
Escolar; y los Procesos de Soporte denominado Funcionamiento de la institución educativa.

De acuerdo a los resultados alcanzados en los últimos cinco años de la Evaluación Censal de Estudiantes del 2° grado del nivel primaria, se observa en estos resultados que el logro satisfactorio en promedio de los últimos cinco años en comunicación es 49.6% y en matemática es 27.1%. la conclusión de esta data es que en resultados de aprendizaje de los estudiantes del segundo grado la UGEL 05, se encuentra por debajo del 50% en el nivel satisfactorio.

*Tabla 1*

*Resultados de logros de aprendizaje del nivel satisfactorio de comunicación y matemática - ugel 05 - nivel primaria - segundo grado (2012 - 2016)*

ÁREA CURRICULAR	AÑO-2012	AÑO-2013	AÑO-2014	AÑO-2015	AÑO-2016
COMUNICACIÓN	41.7%	40.2%	50.4%	60.6%	55.0%
MATEMÁTICA	17.2%	19.4%	30.6%	31.3%	37.0%



*Figura 1. Resultados de logros de aprendizaje del nivel satisfactorio de comunicación y matemática – UGEL 05 – Nivel primaria – Segundo grado (2012-2016).*

De la gráfica se observa que los resultados obtenidos en comunicación son ascendentes en los últimos 5 años existe un crecimiento de 20%, en matemática la tendencia es de una fluctuación pues luego de ascender hasta 19% para el 2016 desciende en 5%. Esta fluctuación nos permite interpretar que en los últimos cinco años no se ha planificado de acuerdo a los diferentes contextos que presentan las instituciones educativas en relación a los niveles de desempeño de los agentes educativos.

De la UGEL 05, podemos encontrar que no publica los resultados de los monitoreos que ejecutan los directores a sus docentes y administrativos, luego lo que tenemos es una percepción en la mayoría de las instituciones educativas no existe evidencia de buen servicio educativo.

Sobre el fortalecimiento de los agentes educativos en la mayoría de las instituciones educativas poco casi nada se ejecuta, de allí que se observa instituciones educativas en un mal estado de mantenimiento.

La investigación desarrollada busca identificar la relación existente entre la gestión educativa y la gestión del talento humano, considerando para esto el modelo de gestión educativa que posee cada una de las organizaciones escolares que fueron parte de la presente investigación.



## 1.2. Trabajos previos

Álvarez (2016) en su investigación desarrollada en la Universidad Andrés Bello de Chile, concluye que toda institución sea pública o privada debe de contar con un plan estratégico que permita cumplir los objetivos planteados; considera también que para el cumplimiento del plan estratégico debe de generar y crear herramientas de gestión que permitan organizar las buenas intenciones y la organización de las diferentes actividades.

Osorio (2016) en su investigación desarrollada con el título de "*La evaluación institucional en las instituciones educativas de carácter público de Ibagué*", investigación desarrollada en la Universidad de Tolima - Colombia; concluye que la autoevaluación es un proceso continuo que permite diagnosticar, y plantear acciones de mejoramiento. Como herramienta de gestión los encuestados asumen sus responsabilidades de acuerdo a la valoración de sus desempeños, para luego proponer un mejoramiento de sus desempeños. La evaluación institucional asumida por los encuestados como una herramienta de mejora de sus acciones.

Rodríguez y Santofimio (2016). Desarrollo una investigación en Colombia, y en ella concluye que: La propuesta del modelo centrado en el talento humano se implementó con éxito, ya que mejoró el clima institucional y el comportamiento ético. Sirvió para el crecimiento profesional y personal, pues desarrollaron mecanismos para actuar con estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales. La movilización, competencias y capacidades de los trabajadores permiten el fortalecimiento de la cultura organizacional y permite actuar para nuestra misión, visión y los objetivos.

Alvarado (2017) al final de su investigación concluye que luego de aplicar los diferentes procesos relacionados con la gestión educativa, estas tienen una influencia sobre los recursos humanos, ya que se evidencian en su desempeño al ejecutar sus actividades en las cuales han sido responsables.

Damas y Oliva (2017) concluye que una gestión educativa de calidad tendrá una alta aceptación de los servicios destinados a los estudiantes,

entendiendo que la gestión de calidad se refiere a la eficiencia y eficacia de los servicios pedagógicos que brindan los docentes en la institución educativa.

Tripul (2017) realizó una investigación en el distrito del Agustino en la Institución Educativa "Glorioso Húsares de Junín"; en dicha investigación concluye que la supervisión pedagógica influye considerablemente en la propuesta pedagógica, la de los proyectos de innovación y los servicios complementarios.

León (2017) realizó una investigación y en ella llega a la conclusión que la gestión del talento humano ha influenciado en la motivación de los trabajadores de las microempresas objeto de estudio.

Huerta (2017) concluye en su investigación que los directores se han sentido comprometidos con su liderazgo para la ejecución de planes de mejora y solución de la problemática escolar

Castillo (2016) concluyó que los desempeños de los docentes que laboran en la universidad privada de Lima, se observa mejor rendimiento cuando conocen los objetivos estratégicos formulados en la planificación estratégica, potencializando los diferentes talentos que poseen los trabajadores de la institución.

### **1.3. Fundamentos teóricos.**

#### **1.3.1. Gestión educativa**

El Ministerio de Educación del Perú; en el año 2017 a través de una resolución vice ministerial de número tres cientos cuarenta y cinco, promulga la norma técnica para la formulación de modelos de servicio educativo en educación básica y en ella define; como el ordenamiento y organización del servicio educativo como un conjunto de procesos que se desarrollan en relación a la generación de condiciones óptimas en logística y de desempeño profesional que conduzcan a lograr mejores aprendizajes y brindar servicios de calidad a los usuarios de acuerdo a los fines y propósitos de las política educativas nacionales. (p. 1)

Según: Acevedo, Valenti y Aguiñaga. (2017); sobre la gestión educativa, define que es debe orientar los esfuerzos de la comunidad educativa, a desarrollar sus labores escolares con una mística de la promoción del trabajo colaborativo, priorizar objetivos comunes para el logro de los aprendizajes, realizar acompañamiento, monitoreo y evaluación a la práctica docente, desarrollar procedimientos administrativos que permitan el logro de los propósitos institucionales, con participación de todos los trabajadores. (p. 60).

De esta definición se puede relacionar con la realidad de nuestro país, considerando que las responsabilidades de los directivos están en tres dimensiones: la gestión institucional, que tiene que velar por el logro de las metas planificadas de acuerdo a los problemas identificados en el diagnóstico. La gestión pedagógica, cuando orienta sus esfuerzos del colectivo a la atención de situaciones significativas de aprendizaje con el acompañamiento, monitoreo y la evaluación de los desempeños de los docentes. La gestión administrativa; los procedimientos administrativos entendido como las diversas actividades que permitan el soporte logístico, y de atención a la infraestructura institucional en favor de alcanzar un buen servicio a la comunidad.

Sobre la gestión educativa, Rico (2015), arriba a plantear ciertas capacidades que debe poseer un gestor educativo: Debe poseer la capacidad de liderar para tomar decisiones que le permitan ser asertivo con la demanda social en educación, debe realizar procesos que movilicen a sus actores a que interactúen en la comprensión de la movilización social de los aprendizajes. Este liderazgo debe de generar en sus responsabilidades la capacidad de planificar, acompañar y evaluar las diferentes actividades alrededor de la gestión y que guarden relación con el contexto en donde se aplique. Para lograr que estas funciones se necesite de la convocatoria de un nuevo modelo de gestión, en donde se identifique cada uno de los servicios u productos, optimizando los recursos y potencializando el recurso humano de acuerdo a sus competencias y talentos, este nuevo modelo de gestión es la de procesos. (p. 57). A lo definido por Rico, podemos interpretar que la gestión educativa demanda un nuevo tipo de gestor con la competencia de liderar los esfuerzos institucionales para que la institución educativa tenga participación en el desarrollo social-humano de los que son parte del servicio educativo; al referirse que la pertinencia de que sus

actores identifique un problema y en función a ello se intervenga con algún proyecto de investigación o innovación con los estudiantes y la comunidad educativa.

La UNESCO en Perú en el año 2011, define sobre la gestión educativa que es una organización sistémica porque existen responsabilidades del director, del docente, de los trabajadores administrativos, de los padres de familia-estudiantes, enmarcadas en un contexto socio cultural con normas, principios, procesos que orientan a los resultados de aprendizajes de los estudiantes. Se dimensionan en lo pedagógico, administrativo, institucional y comunitario. (Unesco, 2011, p. 32)

La gestión educativa según Arroyo (2009), tiene que estar relacionada con los procesos que generan servicios y productos de acuerdo a la visión y misión, movilizándolo a todos los docentes, administrativos y el currículo; promoviendo la mejora de los aprendizajes, bajo el soporte de los recursos humanos, materiales y económicos. Se observa un manejo integral de entre los principios de gestión, los recursos y los estudiantes, con el monitoreo y acompañamiento en los diferentes procesos que se ejecutan en el cumplimiento de esa visión institucional. (p. 46)

Según Beltrán (2007), gestión educativa es la especialización en los procesos y la valoración de los servicios en el marco de una cultura organizacional. Según este autor las estrategias y mecanismos que tengamos que implementar en el funcionamiento de la institución educativa son procesos que tienen que establecerse en el plan de desarrollo de personas, pues esta determinará el éxito de la gestión. (p. 87)

Para Alvarado (2006) la gestión, tiene que estar relacionado con el conjunto de actividades que movilizan recursos materiales y de organización institucional (Principios, leyes, y acuerdos institucionales), que son parte de los procedimientos administrativos, pedagógicos e institucionales, con el propósito de brindar un mejor servicio. (p. 17)

Según Tapia (2003) la gestión educativa es la que transforma una realidad de acuerdo a una propuesta integradora todos los procesos y servicios que se

ejecutan alrededor de la mejora de la educación. Estos procesos y actividades deben ser planificados y aplicados con estrategias novedosas de involucramiento de los agentes de la comunidad educativa. (p. 135)

La gestión educativa para Ivancevich (1997). Plantea relacionar la teoría, política y la práctica poniendo en jerarquía los principios en el campo educativo. Según el autor las propuestas educativas que serán gestionadas responden a un propósito político. Las responsabilidades en la gestión están en el marco de una ley de trabajo y esa responde a la política de servicio implementada en un país, de acuerdo a estas normas se produce el control administrativo y cumplimiento de las funciones establecidas en estas normas laborales. (p. 108)

### **1.3.2. Dimensiones de la variable gestión educativa**

#### **Dimensión institucional**

La Unesco (2011), esta dimensión permite relacionar a los diferentes trabajadores con el modelo de gestión escolar, para brindar un servicio de calidad. En esta dimensión nos permite planificar, sistematizar y analizar las diferentes actividades referidas al funcionamiento de cada proceso, entre estos procesos: la estructura organizacional, la distribución de responsabilidades a cada operador de las actividades, la temporalización de los servicios, así como la documentación de los procesos para las relaciones entre las diferentes áreas de la institución educativa. (p. 35)

#### **Dimensión pedagógica**

Unesco (2011) sobre la dimensión pedagogía afirma que esta dimensión tiene relación directa con las actividades de planificación y ejecución pedagógica. En esta dimensión se incluye la revisión y aceptación de la propuesta pedagógica: los enfoques metodológicos, la planificación curricular institucional PCI, en la que se considera los lineamientos de programación curricular, los lineamientos metodológicos por cada área curricular y por los diferentes niveles de estudio, los lineamientos de evaluación de acuerdo a los enfoques de las áreas curriculares, el contexto social y los lineamientos de convivencia escolar y tutoría educativa. Comprende también lineamientos sobre los desempeños de los

docentes en la movilización de las competencias con planes y proyectos de mejora sobre los aprendizajes. (p. 36).

### **Dimensión administrativa**

Unesco (2011), sobre la gestión administrativa, considera que debe ser el soporte de funcionamiento de las instituciones educativas, la gestión administrativa son la ejecución de diversas actividades y procesos de las condiciones, recursos materiales, tiempo, seguridad e higiene y el talento humano, desarrollando monitoreo y acompañamiento a los agentes educativos para obtener mejores logros de aprendizajes de los estudiantes. (p. 36).

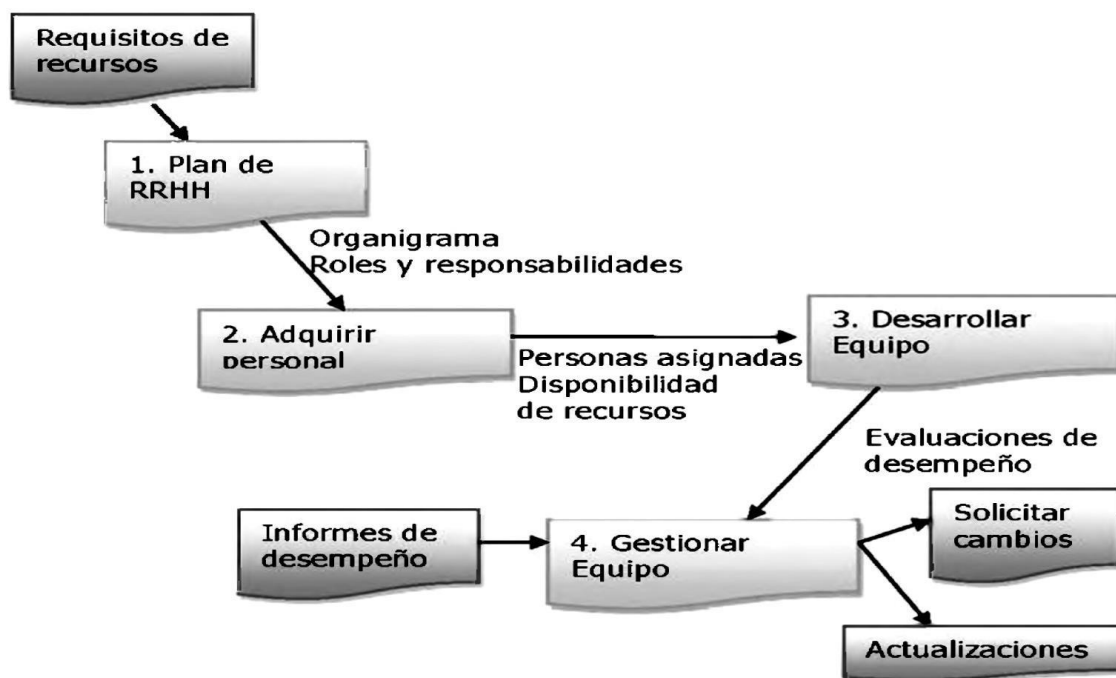
### **Dimensión comunitaria**

Unesco (2011), sobre la dimensión comunitaria considera actividades de relaciones interinstitucionales con las diferentes organizaciones de la comunidad con la finalidad de abordar para solucionar problemas relacionadas con ese contexto. La forma de atención a la problemática de la comunidad se desarrollará con la formulación de alianzas y convenios. (p. 37)

### **1.3.3. Fundamentos teóricos del talento humano**

Tobón (2017). Sobre el talento humano describe que consiste en trabajar con otros en la identificación, interpretación, explicación y resolución de problemas del entorno, desarrollando mecanismos de articulación de los conocimientos, habilidades y comportamientos éticos; promoviendo un actuar en el marco de un pensamiento complejo afín de tener una realización personal y contribuir en el desarrollo institucional como parte de la mejora continua. (p. 51)

Lledó (2013) considera que los recursos humanos son: i) Planificar el desarrollo de las personas y los mecanismos de trabajo en equipo y de comunicación institucional. ii) Identificar a los integrantes del equipo humano responsable de cada uno de los servicios y productos. iii) Se formula un plan de desarrollo de las personas en la optimación de los recursos materiales y de tiempo. iv). se gestiona cada uno de las actividades como parte de los procesos, esta gestión se relaciona con los monitoreos y controles de calidad de los servicios y productos. (p. 203).



*Figura 2:* Integrando la gestión de recursos humanos, tomado de Administrador de proyectos.

Podemos concluir sobre los recursos del talento humano, sostiene que es fundamental en el éxito de una gestión; las tareas, los procesos, los proyectos son de responsabilidad de una persona que posee las competencias para ejecutar con mayor eficacia el servicio o elaborar el producto; pues estas no se desarrollan ni se ejecutan sin el aporte del talento de la persona.

Castañeda y Zuloaga (2014) sostiene que el fortalecimiento de las personas debe hacerlo el equipo de la gerencia educativa para fortalecer a las personas en sus competencias laborales con calidad humana en el servicio que brinda en la institución educativa. También tiene que ver con los intereses de los trabajadores a fin de mejorar sus competencias con actitud positiva y preocupado por los objetivos institucionales.

Mora (2012) la administración de los recursos humanos es un instrumento táctico que te permiten atender con éxitos los diferentes procesos en el entorno de la gestión, busca promover el desarrollo de más alto grado de las personas en el desempeño de sus responsabilidades.

Para Franco (2011) gerenciar a los individuos en su más alto desarrollo de sus capacidades para desempeñarse en el área del cual es responsable en

brindar un determinado servicio, esta gerencia pasa por reconocer su estado actual y llevar a desarrollar su más alto nivel de desempeño.

Riascos y Aguilera (2011). Cita en su artículo científico a García, Sánchez y Zapata quienes suscriben que la gestión humana son lineamientos políticos, planes y programas, que permiten desarrollar competencias en los trabajadores para motivarlos en la ejecución de actividades en el logro de objetivos de manera efectiva. (p. 144).

Según Chiavenato (2009) las personas se diferencian por tener una competencia, capacidad, habilidad que permite un mejor desempeño en el cumplimiento de alguna función o responsabilidad de servicio o producto. Estas competencias individuales según Chiavenato son cuatro: i. Conocimiento. Se trata del saber, es el dominio de estrategias para estar siempre en un proceso de formulación y actualización de conceptos, teorías, principios. ii. Habilidad, se trata de saber hacer. Tener la capacidad de saber resolver situaciones o problemas con la aplicación de los conocimientos. iii. Al relacionar el problema con el contexto, lo denominamos juicio, haciendo una sistematización y análisis de la información; para tomar decisiones de acuerdo a las prioridades. iv. Actitud, se trata de hacer que ocurra; la pro-actividad, la resiliencia, la eficiencia se evidencian en los desempeños al lograr los objetivos planteados. (pp. 49-50)

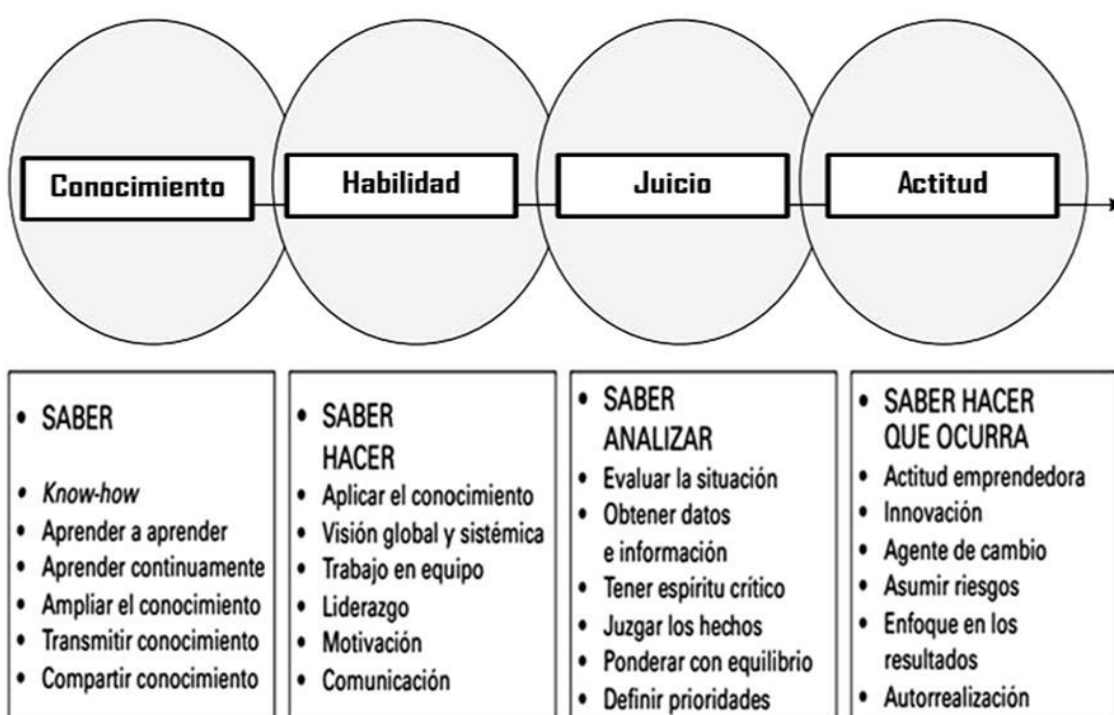




Figura 3: Talentos son las personas dotas de competencias. Chiavenato (p. 53)

Calderón, Naranjo (2004). En la revista Semillero de Investigación en Gestión Humana Define sobre las competencias de talento humano, deben lograr resultados tangibles al termino del servicio, estos resultados pueden ser: i. Optimizar los procesos en la búsqueda de un mejor servicio, ii. Identificarse con los objetivos y metas institucionales. iii. Gestionar mejores elaciones humanas. (p. 88). Cuando los trabajadores desempeñan sus servicios con eficiencia y eficacia, se manifiesta el talento humano. Alles (2008, p. 66)



Figura 4: Competencias relacionadas con el talento.

#### 1.3.4. Dimensiones de la variable gestión del talento humano

##### Dimensión 1: Desarrollo de las personas

Para Chiavenato (2009), desarrollar a las personas es brindarles los conocimientos, desarrollar habilidades, promover actitudes positivas y proactivas, para cambiar sus habilidades y sean más eficaces en las actividades que son responsables. Para desarrollar el talento se considera: La capacitación, el desarrollo actitudes en las personas y el mejoramiento de la cultura organizacional. (p. 366)

## Capacitación

Chiavenato (2009), acerca de la capacitación manifiesta que es un medio para desarrollar las capacidades y habilidades de las personas que les permita mejorar los diferentes procesos al realizar un servicio. (p. 371)

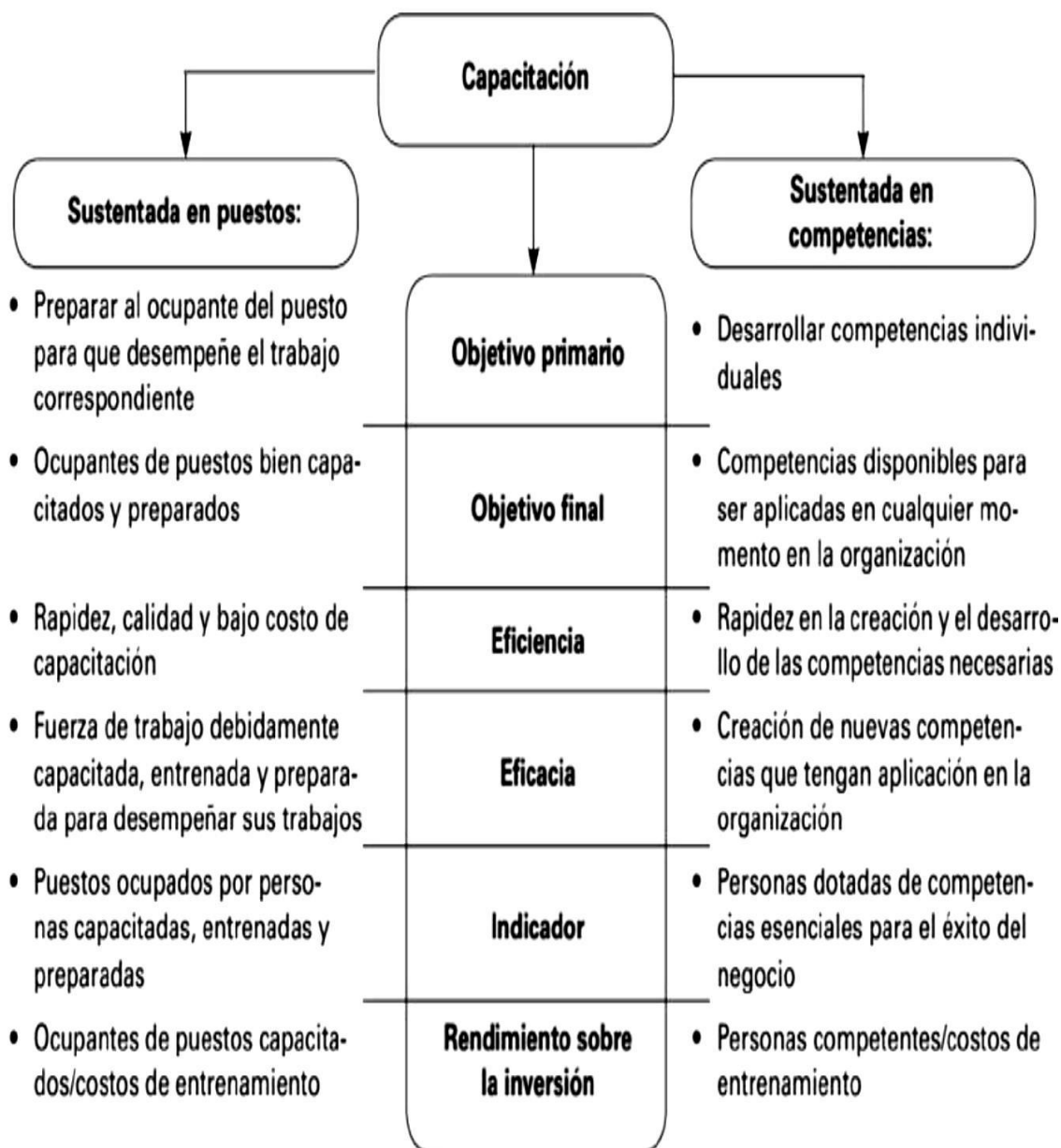


Figura 5: Capacitación por puestos y competencias, tomada de Chiavenato (p. 53)

### Desarrollo de las personas

Para Chiavenato (2009), la formación continua en conocimientos, habilidades y protocolos en la mejora de los procesos que permiten hacer

más eficiente el servicio, el uso de recursos y tecnologías en su práctica laboral; se denomina desarrollo de personas. (p. 414)

### **Desarrollo organizacional**

Según Chiavenato (2009), la modificación de la cultura organizacional utilizando la investigación, modificando lineamientos para promover valores y actitudes, con la aplicación de conocimientos y las ciencias conductuales se puede desarrollar la organización para resolver los problemas que retrasan el logro de los objetivos institucionales. (pp. 423-425)

### **Dimensión 2: Retención de las personas**

Chiavenato (2009) plantea que las relaciones interpersonales, los estilos de administración y los programas de gestión de riesgo; permite desarrollar lineamientos para la retención de personas, ya que estas al ser fortalecidos en los procesos de su responsabilidad, permitirán el éxito de la gestión. La retención de las personas se hace evidente cuando existen buenas relaciones entre trabajadores y un buen plan de bienestar de calidad de vida. (p. 440)

#### **Relaciones entre trabajadores**

Chiavenato (2009). La importancia de los objetivos institucionales solicita que las personas tengan la capacidad para trabajar en una organización; estas capacidades son: La responsabilidad frente al trabajo, las relaciones de trabajo con los colegas y superiores, la forma de atender a los usuarios, con eficiencia enfocándose en los objetivos y metas institucionales; deben ser de la cultura organizacional. Las relaciones entre las personas están relacionadas con los estilos de administración, porque en estas existe una forma o estructura de funcionamiento en el logro de las metas, en esa organización se alinea en forma eficaz las relaciones interpersonales con la gestión de los conflictos (p. 444)

#### **Bienestar y calidad de vida**

Para Chiavenato (2009) las condiciones psicológicas, sociales, de higiene y la seguridad en el trabajo, hacen posible convivir en condiciones

saludables física y mentalmente; en esto se observa la calidad de vida organizacional. (p. 474)

En el bienestar físico de los trabajadores se debe considerar la infraestructura, esta debe ser coherente con el tipo de actividad que desarrolla el trabajador, teniendo una buena iluminación, ventilación y ser espacioso para su desplazamiento. En el bienestar psicológico, se refiere al tipo de relaciones interpersonales, basados en el respeto y el cuidado de la salud mental. Con respecto a los recursos materiales, estas tendrían que ser directamente relacionadas con el tipo de servicio que desarrolla y de acuerdo a su condición física del trabajador, que permitan el uso adecuado del esfuerzo físico y mental (p. 492)

### **Dimensión 3: Recompensar personas**

Los logros de los objetivos institucionales están directamente relacionados a la planificación estratégica y la ejecución de sus actividades, quienes ejecutan estas actividades son los trabajadores, en ese sentido Chiavenato (2009), plantea el reconocimiento a los trabajadores por el esfuerzo alcanzado en los resultados. (p. 278)

Para atraer, retener y motivar a los trabajadores, muchas organizaciones desarrollan mecanismos de recompensar los desempeños de sus trabajadores. Estos mecanismos de recompensa, son los incentivos y las remuneraciones por los servicios laborales que ejecutan los trabajadores

Una forma de recompensar a los desempeños de los trabajadores, además de su retribución económica contractual son los incentivos, se deben plantear mecanismos de incentivos para generar un comportamiento laboral eficiente, que le permitan alcanzar las metas. Chiavenato (2009, p. 316)

Las remuneraciones por las prestaciones de servicios, son aquellas que se reconocen por los servicios extraordinarios, ya sea por la jornada laboral o por la calidad de los servicios más allá de los estándares previstos, estas están directamente relacionadas en la mejora de los procesos, la mejora de los desempeños, la mejora de las relaciones interpersonales. Chiavenato (2009, p. 344)

#### **1.4. Problema:**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019?

¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019?

¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019?

## **1.5. Justificación**

### **Teórica.**

La investigación se hace sostenible con el marco teórico, la revisión de diferentes autores, teorías, conceptos, definiciones en diferentes épocas; permitió asumir una posición con estas referencias a lo largo de la investigación. Estas definiciones teóricas permiten que el lector contextualice la variable y sea entendida en su real dimensión propuesta por el autor de la investigación. Se define las dimensiones de cada variable de estudio con la finalidad de que sea interpretada y utilizada en posteriores trabajos de investigación.

### **Práctica**

La importancia de la presente investigación radica en identificar las dimensiones que intervienen en la gestión educativa y en los protocolos de intervención de los servicios educativos que son responsabilidad del recurso humano, con el único objetivo de tener mejores resultados institucionales. Esta investigación busca relacionar a los trabajadores en la ejecución de los procesos relacionados con su forma de intervención en la gestión. Al encontrar la relación podemos estar en mejora continua. La presente investigación busca fortalecer las competencias de los directivos en documentar cada proceso que se relaciona entre las dos variables de estudio, para tener mejores resultados en su gestión.

### **Metodológica**

Los resultados que se pueden lograr en la investigación, depende mucho de la metodología, por ello en la presente se han hecho uso de dos instrumentos generados en otras investigaciones. Estos Instrumentos que fueron validados por expertos, la confiabilidad con una prueba piloto y el uso de programas estadísticos. La sistematización y el análisis de datos se realizaron con el SPSS en su versión 25.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la gestión escolar con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación de la gestión educativa y la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Determinar la relación de la gestión educativa y la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Determinar la relación de la gestión educativa y la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.



## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

En la presente investigación es no experimental, de corte transversal o transaccional y quiere medir la relación que existe entre la gestión educativa y la gestión del talento humano, por lo tanto, es correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 96) sostiene que las variables no se pueden manipular por ser investigaciones no experimentales y se dice que es transversal por que se ejecutan en un momento determinado y espacio seleccionado. Para Tamayo y Tamayo (2012, p. 50) las investigaciones correlacionales son aquellas que verifican la intervención para modificar o no modificar una variable sobre otra

La investigación según el tipo de estudio es básica y sustantiva, según Carrasco, (2008) es básica por que la investigación solo busca ampliar o profundizar los conocimientos sobre una realidad relacionada con la investigación. (p. 43). Y es sustantiva porque busca exponer y anticipar una situación que se desprende de un problema de acuerdo a Reyes (2002).

Se permite plantear una hipótesis que más adelante podrá ser verificada a fin de sacar conclusiones y posteriormente las recomendaciones por ser un enfoque hipotético deductivo.

## **2.2 Variables**

### **Gestión Educativa**

Es una organización que consta de varios órganos de gestión: directivo, órgano pedagógico, administrativo y de concertación y vigilancia; enmarcadas en un contexto socio cultural con normas, principios, procesos que permiten alcanzar mejores resultados. Se dimensionan en lo pedagógico, administrativo, institucional y comunitario. (Unesco, 2011, p. 32)

### **Gestión del talento Humano**

Las personas se diferencian por tener un conocimiento, capacidad, habilidad que permite un mejor desempeño en el cumplimiento de alguna función o responsabilidad de servicio o producto. En la gestión del talento humano se considera el desarrollo de la persona, la retención de personas y la recompensa personas Según Chiavenato (2009, pp. 49-50)

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población de estudio

En la Red Educativa 03 de la UGEL 05 en San Juan de Lurigancho existen un total de siete II. EE del nivel secundaria que cuenta con 149 docentes en total. Levin y Rubin (2004). las poblaciones pueden ser infinitas o extensas, por ello se trabaja con muestras. (p. 30).

### 2.3.2 Muestra

La muestra probabilística fue de 108 docentes seleccionadas del total de colegios de la Red Educativa 3, quienes opinaron sobre los diversos indicadores descritos para cada variable. Murray (2010, p. 65) la muestra es una representación importante de la población en estudio, y esta se obtiene haciendo un cálculo con la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2(p)(q)(N)}{e^2(N - 1) + z^2(p)(q)}$$

#### Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población



Asesoría Económica & Marketing  
Copyright 2009

#### Calculadora de Muestras

Margen de error:  
   
 Nivel de confianza:  
   
 Tamaño de Poblacion:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 149**

**Tamaño de muestra: 108**

Figura 6. Calculadora de población y muestra.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario que contiene varias preguntas de acuerdo a las dimensiones de cada variable y nos permite recoger la opinión de los docentes. Tamayo (2012) sostiene que, en la operatividad de la investigación, se considera las técnicas, encuestas, análisis de documentos, el protocolo a seguir y los detalles del recojo de datos. (p. 182)

### **Instrumento 1: Ficha técnica.**

**Denominación** : Ficha de evaluación de la gestión educativa

**Autora** : Br. Maribel Contreras Zelada

**Tiempo** : 60 minutos

**Estructura** : 30 ítems

**Nivel de medición** : Politómica

### **Validez a juicio de expertos:**

Se realizó a opinión de los expertos, quienes valoraron la pertinencia, relevancia y claridad, de los ítems.

### *Tabla 2*

*Juicio de expertos del instrumento de la variable gestión educativa.*

Expertos	Aplicabilidad del instrumentos
Mg. Eliana Soledad Castañeda Núñez	Aplicable
Mg. Ángela Haydee Retes Borja	Aplicable
Mg. Carmen Flor Yataco Gonzales	Aplicable

### **Confiabilidad del Instrumento.**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se ejecutó una prueba piloto a una muestra representativa y estos datos fueron procesados obteniéndose los siguientes resultados.

Tabla 3

*Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0,938

**Instrumento 2: Ficha técnica.**

**Denominación** : Ficha de evaluación de gestión del talento humano

**Autor** : Adaptación de Torres, Alarcón y Serna, citado por De león.

**Tiempo** : 45 minutos

**Estructura** : 18 ítems

**Nivel de medición** : Politómica

**Validez a juicio de expertos:**

Se realizó a opinión de los expertos, quienes valoraron la pertinencia, relevancia y claridad, de los ítems considerados en el instrumento de recojo de información.

Tabla 4

*Juicio de expertos del instrumento de la variable gestión del talento humano.*

Expertos	Aplicabilidad instrumentos
Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Dra. Luzmila Garro Aburto	Aplicable
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable

**Confiabilidad del Instrumento.**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se ejecutó una prueba piloto a una muestra representativa y estos fueron los resultados

*Tabla 5*

*Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 2	Alfa de Cronbach	0,900

## **2.5 Método de análisis de datos**

Luego de aplicar los instrumentos para recoger los datos. Estas fueron ingresaron a una hoja de Excel, luego ejecutar el análisis en el SPSS 25, primero se realizó la comparación de variables de acuerdo a los niveles de la escala de Likert, Así mismo se realizó la prueba de Spearman y verificar la correlación de las variables y sus dimensiones. La metodología nos permitió verificar las hipótesis y poder dar respuesta a los objetivos planteados para cada problema de la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

En esta investigación, se ha cumplido los criterios establecidos por esta casa de estudios, en donde se plantea que se debe respetar los derechos de autoría de la información y de los diferentes instrumentos aplicados en esta investigación; por ello se reconoce a los diferentes autores, datos de editorial y el país donde se declaró la información.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos de la variable

#### 3.1.1 Variable gestión educativa.

Tabla 6

Niveles de la gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	64	59,3
Malo	2	1,9
Regular	42	38,9
Total	108	100,0

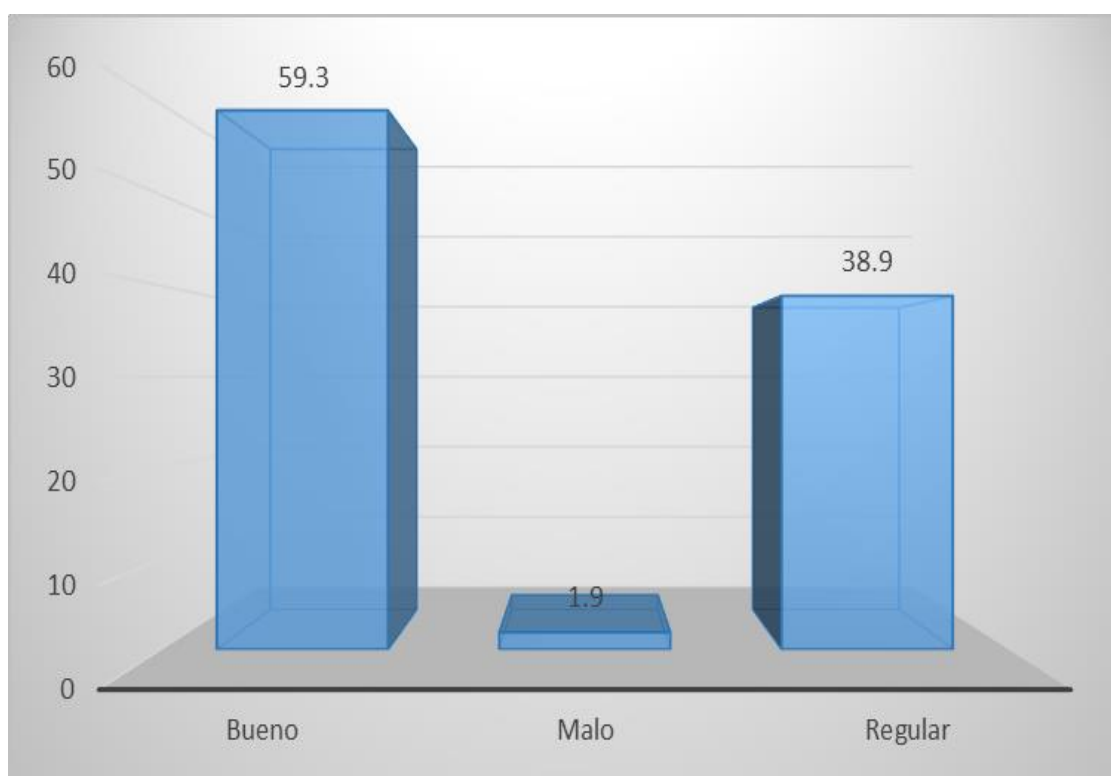


Figura 7. Niveles de la gestión educativa.

Se observan en la tabla 6 y figura 7, el nivel bueno el 59,3%, 1,9% en nivel malo y el 38,9% en un nivel regular. De acuerdo a esta información la variable de la gestión educativa presenta una tendencia del nivel bueno, según las respuestas de los encuestados.



### 3.1.2 Variable gestión del talento humano

Tabla 7

Niveles de la gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	14	13,0
Malo	67	62,0
Regular	27	25,0
Total	108	100,0

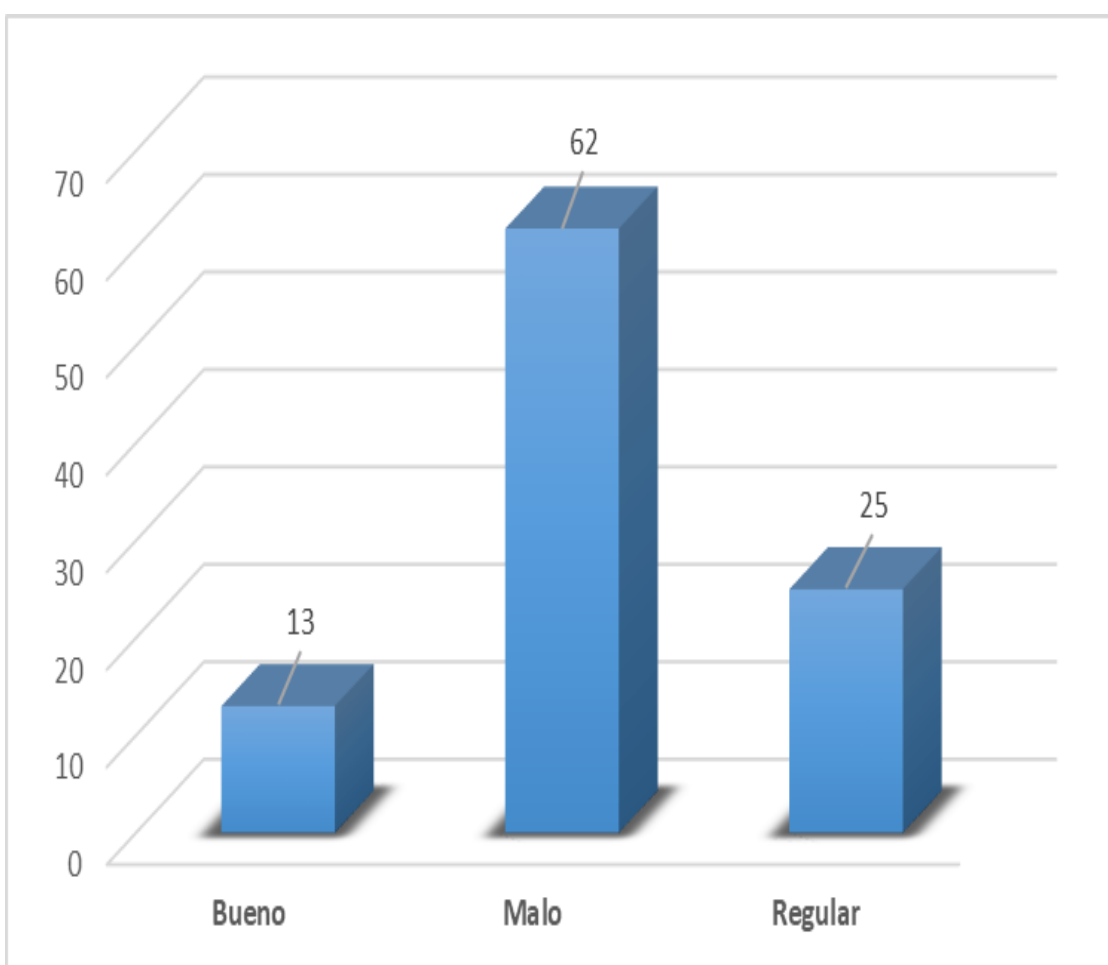


Figura 8. Niveles de la gestión del talento humano

La tabla 7 y la figura 8 presentan los resultados siguientes: 13% nivel bueno, el 62% nivel malo y el 25% nivel regular; en referencia a la gestión del talento humano. La presente información nos permite concluir que es malo la gestión del talento humano en los diferentes colegios investigados.

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Hipótesis general.

Ho: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Ha: La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Tabla 8

*Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión del talento humano.*

			Gestión Educativa	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,120
		Sig. (bilateral)	.	0,230
		N	108	102
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	0,120	1,000
		Sig. (bilateral)	0,230	.
		N	102	102

La tabla presenta los resultados alcanzados, en ella se observa un coeficiente de correlación de nivel positivo muy bajo  $r=0,120$  con una significancia estadística  $p=0,230$  ( $p \geq 0,05$ ) por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna aceptándose la hipótesis nula. Entonces podemos sostener que no se encontró una relación entre la gestión educativa y gestión del talento humano.

### 3.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Ho: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Ha: La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Tabla 9

*Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión del desarrollo de personas*

			Gestión Educativa	Gestión del desarrollo de personas
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,125
		Sig. (bilateral)	.	0,209
		N	108	102
	Gestión del desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	0,125	1,000
		Sig. (bilateral)	0,209	.
		N	102	102

En la tabla se obtiene un coeficiente de correlación de nivel positivo muy bajo  $r = 0,125$  con una significancia estadística  $p=0,209$  ( $p \geq 0,05$ ) por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna aceptándose la hipótesis nula. Entonces podemos sostener que no se encontró una relación entre las variables gestión educativa y el desarrollo de personas.

## Hipótesis específica 2

Ho: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

Ha: La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

Tabla 10

*Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión de retención de personas.*

			Gestión Educativa	Gestión de retención de personas
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,113
		Sig. (bilateral)	.	0,258
		N	108	102
	Gestión de retención de personas	Coeficiente de correlación	0,113	1,000
		Sig. (bilateral)	0,258	.
		N	102	102

En la tabla se obtuvo un coeficiente de correlación de nivel positivo muy bajo  $r = 0,113$  y con una significancia estadística  $p=0,258$  ( $p \geq 0,05$ ) por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna aceptándose la hipótesis nula. Entonces podemos sostener que no se encontró una relación entre las variables gestión educativa y la retención de personas.

### Hipótesis específica 3

Ho: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Ha: La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de recompensar de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.

Tabla 15

*Correlaciones de Spearman entre gestión educativa y gestión de recompensar de personas.*

			Gestión Educativa	Gestión de recompensar de personas
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,016
		Sig. (bilateral)	.	0,873
		N	108	102
	Gestión de recompensar personas	Coefficiente de correlación	0,016	1,000
		Sig. (bilateral)	0,873	.
		N	102	102

En la tabla se observa los resultados un coeficiente de correlación de nivel positivo muy bajo  $r = 0,016$  con una significancia estadística  $p=0,873$  ( $p \geq 0,05$ ) por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna aceptándose la hipótesis nula. Entonces podemos sostener que no se encontró una relación entre las variables gestión educativa y la gestión de recompensar personas en las diferentes instituciones objeto de estudio en esta investigación.

## **IV. Discusión**

De acuerdo a los resultados estadísticos de la hipótesis general, la gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019, de acuerdo al rho de Spearman de 0,120 y una significancia estadística de 0,230. Estos hallazgos no concuerdan con Alvarado (2017) quien concluyó que existe un nivel de influencia significativa entre la Gestión educativa y la gestión de recursos humanos constatándose con la satisfacción del usuario de una institución educativa.

Luego de obtener los resultados estadísticos de la hipótesis específica 1, la gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas de la presente investigación, de acuerdo al rho de Spearman de 0,125 y una significancia estadística de 0,209. Estos resultados no concuerdan con la investigación de León (2017) quien concluye en su investigación la influencia positiva del talento humano en la motivación de los trabajadores. Tampoco concuerdan con la investigación de Tripul (2017) quien concluye que la supervisión pedagógica influye significativamente en la gestión de calidad institucional.

De los resultados estadísticos de la hipótesis específica 2, se observa que la gestión educativa comparada con la gestión de retención de personas, está no presenta ninguna relación positiva, ya que el coeficiente de correlación es de 0,113 y "p" de 0,258. Estos hallazgos no concuerdan con Damas y Oliva (2017) quien concluye en su investigación, que existe una relación significativa entre la Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes.

Luego de obtener los resultados de la hipótesis específica 3, La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas objeto de la investigación, de acuerdo al rho de Spearman de 0,016 y una significancia estadística de 0,873. Estos hallazgos no concuerdan con Huerta (2017) quien concluye que existe influencia entre la gestión del talento humano y la gestión de calidad. Y tampoco concuerdan con la investigación de Castillo (2016) que concluye manifestando que existe influencia en el desempeño laboral de los docentes.

## **V. Conclusiones**



Primera: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019, de acuerdo al rho de Spearman de 0,120 y una significancia estadística de 0,230

Segunda: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019, de acuerdo al rho de Spearman de 0,125 y una significancia estadística de 0,209

Tercera: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019, de acuerdo al rho de Spearman de 0,113 y una significancia estadística de 0,258

Cuarta: La gestión educativa no se relaciona positivamente con la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019, de acuerdo al rho de Spearman de 0,016 y una significancia estadística de 0,873

## **VI. Recomendaciones**

En la búsqueda de la mejora de resultados de la gestión educativa, la presente investigación recomienda a los señores directivos considerar en otros trabajos de investigación o en la implementación de procesos y/o actividades en su gestión.

Primera: La gestión educativa comprende: la pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria; estas tendrían que ser implementadas con procesos, actividades y determinar los servicios que se brindarían, además de estar relacionadas con los compromisos de gestión escolar; para mejorar los servicios y productos como consecuencia de la gestión educativa, se debe implementar los procesos y sus respectivos protocolos de atención y control, considerando el desarrollo, la retención y la recompensa de los trabajadores.

Segunda: La gestión educativa en su dimensión institucional y administrativa, debe implementarse los procesos de planificación estratégica y soporte para desarrollar mecanismos de fortalecimiento de las competencias de las personas responsables de los procesos de impacto, con la finalidad de retener al personal por sentirse atendido y considerado en los procesos de mejora continua. La gestión del talento humano debe estar orientado al involucramiento de los objetivos con su participación eficiente, mejorando permanentemente los servicios del cual son responsables.

Tercera: La gestión educativa en su dimensión pedagógica y comunitaria debe establecer mecanismos de fortalecimiento de competencias en su práctica pedagógicas, reconocimiento y estímulos a las buenas prácticas desarrolladas por los trabajadores. Para la gestión del talento humano y su dimensión de recompensar personas, se debe implementara procesos que orienten las diferentes actividades y tareas de los diferentes responsables de los procesos institucionales, para la optimización de recursos y la mejora de los servicios educativos.

## **VII. Referencias**

- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017). *Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México*. (Artículo científico). Recuperada de <https://goo.gl/usTXAE>
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Buenos Aires- Argentina, Editorial Granica – Segunda Edición. Recuperada de <https://goo.gl/mVWege>.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*: Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Alvarado, M. (2017). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa*, Lima. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13004>
- Álvarez, D.A. (2016). *Diseño de un modelo de gestión institucional para la escuela de grumetes "Alejandro Navarrete Cisterna" de la armada de Chile*. (Tesis de ingeniero). Recuperada de <https://n9.cl/zS3g>
- Arroyo, M. N. (2009) *Influencia de la gestión pedagógica en el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la Institución Educativa Darío Arrús de Bellavista, Callao*. (Tesis inédita de Maestría: gestión educacional). Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Barr, P. y Castro, P. y Guzmán, A. y Miranda, L. (2018). *Proyecto Educativo Nacional al 2021- Balance y recomendaciones 2017-2018*. Impreso en Perú Imprenta Gráfica Esbella Quijano S. R. L. Recuperada de <https://goo.gl/A9ZFNu>
- Beltrán, F. (2007). *Política versus gestión escolar*. En Revista Novedades Educativas. Vol. 18.

- Calderón, G., Naranjo, J. C. y Semillero de Investigación en Gestión Humana (2004). *Competencias laborales de los gerentes de talento humano*. INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales. No. 23. Recuperada de [www.scielo.org.co/pdf/inno/v14n23/v14n23a07.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v14n23/v14n23a07.pdf)
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). *Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación*. Universidad Católica de Manizales, Colombia.
- Castillo, F. (2017). *Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativa 20189*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4135>
- Castro, C. (2018). *Influencia de la Planificación estratégica y el talento humano en el desempeño laboral del docente de una universidad privada de Lima, 2017*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12755>
- Contreras, M. (2018). *Gestión Educativa y Gestión del Talento Humano Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria de la Red 03, UGEL 02, Rímac – 2016*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14966/Contreras\\_ZM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14966/Contreras_ZM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3° ed.). México : Mc Gran Hill. Recuperada de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

- Damas, G. y Oliva, J. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01*, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4884>
- Del Pino, R. (2017). *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16064/Del%20Pino\\_E\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16064/Del%20Pino_E_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Franco, A. (2011). *El talento humano y su incidencia en la productividad de Carrocerías Vargas*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1531>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Huerta, Y. (2018). *Gestión del talento humano y gestión de calidad en el desempeño laboral en los directores de la UGEL Carhuaz, 2017*. (Tesis de doctorado). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21222>
- Ivancevich, J. (1996). *Gestión, Calidad y Competitividad*. Colombia: IRWIN.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ª. Ed., Impr. México: Pearson Prentice Hall.
- León, Y. (2017). *Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores en las microempresas de Lima este, 2015*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/18776>
- Lledó, P. (2013). *Administración de proyectos: El ABC para un Director de proyectos exitoso*. 3ra ed. – Victoria, BC, Canadá.

Martínez, J. E., Tobón, S. y Romero, A. (2016). *Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina*. Recuperada de: <https://goo.gl/ZBaksG>

Ministerio de Educación del Perú (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. UNESCO. Recuperada de <https://goo.gl/BbYq56>

Ministerio de Educación del Perú (2017). *Resolución de Secretaria General N° 345. Disposiciones para la elaboración de modelos de servicio educativo en educación básica*. Recuperada de <https://goo.gl/3tRAza>

Mora, C. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de: <http://www.degerencia.com/cmvanegas>

Murray, S. (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.

Osorio, G. (2016). *La evaluación institucional en las instituciones educativas de carácter público de Ibagué*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <https://n9.cl/YQUun>

Presidencia del Consejo de ministros (2013). *D.S. N° 004-2013-PCM-Plan Nacional de modernización de la gestión pública*. Recuperada de <https://goo.gl/nk9hRG>

Riascos, S. C. y Aguilera, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Recuperada de <https://goo.gl/nkGWgy>

Rodríguez, L. A. y Santofimio, A. C. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. (tesis de maestría). Recuperada de <https://n9.cl/dGhA>



- Sánchez, H y Reyes, C. (2002), *Metodología y diseños en la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Tapia, G. (2003). *Un plan para la mejora de la gestión de la escuela*. Documentos de trabajo. México: Edit. Rueda.
- Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – Perú*. Recuperada de <https://goo.gl/Sk33ay>
- Tripul, E. (2017). *Supervisión pedagógica y gestión institucional en la calidad educativa de la Institución Educativa "Glorioso Húsares de Junín" Lima, 2016*. (Tesis de doctorado). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4623>

## **Anexos**

## Anexo 1:

## Matriz de consistencia

Título de tesis: Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019?  <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión del desarrollo de	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la gestión escolar con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019  <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación de la gestión educativa y la	<b>Hipótesis general</b> La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019.  <b>Hipótesis específica 1</b> La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión del desarrollo de personas en las instituciones	Variable 1. Gestión educativa.				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Gestión Institucional	Participación. Proyectos institucionales Reglamento interno Manual de organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación Cumplimiento de horas efectivas de trabajo	Del 1 al 7	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno (21 – 28) Regular (14 – 20) Malo (7 – 13)
Gestión administrativa	Recursos económicos Materiales educativos Calendarización. Potencial humano Monitoreo Supervisión Cumplimiento de normas	Del 8 al 14	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno (21 – 28) Regular (14 – 20) Malo (7 – 13)			
Gestión pedagógica	Estrategias de enseñanza. Teorías constructivistas Resolución de problemas. Material didáctico.	Del 15 al 22	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Bueno (24 – 32) Regular (16 – 23) Malo			

<p>personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación de la</p>	<p>gestión del desarrollo de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación de la gestión educativa y la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019</p>	<p>educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de retención de personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> La gestión educativa se relaciona positivamente con la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria</p>	<p>Recursos Ambiente Evaluación de aprendizaje. Módulos de aprendizaje</p> <p>Aliados estratégicos. Relaciones Participación. Iniciativa Innovación al servicio. Trabajo Prácticas de enseñanza. <u>Educación de calidad.</u></p> <p>Del 23 al 30</p> <p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p> <p>Bueno (24 – 32) Regular (16 – 23) Malo (8 – 15)</p> <p>(8 – 15)</p> <p>Variable 2. Gestión talento humano.</p> <table border="1" data-bbox="853 798 2141 1414"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de las personas</td> <td>Capacitación</td> <td rowspan="2">Del 1 al 9</td> <td>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</td> <td>Buena (27 – 36) Regular (18 – 26) Mala (09 – 17)</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo organizacional</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retención de las personas</td> <td>Relaciones entre trabajadores</td> <td rowspan="2">Del 10 al 15</td> <td>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</td> <td>Buena (21 – 28) Regular (14 – 20) Mala (07 – 13)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Bienestar y calidad de vida</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Desarrollo de las personas	Capacitación	Del 1 al 9	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Buena (27 – 36) Regular (18 – 26) Mala (09 – 17)	Desarrollo organizacional			Retención de las personas	Relaciones entre trabajadores	Del 10 al 15	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Buena (21 – 28) Regular (14 – 20) Mala (07 – 13)		Bienestar y calidad de vida		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																					
Desarrollo de las personas	Capacitación	Del 1 al 9	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Buena (27 – 36) Regular (18 – 26) Mala (09 – 17)																					
	Desarrollo organizacional																								
Retención de las personas	Relaciones entre trabajadores	Del 10 al 15	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Buena (21 – 28) Regular (14 – 20) Mala (07 – 13)																					
	Bienestar y calidad de vida																								

<p>gestión educativa y la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación de la gestión educativa y la gestión de recompensar personas en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 - 2019</p>	<p>de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019</p>	<p>Incentivos Recompensa a las personas      Prestaciones y servicios</p>	<p>Del 17 al 18</p>	<p>Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>	<p>Buena (06 – 08) Regular (04 – 05) Mala (02 – 03)</p>
---	--	---	---	---------------------	---	---

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL	
<p><b>Tipo</b> La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con fin de conceptualizar y caracterizar las dos variables mencionadas, asimismo la relación que existe entre la gestión educativa y la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019.</p> <p><b>Diseño.</b> La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), no experimental, porque no se realizan manipulación deliberada de las variables y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.</p>	<p><b>Población.</b> La población estará conformada por 149 docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la Red 03, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019.</p> <p><b>Tipo de muestra.</b> La muestra es no probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia.</p> <p><b>Tamaño de muestra.</b> El tamaño de la muestra estará conformado por 108 docentes en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de la Red 03, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019.</p>	<b>VARIABLE 1. GESTIÓN EDUCATIVA</b>	<p><b>DESCRIPTIVA</b> Se utilizará el Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presente de los resultados por dimensiones.</p> <p><b>INFERENCIAL</b> Se realizará el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación y verificar la correlación de las variables con la medida estadística Spearman.</p> <p><b>PRUEBA</b> Se utilizará el software SPSS en su versión 25 y para la prueba de hipótesis se utilizar la prueba correlación de Spearman y poder contrastar la hipótesis de investigación.</p>	
		Técnica: Encuesta:		
		Autora: Br. Maribel Contreras Zelada		
		Administración : grupal y/o individual		
		Año 2016		
		Ámbito de aplicación: Instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05		
		Forma de administración: Grupal		
		<b>VARIABLE 1. GESTIÓN EDUCATIVA</b>		
		Técnica: Encuesta:		
Autora: Adaptación del instrumento, basado en Torres, Alarcón y Serna, citado por De león				
Administración : grupal y/o individual				
Año 2017				
Ámbito de aplicación: Instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05				
Forma de administración: Grupal				

**Anexo 2**  
**Población y muestra**

*Distribución de la Población de estudio*

Instituciones educativas	Docentes
0071 Nuestra Señora de la Merced	13
0076 María Auxiliadora	6
0113 Daniel Alomia Robles	30
0130 Héroes del Cenepa	29
0134 Mario Florián	23
1178 Javier Heraud	28
1181 Albert Einstein	20
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>

*Distribución de la muestra de estudio*

Instituciones educativas	Población		Muestra
0071 Nuestra Señora de la Merced	13	0.72483221	9
0076 María Auxiliadora	6	0.72483221	4
0113 Daniel Alomia Robles	30	0.72483221	22
0130 Héroes del Cenepa	29	0.72483221	21
0134 Mario Florián	23	0.72483221	17
1178 Javier Heraud	28	0.72483221	20
1181 Albert Einstein	20	0.72483221	14
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>		<b>108</b>

**Anexo 3**  
**Instrumento 1**  
**CUESTIONARIO SOBRE DE GESTIÓN EDUCATIVA**

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red 3, UGEL 5, San Juan de Lurigancho - 2019. El Cuestionario es personal y anónimo, la información que nos proporcione será tratada de forma **CONFIDENCIAL**.

**INSTRUCCIONES:** Lea con atención los enunciados que se le presentan a continuación y luego marque con un aspa (X) en el casillero de la escala de valoración.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>					
N°Items		Valoración			
		1	2	3	4
01	Es usted convocado por la dirección de su I.E a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).				
02	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.				
03	El reglamento interno de su I.E es revisado y actualizado en consenso.				
04	Conoce usted el manual de organizaciones y funciones de su I.E,				
05	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.				
06	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.				
07	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas,				
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
N°Items		Valoración			
		1	2	3	4
08	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E en servicio a los estudiantes,				
09	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.				
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.				
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E..				
12	La dirección realiza un monitoreo pertinente de su práctica pedagógica.				
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.				



14	Los directivos velan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.				
<b>DIMENSIÓN 3: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>					
N° Items		Valoración			
		1	2	3	4
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.				
16	Aplican las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.				
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje				
18	Hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de ^ enseñanza-aprendizaje.				
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada,				
20	Desarrollan las actividades con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro, *				
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.				
22	Superan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.				
<b>DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA</b>					
N° Items		Valoración			
		1	2	3	4
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.				
24	Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones				
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E, y comunidad				
26	Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad				
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la Institución.				
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes				
29	Consideran en el PCI de su Institución Educativa la cultura y recursos de la comunidad.				
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales os retos de una educación de calidad.				

## Instrumento 2

### CUESTIONARIO SOBRE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El cuestionario que a continuación se presenta es tiene como objetivo principal obtener información sobre la Gestión del Talento Humano en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria de la Red 3, UGEL 5, San Juan de Lurigancho - 2019. El Cuestionario es personal y anónimo, la información que nos proporcione será tratada de forma **CONFIDENCIAL**.

**INSTRUCCIONES:** Lea con atención los enunciados que se le presentan a continuación y luego marque con un aspa (X) en el casillero de la escala de valoración.

<b>DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>					
N°	Items	Valoración			
		1	2	3	4
01	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?				
02	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la institución educativa?				
03	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?				
04	¿Los directivos buscan estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?				
05	¿El proceso de formación y desarrollo de los trabajadores contempla un diagnóstico de necesidades de competencias?				
06	¿En la institución educativa existe una misión y una visión reconocida por los trabajadores?				
07	¿Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al trabajador acceder un nuevo puesto?				
08	¿La evaluación del personal se realiza como un medio de motivación y estímulo?				
09	¿Se efectúan pruebas o evaluaciones para medir el trabajo en equipo?				
<b>DIMENSIÓN 2: RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>					
N°	Items	Valoración			
		1	2	3	4
10	¿En los equipos de trabajo se promueve el liderazgo compartido?				
11	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?				
12	¿En la institución educativa se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?				
13	¿En la institución educativa existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?				
14	¿Existe un plan general de prevención y atención de riesgos?				
15	¿Existe vigilancia de la salud de los trabajadores (asistencia médica, prevención de enfermedades, práctica de ejercicios o deportes, etc.)?				
16	¿Existe preocupación por la mejora del estado psicológico y del entorno físico de los trabajadores?				
<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA A LAS PERSONAS</b>					
N°	Items	Valoración			
		1	2	3	4
17	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor ?				
18	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica u otros?				

**Anexo 4.**  
**Base de datos de gestión educativa**

	DIMENSION 1: GESTION INSTITUCIONAL							DIMENSION 2: GESTION ADMINISTRATIVA							DIMENSION 3: GESTION PEDAGOGICA							DIMENSION 4: GESTION COMUNITARIA							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29
Encuestado 1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Encuestado 2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4
Encuestado 3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3
Encuestado 4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1
Encuestado 5	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4
Encuestado 6	2	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	2	1
Encuestado 7	4	4	4	3	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	1	4
Encuestado 8	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4
Encuestado 9	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1
Encuestado 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
Encuestado 11	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2	4	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2
Encuestado 12	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1
Encuestado 13	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4
Encuestado 14	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2
Encuestado 15	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1
Encuestado 16	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3
Encuestado 17	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4
Encuestado 18	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Encuestado 19	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4
Encuestado 20	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3
Encuestado 21	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1
Encuestado 22	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4
Encuestado 23	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1
Encuestado 24	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4
Encuestado 25	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1
Encuestado 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
Encuestado 27	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2	4	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2
Encuestado 28	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1
Encuestado 29	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	4
Encuestado 30	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2
Encuestado 31	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1
Encuestado 32	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuestado 33	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4
Encuestado 34	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Encuestado 35	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4
Encuestado 36	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3
Encuestado 37	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1

Encuestado 38	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4
Encuestado 39	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	1	2
Encuestado 40	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1
Encuestado 41	2	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	2	1	2
Encuestado 42	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1
Encuestado 43	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4
Encuestado 44	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3	2	1	3
Encuestado 45	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
Encuestado 46	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1	4	4	3	3	4
Encuestado 47	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 48	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4
Encuestado 49	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4
Encuestado 50	3	4	4	1	1	3	4	1	1	3	3	4	3	1	4	3	4	4	1	1	3	4	1	1	3	3	4	3	1	4
Encuestado 51	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4
Encuestado 52	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1
Encuestado 53	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4
Encuestado 54	4	4	4	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1
Encuestado 55	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4
Encuestado 56	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2	4	4	3	4	1	1	3	3	1	3	4	4	4	1	2	4
Encuestado 57	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	4
Encuestado 58	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	4
Encuestado 59	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3
Encuestado 60	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3
Encuestado 61	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
Encuestado 62	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	2	3	4	3	1	3	4	4	3	1	4	4
Encuestado 63	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Encuestado 64	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	4	4
Encuestado 65	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3
Encuestado 66	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3
Encuestado 67	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	1	4	4
Encuestado 68	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	2
Encuestado 69	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1
Encuestado 70	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4
Encuestado 71	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Encuestado 72	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
Encuestado 73	1	2	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	2	2	1
Encuestado 74	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Encuestado 75	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4
Encuestado 76	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Encuestado 77	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
Encuestado 78	1	2	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	4	3	1	4	1	1	2	2	1
Encuestado 79	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4



## Base de datos de gestión del talento humano

	DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE LAS PERSONAS									DIMENSIÓN 2: RETENCIÓN DE LAS PERSONAS						DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA A LAS PERSONAS		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Encuestado 1	1	2	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	2	1	1	1	1
Encuestado 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1
Encuestado 3	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	4	1	1	2	2	1	1
Encuestado 4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
Encuestado 5	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
Encuestado 6	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 7	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
Encuestado 8	4	2	4	2	1	4	2	4	1	3	4	4	4	4	3	2	1	3
Encuestado 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1
Encuestado 10	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4
Encuestado 11	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2
Encuestado 12	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1
Encuestado 13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
Encuestado 14	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Encuestado 15	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	1	1
Encuestado 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 17	1	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	2	4	1	1
Encuestado 18	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	1
Encuestado 19	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 20	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	2	2	1	1
Encuestado 21	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	1	3	2	3	4	3	1	1
Encuestado 22	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
Encuestado 23	1	2	3	4	3	1	3	3	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1
Encuestado 24	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4
Encuestado 25	4	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	1	1	2
Encuestado 26	1	1	1	1	1	4	1	4	3	3	1	4	4	4	4	3	1	1
Encuestado 27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	1
Encuestado 28	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2
Encuestado 29	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1
Encuestado 30	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	3	1	1	1	1	1
Encuestado 31	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Encuestado 32	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	4	2	2	1	1



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



## Anexo 5.

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión Educativa

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>								
1	Es usted convocado por la dirección de su I.E a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	X		X		X		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	X		X		X		
3	El reglamento interno de su I.E es revisado y actualizado en consenso.	X		X		X		
4	Conoce usted el manual de organizaciones y funciones de su I.E.	X		X		X		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	X		X		X		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.	X		X		X		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Gestión administrativa.</b>								
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E en servicio a los estudiantes.	X		X		X		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	X		X		X		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	X		X		X		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E..	X		X		X		

12	La dirección realiza un monitoreo pertinente de su práctica pedagógica.	X		X		X		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	X		X		X		
14	Los directivos velan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Gestión pedagógica.</b>								
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	X		X		X		
16	Aplican las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en sus sesiones de aprendizaje	X		X		X		
18	Hacen uso oportuno de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	X		X		X		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	X		X		X		
20	Desarrollan las actividades con sus estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	X		X		X		
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
22	Superan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Gestión comunitaria.</b>								
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	X		X		X		
24	Se informa a la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	X		X		X		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	X		X		X		

26	Se tiene iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la Institución.	X		X		X	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
29	Consideran en el PCI de su Institución Educativa la cultura y recursos de la comunidad.	X		X		X	
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

Castroñeda Núñez Elvira Soledad.

DNI: 08104562

Especialidad del validador: Teoría educativa - Metodología - Docencia Maestría VCU.

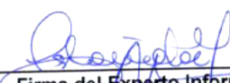
Lugar donde labora VCU. - Post-grado

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad.....  
 Elvira S. Castroñeda Núñez  
 DNI.....  
 MAG. EN GESTIÓN EDUCACIONAL



Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Gestión institucional</b>								
1	Es usted convocado por la dirección de su I.E a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).	/		/		/		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa.	/		/		/		
3	El reglamento interno de su I.E es revisado y actualizado en consenso.	/		/		/		
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su I.E.	/		/		/		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes.	/		/		/		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la I.E.	/		/		/		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Gestión administrativa.</b>								
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la I.E en servicio a los estudiantes.	/		/		/		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	/		/		/		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.	/		/		/		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E..	/		/		/		

12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	/		/		/		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones.	/		/		/		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.	/		/		/		
<b>Dimensión 3: Gestión pedagógica.</b>								
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.	/		/		/		
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.	/		/		/		
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje	/		/		/		
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	/		/		/		
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	/		/		/		
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	/		/		/		
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	/		/		/		
<b>Dimensión 4: Gestión comunitaria.</b>								
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E.	/		/		/		
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	/		/		/		
25	Existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	/		/		/		
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.	/		/		/		

27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	/		/		/	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	/		/		/	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	/		/		/	
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

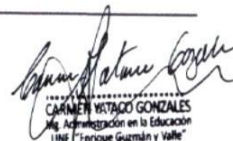
Mg. Carmen Flor YATACO GONZALES

DNI: 07116409

Especialidad del validador:

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Lugar donde labora U.N.E "ENRIQUE GUZMAN Y VALLE"



CARMEN YATACO GONZALES  
Mg. Administración en la Educación  
U.N.E "Enrique Guzmán y Valle"

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
1	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?	✓		✓		✓		
2	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿La municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de formación y desarrollo de los trabajadores contempla un diagnóstico de necesidades de competencias?	✓		✓		✓		
6	¿En la Municipalidad de Comas existe una misión y una visión reconocida por los trabajadores?	✓		✓		✓		
7	¿Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al trabajador acceder un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
8	¿La evaluación del personal se realiza como un medio de motivación y estímulo?	✓		✓		✓		
9	¿Se efectúan pruebas o evaluaciones para medir el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
<b>RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En los equipos de trabajo se promueve el liderazgo compartido?	✓		✓		✓		
11	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿En la Municipalidad de Comas se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?	✓		✓		✓		
13	¿En la Municipalidad de Comas existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?	✓		✓		✓		
14	¿Existe un plan general de prevención y atención de riesgos?	✓		✓		✓		

15	¿Existe vigilancia de la salud de los trabajadores (asistencia médica, prevención de enfermedades, práctica de ejercicios o deportes, etc.)?	✓		✓		✓		
16	¿Existe preocupación por la mejora del estado psicológico y del entorno físico de los trabajadores?	✓		✓		✓		
<b>RECOMPENSA A LAS PERSONAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?	✓						
18	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica u otros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ✓ ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

De... 05 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Núñez Lara Luis

DNI:

0801201

Especialidad del evaluador:

Psicólogo, esp. en gestión

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
1	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?	✓		✓		✓		
2	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿La municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de formación y desarrollo de los trabajadores contempla un diagnóstico de necesidades/de competencias?	✓		✓		✓		
6	¿En la Municipalidad de Comas existe una misión y una visión reconocida por los trabajadores?	✓		✓		✓		
7	¿Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al trabajador acceder un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
8	¿La evaluación del personal se realiza como un medio de motivación y estímulo?	✓		✓		✓		
9	¿Se efectúan pruebas o evaluaciones para medir el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
<b>RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En los equipos de trabajo se promueve el liderazgo compartido?	✓		✓		✓		
11	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿En la Municipalidad de Comas se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?	✓		✓		✓		
13	¿En la Municipalidad de Comas existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?	✓		✓		✓		
14	¿Existe un plan general de prevención y atención de riesgos?	✓		✓		✓		

15	¿Existe vigilancia de la salud de los trabajadores (asistencia médica, prevención de enfermedades, práctica de ejercicios o deportes, etc.)?	✓		✓		✓		
16	¿Existe preocupación por la mejora del estado psicológico y del entorno físico de los trabajadores?	✓		✓		✓		
<b>RECOMPENSA A LAS PERSONAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?			✓		✓		
18	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica u otros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ] 16 de 05 del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garro Aburto Luzmila    DNI: 09469076

Especialidad del evaluador: Docente de Investigación

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

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
1	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?	✓		✓		✓		
2	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿La municipalidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos de capacitación?	✓		✓		✓		
5	¿El proceso de formación y desarrollo de los trabajadores contempla un diagnóstico de necesidades de competencias?	✓		✓		✓		
6	¿En la Municipalidad de Comas existe una misión y una visión reconocida por los trabajadores?	✓		✓		✓		
7	¿Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al trabajador acceder un nuevo puesto?	✓		✓		✓		
8	¿La evaluación del personal se realiza como un medio de motivación y estímulo?	✓		✓		✓		
9	¿Se efectúan pruebas o evaluaciones para medir el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
<b>RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>								
10	¿En los equipos de trabajo se promueve el liderazgo compartido?	✓		✓		✓		
11	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?	✓		✓		✓		
12	¿En la Municipalidad de Comas se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?	✓		✓		✓		
13	¿En la Municipalidad de Comas existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?	✓		✓		✓		
14	¿Existe un plan general de prevención y atención de riesgos?	✓		✓		✓		

15	¿Existe vigilancia de la salud de los trabajadores (asistencia médica, prevención de enfermedades, práctica de ejercicios o deportes, etc.)?	✓		✓		✓		
16	¿Existe preocupación por la mejora del estado psicológico y del entorno físico de los trabajadores?	✓		✓		✓		
<b>RECOMPENSA A LAS PERSONAS</b>								
17	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?	✓		✓		✓		
18	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica u otros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ] 16.de mayo del 20.17

Apellidos y nombres del juez evaluador: SAUQUERRA MELGAR ANGEL    DNI: 19873533

Especialidad del evaluador: GOBIERNO REGIONAL

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

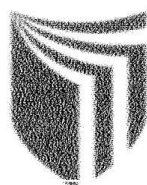
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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



## Anexo 6



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019"**; de **Hualter Evaristo Alvino** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2019



Luis Alberto Núñez Lira  
DNI: 08012101



## Anexo 7

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turritin.com/app/carta/as?lang=es&ro=1030&=3&u=1008032408&o=1154115327

feedback studio Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel secundaria de la red educativa 03 - UGEL 05 -2019**

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

**AUTOR:**  
 Mgr. Hualter Evaristo Alvino

**ASESOR:**  
 Dr. Luis Alberto Núñez Lira

**SECCIÓN:**  
 Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión y Calidad Educativa

ESCUELA DE POSGRADO  
 UCV  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 INVESTIGACIÓN  
 CAMPUS LIMA NORTE

Página: 1 de 40 Número de palabras: 7875

Text-only Report High Resolution

Resumen de coincidencias  
**23 %**  
 Se están viendo fuentes estándar  
 Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	16 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universidad...	<1 %
4	www.slideshare.net	<1 %
5	cybertesis.unimem.edu...	<1 %
6	www.studie02.com	<1 %
7	Entregado a Fundación...	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %

## Anexo 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

..... EVARISTO ALVINO Hualter .....

D.N.I. : 22467070 .....

Domicilio : Jr. Las Rimacinas N° 321 - San Hilarión - SJL .....

Teléfono : Fijo : 016379260 Móvil : 997635733 .....

E-mail : hualterea14@gmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : DOCTOR .....

Mención: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... EVARISTO ALVINO Hualter .....

Título de la tesis:

GESTIÓN EDUCATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE  
LA RED EDUCATIVA 03 - UGEL 05 - 2019 .....

Año de publicación : 2019 .....

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  .....

Fecha: 03 de Julio 2019



## Anexo 9



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUALTER ENRISZO ALVINO

INFORME TITULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA Y GESTIÓN DEL PAZENTO

HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL

SECUNDARIA DE LA RED EDUCATIVA 03-UGEL 05-2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA:

11 de Junio 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por mayoría



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN