



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar
en la Institución Educativa “Juan de Dios
Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018**

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

AUTORA:

Br. Ñaupá Quispe, Lady

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCION

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Enríquez Romero, Hugo
Presidente

Dr. Sánchez Ortiz, Flavio Ricardo
Secretario

Dr. Enríquez Romero, Edgar
Vocal

DEDICATORIA

Con énfasis de maestra agradecida a mis padres Anita y Esteban, y con el corazón de madre, a mis hijos Ferry Ismael, Marchelo y Angélica Leidy. También al compañero de mi vida Ferrer. Quienes son el soporte de mi andar del día a día.

Y en especial al cimiento de mi sendero de luz y dicha Claudiana Ccori Vila Vda. de Quispe, mi abuela.

A mis hermanos Cris Eliana y Juan Pablo y familiares. También a mis Colegas docentes quienes hicieron posible la propuesta, ejecución y comunicación de este trabajo de investigación.

Lady.

AGRADECIMIENTO

Con gratitud y reconocimiento a la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Post-grado, por permitirme asumir el reto de seguir formándome como educadora.

A la Dra. María Hilda Rosas Coordinadora Académica de la Universidad César Vallejo por su valioso apoyo en todo el proceso de investigación.

Al Dr. Edgar Enríquez Romero, por el asesoramiento del trabajo de investigación y sobre todo por su paciencia, apoyo moral de lograr esta investigación educativa.

De igual forma, gratitud permanente a los maestros y maestras de la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” por el apoyo, cuando se hizo el trabajo de campo y aplicación de los instrumentos.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado examinador, hago presente a ustedes la Tesis de Maestría titulada “Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas – 2018”, con finalidad de sustentar los resultados y optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

El planteamiento y trabajo de campo se realizó el año 2017. El procesamiento de información y análisis de los mismos más la redacción del informe, se ha efectuado el presente año.

Esperando haber cumplido con los requisitos de valoración y sustento del mismo, reitero a ustedes el contenido y finalidad del trabajo.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vi
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE GRÀFICOS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	37
1.4.1 Problema general	37
1.4.2 Problemas específicos	37
1.5 Justificación	38
1.6 Hipótesis.....	39
1.6.1 Hipótesis general.....	39
1.6.2 Hipótesis específicas	39
1.7 Objetivos	40
1.7.1 Objetivo general.....	40
1.7.2 Objetivos específicos.....	40
II. MÉTODO.....	41
2.1 Diseño de investigación.	41
2.2 Variables, Operacionalización.....	42
Variable 1: Gestión por competencias del talento humano.	42
Variable 2: Gestión escolar	44
2.2 Operacionalización de variables	46
Variable 1: Gestión por competencias del talento humano	46
Variable 2: Gestión escolar	49
2.3 Población y muestra.....	54

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.7 Técnicas de validación y confiabilidad del instrumento	55
2.7.1 Validación por juicios de expertos	55
2.7.2 Validación mediante el Alfa de Crombach	56
2.8 Métodos de análisis de datos.....	57
2.9 Aspectos éticos.....	58
III. RESULTADOS	59
3.1 Resultados descriptivos en las variables de estudio	60
3.1.1 En la variable 1: Gestión del talento humano (Teoría de Aller)	60
3.1.2 En la variable 2: Gestión escolar	61
3.2 Resultados descriptivos en las dimensiones de la variable ‘gestión del talento humano’	63
3.3 Prueba de hipótesis para las variables de estudio	73
3.4 Prueba de hipótesis para las hipótesis específicas	74
IV. DISCUSIÓN	79
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES.....	85
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y LINKOGRÁFICAS:	87
ANEXOS	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)	60
Tabla 2. Variable 2: Gestión escolar.....	61
Tabla 3. Dim 1: Competencias del talento humano en la selección	63
Tabla 4. Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño	64
Tabla 5. Dim 3: Competencias del talento humano en el desarrollo	65
Tabla 6. Dim 4: Progreso de los aprendizajes	66
Tabla 7. Dim 5: Retención anual a interanual	67
Tabla 8. Dim 6: Cumplimiento de la calendarización planificada	68
Tabla 9. Dim 7: Acompañamiento y monitoreo	70
Tabla 10. Dim 8: Gestión de convivencia escolar	71
Tabla 11. Correlaciones entre la variable 1 (desempeño laboral) y variable 2 (clima institucional).	73
Tabla 12. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 1.....	74
Tabla 13. Correlación entre variable 1 y dimensión 2.....	75
Tabla 14. Correlación entre variable 2 y dimensión 1	77
Tabla 15. Correlación entre variable 2 y dimensión 2	78

RESUMEN

El estudio titulado “Gestión del talento humano y gestión escolar en Institución Educativa ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas – 2018” tiene por finalidad el tratamiento estadístico y crítico-reflexivo de los conceptos de ‘gestión del talento humano’ (teoría de Aller) y la ‘gestión escolar’. El procedimiento metodológico ha implicado un tipo descriptivo-correlacional de estudio con la aplicación de dos instrumentos en escala valorativa y con índices Alfa de Crombach superior a 0,8 por cada variable; además de una muestra de 21 docentes seleccionados en forma intencional, por el interés del estudio.

Los resultados nos remiten a la conclusión general según la cual, existe una asociación significativa entre la “gestión por competencias del talento humano” (teoría de Aller) y la “gestión escolar” ($t_b = 0,554$ o 55,4%), y se interpreta como que una ‘buena gestión del talento humano’ incide en una buena ‘gestión escolar’.

Las conclusiones secundarias demuestran una asociación muy significativa entre la ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ con las “competencias del talento humano en la selección” ($t_b = 0,855$ u 85,5%), y con las “competencias del talento humano en el desempeño” ($t_b = 0,872$ y 87,2%). Respecto a la variable ‘gestión escolar’, existe sólo una asociación moderada con la dimensión “competencias del talento humano en la selección” ($t_b = 0,447$ o 44,7%) y con la dimensión “competencias del talento humano en el desempeño” ($t_b = 0,337$ o 33,7%); haciendo entender que las competencias del talento humano en la selección o desempeño guardan por el momento formas muy significativas con el talento personal, pero no tanto así con las formas de gestión escolar en su conjunto. ameritando disponer más atención académica y científica de nuevos estudios al respecto.

Palabras clave: Gestión, gestión del talento humano, gestión escolar, competencias, competencias del talento, selección, desempeño.

ABSTRACT

The study entitled "Management of human talent and school management in Educational Institution 'Juan de Dios Valencia' of Velille, Chumbivilcas - 2018" aims at the statistical and critical-reflexive treatment of the concepts of 'human talent management' (theory of Aller) and the 'school management'. The methodological procedure has involved a descriptive-correlational type of study with the application of two instruments on a valuation scale and with Crombach's Alpha index higher than 0.8 for each variable; In addition to a sample of 21 teachers selected intentionally, for the interest of the study.

The results refer us to the general conclusion according to which there is a significant association between the "management by competencies of human talent" (Aller's theory) and "school management" ($t_b = 0.554$ or 55.4%), and interprets as a 'good management of human talent' affects a good 'school management'.

The secondary conclusions demonstrate a very significant association between the 'management by competences of human talent (Aller's theory)' with the "competences of human talent in the selection" ($t_b = 0,855$ or 85,5%), and with the "competencies" of human talent in performance "($t_b = 0.872$ and 87.2%). Regarding the variable 'school management', there is only a moderate association with the dimension "skills of human talent in the selection" ($t_b = 0,447$ or 44.7%) and with the dimension "competences of human talent in performance" ($t_b = 0.337$ or 33.7%); making us understand that the skills of human talent in the selection or performance keep very significant forms for the moment with personal talent, but not so much with the forms of school management as a whole. deserving more academic and scientific attention of new studies in this regard.

Key words: Management, human talent management, school management, skills, talent competencies, selection, performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas – 2018”, se sustenta alrededor de los conceptos de gestión del talento humano y la gestión escolar, que es parte inclusiva de la gestión institucional, considerando que de estos dos aspectos dependerá mucho el desarrollo de la educación en nuestros pueblos, marginados y alejados del tratamiento burocrático del Ministerio de Educación y de los organismos desconcentrados (DREC, UGEL).

Como enfoque conceptual de investigación, se ha partido de cifras estadísticas de entidades como el Programa PISA (2013), según el cual, en varios países donde el porcentaje de población con educación secundaria completa aumentó en 5%, cayeron los niveles de desempleo y se eleva el promedio de ingresos. Según la CEPAL (2011) solo quienes reciben la enseñanza secundaria completa incrementan las posibilidades para dejar la pobreza.

En tal sentido, se tiene por convencimiento que ninguna sociedad es más que su educación y su enseñanza superior. Se dice que sociedad y educación son la clave de una relación efectiva entre desarrollo y educación. Según indicadores de la OCDE (2005), si la educación impulsa el crecimiento y el desarrollo, éste último promueve que las personas consuman más educación y eso debemos procurar en nuestro país. El nivel de educación en relación a las ofertas de formación cultural de las personas, se incrementan en un proceso interesante y que se mantiene en el diario vivir y en forma considerable.

Se viene demostrando en estos países desarrollados que, cuando hay un incremento en la exigencia de niveles más elevados de formación y calificación, por ejemplo en el caso de que los profesionales acumulen más estudios de post-grado o de capacitación, entonces sucede la aparición de mayores oportunidades de empleo y por consiguiente, de mejoramiento de la remuneración, además de la aparición de otros espacios para diferentes ocupaciones y empleos con mejora significativa de condiciones e ingresos.

En dicho afán de observar y evaluar la educación, considerando como primera variable importante en la gestión por competencias del talento humano de los profesores en relación a la gestión escolar, es que se redacta el presente informe de tesis. En realidad, no se discute el tema de la importancia de una educación básica de alta calidad, sino la relación que hay entre la forma como se gestiona el talento humano por competencias, y ésta como se relaciona con resultados concretos visto en los seis compromisos (dimensiones) del MINEDU-2015 al que se denomina 'gestión escolar'.

La motivación para desarrollar el presente estudio tiene que ver igualmente con la experiencia conocida de países europeos, de los Estados Unidos y los países del sudeste asiático, donde se sabe que la gestión del talento humano es precedente de cómo ellos llegaron al nivel de crecimiento económico y social que hoy ostentan. Además, se sabe por experiencia de estas mismas naciones que no existe desarrollo profesional sostenible, en este caso, una gestión de talento humano sin establecer correlación con una adecuada gestión escolar, o viceversa. Esa es la inquietud que nos llevó a plantear la investigación en el distrito de Velille (Chumbivilcas), y sinceramente esperamos sea de mucha contribución a la reflexión educativa y al desarrollo de la educación en el distrito de Velille, en la provincia de Chumbivilcas y en la región cusqueña en general.

1.2 Trabajos previos

Para formular esta investigación, previamente se hizo una escrupulosa revisión de antecedentes de investigación, revisando trabajos previos en el

contexto internacional, así como nacional de consulta teórica en algunos repositorios virtuales de universidades importantes.

En el contexto internacional, se halló el trabajo de Darío Castañeda y Alexander Zuluaga, quienes presentan el trabajo titulado “gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación”, sustentado en la Universidad Católica de Manizales (Colombia), el año 2014. El estudio parte de la consideración teórica según la cual, los individuos con talento son los que hacen la diferencia posteriormente, muchos de ellos influyendo de manera decisiva en el acontecer humano. Por ejemplo, se registran aportes mediante inventos y aportes que fueron resultado de su persistencia y de los estudios desarrollados por ellos. Potencializar el talento humano, en ese entender, aporta en el bienestar general de la sociedad, y los eventuales inventos e iniciativas tanto científicas como tecnológicas, han servido de sobremanera en el mejoramiento de la calidad de vida de sus sociedades directamente y de la humanidad del siglo XX pasado y del siglo XXI presente.

Las conclusiones de la investigación demuestran, primero, que el talento es una estructura de dones naturales o sobre naturales, que sobresalen en quienes la tienen para permitirles destacarse en ciertas acciones realizadas por encima de los demás, los cuales pueden ser entendidos también como las competencias necesarias que ayudan en la eficacia y eficiencia de las funciones relacionadas a sus responsabilidades en situaciones laborales cotidianas. En segundo lugar, se demuestra que el talento resulta ser un componente central de la personalidad humana que, cuanto más estimulado sea en su desarrollo, más beneficio para las instituciones u organizaciones, siendo una de las iniciativas más importantes de las instituciones de hoy para mejorar el nivel de formación académica y de formación personal.

La tercera evidencia de la investigación demuestra que cualquier gestión del talento humano permite a la persona tomar conciencia de estos procesos y se permiten adherirse al desarrollo de competencias suficientes que incrementen su desempeño óptimo, el cumplimiento efectivo de responsabilidades asumidas. Finalmente, la cuarta conclusión importante de la investigación consultada demuestra que las competencias son entendidas como cada

responsabilidad en la estructura de las funciones que forman parte de un puesto de trabajo.

En el contexto nacional, se ubicó el trabajo titulado “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes”, informe de tesis presentada por los autores Cynthia Quispitupac y Silvia Mateo Ramos, en la Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC) el año 2014, en ocasión de obtener el grado académico de Magister en la especialidad de Administración de Empresas. La investigación se enfoca en el supuesto teórico de que el talento humano es la capacidad de agregar valor intelectual a cualquier empresa como resultado directo del desarrollo de competencias, habilidades técnicas y experiencia en las funciones cumplidas.

Se leen dos conclusiones importantes, siendo la primera una demostración sobre la existencia de un factor común en las empresas exitosas como es la potenciación del desarrollo organizacional y la capacidad así como las condiciones que hacen posible la medición permanente de las mismas, incluyendo que todas tienen un estilo de comunicación como característica que permite el conocimiento adecuado del personal en cuanto a dichas habilidades, capacidades y competencias, lo cual no es una práctica común en nuestro medio educativo ni administrativo.

En segundo lugar, se demuestra que la calidad de Liderazgo en los mandos medios y en la gerencia de una entidad, se refleja en el desarrollo profesional por competencias y también en las habilidades técnicas que pueda demostrar el trabajador, junto al crecimiento de cualquier colaborador que tiene compromiso con la entidad (institución, empresa, corporación, etc). En forma complementaria, se demuestra que la propuesta de políticas oportunas y adecuadamente difundidas, incluyendo el concepto de ‘transparencia de la información’, constituye en acierto que contribuye al clima laboral y el efecto de un tipo de liderazgo orientado por la definición de una gestión del talento humano.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Como marco teórico de la investigación, se desarrolla primeramente un deslinde sobre el talento humano donde se contemplen explicaciones sobre los factores que hacen posible en las personas, si efectivamente son asuntos innatos y si se pueden desarrollar por medios de estímulos externos.

Sin embargo, antes es necesario un deslinde inicial y una definición de lo que es talento. En principio, talento no es sinónimo de competencia, capital humano, habilidad, capacidad y destreza. Pero, el talento puede abarcar todas estas definiciones.

Según la RAE (Real Academia Española, 2015), el talento humano se relaciona a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación. Se dice que alguien es inteligente porque entiende y comprende, porque posee la capacidad para resolver problemas puesto que evidencia suficientes habilidades, determinadas destrezas y la experiencia suficiente para el propósito que se pretende. En tal sentido, se puede asumir que talento humano es la capacidad de cada persona para entender y comprender de forma inteligente el modo de resolver problemas de una determinada ocupación invirtiendo factores de habilidad, destreza, experiencia y aptitudes correspondiente a personas a quienes se les puede definir como talentosas.

En suma, se diría que hablar de gestión del talento humano, es referirse a la capacidad de las instituciones para cautivar, promover, fidelizar y emprender que los profesionales sean más competentes, más capacitados, más comprometidos y en especial, para transformar cada talento personal en talento organizativo.

Una gestión del talento hace posible que un profesional sea una persona comprometida con la práctica de sus capacidades para esperar resultados mejores en todos los sectores de la organización. Algunos expertos denominan esta iniciativa como 'talento organizativo'.

También se sabe que hay diferentes clases de talentos, el talento de un líder, el talento para la tarea directiva, para fines comerciales, para las

funciones técnicas, para las funciones administrativas, y en cualquier otro campo organizativo de una institución. Pero, existe una tipología según la Consultora Markem (<http://sites.amarillasinternet.com>), que distingue entre el talento para la innovación y el talento emprendedor. Según la misma consultora, se trata de una clasificación transversal puesto que todo profesional, desde el campo de acción de donde actúa, puede hacer innovación, y precisamente, este tipo de personas son las que mayor valor le dan como aporte a una organización.

La gestión del talento humano, considera algunas teorías de diferentes autores, y en las que se trata de ejemplarizar su significado y la importancia de este tipo de acciones, por parte de las personas encargadas de administrar las diferentes instituciones educativas con el fin de promover actividades para lograr que se acerquen al progreso de cualquier talento, así como de las competencias personales que forman parte de las citadas organizaciones, de las empresas o de las instituciones.

Para algo ser competencia tiene que suponer en la persona ser competente, por tanto, debe desarrollar dichas competencias. El desarrollo de competencias, como una manera por la cual un docente se halle involucrado, le posibilita potenciar sus capacidades o sus competencias para permitir configurar a una persona en alguien competente, en cualquier actividad conformantes de la responsabilidad profesional o labora, asumida.

En versión de Castañeda y Zuluaga (2014), se procura en toda institución educativa mejorar los desempeños de los docentes, de acuerdo a los fines y los objetivos que hacen posible conocer las metas la organización. Cuanto la gestión del talento incluye todos los aspectos necesarios y compromete la participación de todos, es posible que dicha acción pueda mejorar o superar las funciones ejercidas hasta ese momento.

Pero, existe una clave en esta predisposición, la institución educativa debe procurar un conjunto de políticas y actividades para captar, conocer, diferencias y potenciar cada necesidad y expectativa de su personal, y eso significa que los líderes o los dirigentes de la entidad sean lo suficientemente inteligentes para hacer posible esta inversión de habilidades y gestionar de forma oportuna y adecuada los talentos del

personal. El principal objetivo es motivar que las funciones laborales se ejecuten como debe ser, procurando en lo posible un valor agregado a cada tarea desarrollada.

Se dice que, en circunstancias como éstas, la institución debe conseguir hacer útil y efectivo cualquier talento y cualquier circunstancia que motive la disrupción del talento. Entonces, es necesario diseñar un Programa Institucional relacionado con esta función.

Los propios Castañeda y Zuluaga (2014), dicen que estas acciones no son más que gerenciar el talento humano desde las organizaciones escolares, estableciendo para ello una planificación estratégica, la creación y desarrollo de actividades, de tareas que sirvan para orientar el talento humano de la entidad hacia la ruta que los fines y propósitos de la educación en dicha entidad estén señalados. Es decir, busca los recursos necesarios y las condiciones suficientes para alcanzar dichas metas. La meta será lograr que el desempeño alcance la eficiencia y la eficacia requerida, que no siempre es una característica común en las instituciones de nuestro medio, en especial porque efectivamente no es una política común emprender acciones de este tipo.

En general y para el caso humano, se tiene conocimiento de que el Talento como tal, ha devenido por una ruta prolongada desde que aparece como una definición hasta su correspondencia en términos prácticos para estos tiempos. Pues, las personas que no explotan sus talentos, simplemente no alcanza relevancia y ni trascienden en las funciones que cumplen. En el fenómeno educativo, debemos hablar de 'talento profesional' del educador o maestro, que no es lo mismo a decir, 'vocación'. La vocación siempre se entenderá como un atributo a-priori, mientras que el talento es algo que acompaña en el proceso y se puede ir construyendo inclusive en dicho proceso.

Por asuntos de competencia, competitividad y otros temas propios del mundo globalizado, el mercado libre y el post-capitalismo que se vive en este momento, se concibe al profesional como una lucha por mejorarlo, por superarlo permanentemente, de manera que las organizaciones (empresas, instituciones educativas o lo que fueran), atraigan o retengan al 'cliente'

como su principal objetivo. Entonces, las instituciones que formen mejor en talento son aquellas que atraen mejores y más personas para beneficiarse del servicio prestado.

Para el autor Michaels, Ed y otros (2001), el talento puede resultar como una sumatoria de ingredientes como la mente estratégica, la habilidad de liderazgo, la madurez emocional, la destreza de comunicación y la habilidad suficiente para hacer atractivo e inspirar a otras personas que muestran instintivamente talento de emprendedores y con ciertas destrezas funcionales, así como habilidades para lograr resultados.

En el diccionario de la lengua española, el talento es una sumatoria de dotes intelectuales constituida por conocimientos y competencias. Esta última es una sumatoria a la vez de factores que hacen posible el éxito del talento, estableciendo que cualquier persona sea un talento efectivo para la institución donde labora o para la actividad en la que se desenvuelve. En el caso que nos interesa, se trata de los profesores quienes hacen desempeño en aula y fuera de ella.

De acuerdo con Quispitupac y Mateo (2014) el incremento del talento está reflejado según el acto del mando integral, también conocido como el 'balance scorecard' (Balanced Scorecard BSC / Cuadro de Mando Integral. Herramienta para hacer posible una relación entre estrategias y objetivos clave con desempeño y resultados, por medio de cuatro áreas críticas de una entidad: desempeño financiero, conocimiento del cliente, procesos internos de negocio y aprendizaje y crecimiento), que proviene de los comportamientos de forma observable, medible y calificable, cuyo objetivo es resaltar a aquellos individuos que demuestren ser más calificados y proporcionar capacitaciones para así suprimir las distancias y establecer las líneas de carreras, la rentabilidad para obtener una mejor incentivación de forma trascendente.

Entonces se dice que, al someter a un entrenamiento del análisis del Talento, se puede observar y partir en diferentes conductas observables, es decir que estarán enlazados a la mediación, por eso el talento es un elemento que se puede ejecutar y en este caso sería lo educativo.

Palacios (2009) define al talento como el entendimiento y la aptitud según desempeñe su profesión, además de estar incluidas las disposiciones que son el aporte según sus capacidades, está es la manera en que adquiere un reingreso según lo invertido de la institución educativa.

De acuerdo al análisis del propio autor, el talento es el nexo que une al desempeño que desarrolla el docente con las metas trazadas de la institución educativa, de una forma tangible guiado al cumplimiento de los objetivos de la educación de una forma efectiva y de una forma eficiente.

Para un mejor análisis de este trabajo definiremos al talento como un talento del docente de producir diferentes estrategias para incluir una estimación al éxito que pueda ostentar la institución educativa a través de las competencias, las habilidades, las pedagogías y las acciones didácticas que propicien a un toma de decisiones que vayan de acuerdo a las expectativas, los valores de los planteles escolares y las capacidades que presenta el docente de manera óptima dentro de su centro de trabajo.

Ahora, la segunda variable referida a la gestión escolar, primero se incluye una definición de la gestión que de acuerdo a Guillermo Ruiz (2015) sus inicios comienzan en las empresas, más específico, de la gerencia. Es la realización de diferentes mecanismos, acciones y medidas de carácter necesario para la obtención de los objetivos trazados en la empresa.

Por eso se le considera de alta relación entre los trabajadores y la entidad, así como también con los valores y los principios de la eficacia y de la eficiencia de las acciones realizadas. Por eso se hace entender desde el punto de vista del marco conceptual, el manejo de todas las instituciones educativas está ligado a las técnicas de gestión del desarrollo de sus diferentes acciones y el cumplimiento de sus metas.

Según Ruiz (2015) la gestión educativa está en relación al dictamen de la política educativa dentro de los niveles más extensos del sistema de gobierno y el manejo de la educación. La gestión escolar esta anexado a los hechos que maneja el grupo de dirección de una institución educativa, es por eso que el desarrollo de la gestión educativa y de la gestión escolar son

resultado de los hechos planificados y escogidos de acuerdo a objetivos específicos que permiten la labor de la conducción.

Por ello la gestión educativa compromete a las diversas acciones y decisiones que nacen de los dirigentes políticos y administrativos que respaldan en el crecimiento de las instituciones educativas dentro de un contexto. El campo donde se desarrollan estas decisiones pueden ser el grupo de sistemas educativos que están dentro de un distrito, una región, una provincia o un estado.

Normalmente, las medidas que son incorporadas dentro de la gestión educativa se acoplan con otro tipo de políticas de forma pública añadidas por el gobierno o un dirigente político, todo ello como parte de una propuesta política mayor.

La gestión escolar como tal, está orientada al campo institucional además de comprometer a objetivos y acciones extraídas de los ya mencionados objetivos, quienes desean alcanzar una influencia directa en una institución de cualquier política que posea. Entonces hablamos de un grado de gestión que engloba la institución educativa y la comunidad de esta como referencias.

Por eso Ruiz (2015) dice que todas las medidas de gestión con consideradas como un factor político porque puntualiza una intencionalidad. Si el ámbito de la aplicación es la institución educativa, el objetivo del factor es el de alcanzar los resultados pedagógicos más favorables a través de las actividades educativas escolares, quienes son aplicadas por cada sociedad educativa.

Entonces como dice la estudiosa Inés Aguerro (1990), todos los partícipes que se desempeñan dentro de una institución escolar desarrollan decisiones de política educativa día a día, esto se da generalmente al organizar grupos de trabajo en el salón de clases, en la toma de decisiones de tipo administrativo y de gestión del establecimiento, todo ello para acordar sobre los dispositivos de inscripción de los estudiantes, la particularidad de las evaluaciones de los aprendizajes, etc.

La gestión institucional que encierra a la gestión escolar, fomenta el manejo de la institución educativa hacia determinados objetivos de acuerdo a la planificación educativa propuesta y por eso son necesarios los conocimientos, las habilidades y las experiencias de acuerdo al contexto donde será aplicada, como también las acciones y los mecanismos requeridos los individuos relacionados a las actividades educativas. Es aquí, de acuerdo a la actividad de conducción, el concepto de la planificación es de suma importancia ya que implementa el crecimiento de las acciones de la conducción. La administración y la gestión, ya sean de forma educativa o escolar.

La planificación que se encuentra incorporada en la gestión escolar facilita la dirección de toda la transformación a nivel institucional, y termina de forma imprescindible a la hora de imponer cambios en el desempeño cotidiano.

La planificación educativa tiene como referencia a la premonición de ciertas acciones que se llevaran a cabo dentro de una institución educativa, con el objetivo de lograr las metas establecidas por el grupo encargado de la conducción. Estas acciones están dirigidas a la influencia de forma positiva en las instituciones y en las formas de enseñanza y aprendizaje que domina la institución.

La diferencia que se puede encontrar entre la planificación estratégica y la ya antes mencionada, es el razonamiento de las acciones que se basan en la realidad de cada plantel escolar, en una situación, teniendo como prioridad a las acciones, medidas o directrices que van según la importancia que son concedidos a la problemática. El caso es no resolverlo todo de una sola vez y menos a nivel global, es todo lo contrario, se debe de plantear una estrategia que este orientado a diversas prioridades y que incentive a continuos avances, no importa si son mínimos.

Ruiz (2015) afirma que es de menester que la acción que desempeña el estado sea de forma neutral para respaldar los derechos que poseen la población hacia la educación. Según lo predispuesto en la constitución y como demanda la educación moderna, los trabajadores deben conocer los procesos de la gestión escolar con la ayuda de los insumos que son parte del PEI, PCI, PAT, RI, entre otros.

Se consideran las reivindicaciones que puedan tener algunas instituciones sobre el planteamiento de las planificaciones, con el fin de establecer una igualdad educativa, además se necesita de un conocimiento a nivel global del sistema de educación que se presenta en el país. Esta clase de conocimiento está equipado por las apelaciones de las instancias del diagnóstico educativo en general, permitiendo una programación de la política educativa de acuerdo a las exigencias que pueda tener. De acuerdo al contexto en el que se desenvuelve la institución educativa, son aplicadas las acciones de la planificación y van según la enseñanza y el aprendizaje de acuerdo al grado de operatividad, en los que estarán presentes los docentes con una participación de forma activa y eficaz. Según la investigación avance se irá incrementando el tema relacionado a la gestión escolar de acuerdo a la gestión del ser humano.

En los siguientes párrafos, abordamos el tema del talento humano y educación para el desarrollo. Al respecto, Díaz (2009) afirma que se presenta tres clases que forman parte de destino que posee la economía, el primero, un entorno que este más conectado, que sea interdependiente y además con algo de incertidumbre a causa de la velocidad en cómo se presenta las modificaciones; el comercio de carácter internacional de manera ascendente, con un fuerte protagonismo en la expansión de la economía, que sea competitivo y donde se presente competidores con ideas innovadoras; y la importancia y los elevados grados de la educación en la sociedad. Esto nos demuestra la competitividad a nivel personal, la aptitud de generar una competición de forma internacional y considerada como el sustento primordial del bienestar y de la incrementación del factor económico.

La mayoría de las economías muestran cierta predisposición en una clase de órbita viciosa: es decir, que, si no se presenta la educación de calidad, por lo tanto, no se hace presente el desarrollo; y si esta no demuestra una mejora, no se presentara ningún tipo de progreso de manera sustantiva en la educación. El punto, se halla en la estrategia que den paso al máximo

beneficio de las diferentes inversiones que se presentan en la educación. Como se explica a continuación, la educación partiendo de la calidad, al alcance de todos, es muy importante para una mayoría de probabilidades de zafarse de la pobreza y tener la destreza que demuestran las personas que se logren adaptar a los cambios continuos que en todo orden de la vida social se presentan. La buena educación básica brinda la reconversión a un nivel laboral cada cierto periodo y el desarrollo de los trabajos y de los derechos de los ciudadanos.

Pero hace falta también de otra clase de condiciones, por ejemplo, el ajuste de la oferta de la formación de las demandas que presenta el mercado, La expansión del recurso para I+D beneficiando las distintas iniciativas de la investigación que apoyen a la realización de la riqueza, el aumento de la productividad, la innovación de la tecnología por medio de los procedimientos productivos, la creación y el fortalecimiento de las redes de valor. El reto es enorme y solo se llevará a cabo si se presenta una conexión entre lo público y lo privado, y se insiste en el esfuerzo dentro del marco del punto de vista del largo alcance de los objetivos que se desean encontrar.

La productividad en una nación se junta tradicionalmente a cuatro elementos; el terreno, el potencial humano, la financiación y la organización empresarial. Es sabido que el potencial humano no es considerado como el único elemento que se presenta en las tasas del crecimiento económico, hoy en día, es el más significativo de todos. El futuro de una comunidad está de acuerdo a la medida de la educación que poseen los habitantes; en otras palabras, del capital humano o intelectual, que se transforma en el recurso principal que posee una comunidad para dar a conocer el desarrollo actual y el porvenir, la potencia que demuestre la investigación tecnológica y científica, la calidad de los instructores, la riqueza de la cultura, la adhesión social, la salud, y el crecimiento de las organizaciones. La riqueza del capital humano competente para la administración pública, la administración empresarial y el estudio y modificación para el crecimiento que busca y facilita las inversiones en el capital humano y la información de la tecnología novedosa.

David Bloom, nos dice que la valía del conocimiento no para de crecer, es una manera de capital que se diferencia de las demás. Cuando es más extensa, es más accesible el desarrollo y a un costo mínimo, teniendo como resultado el rendimiento ventajoso. También, Gary Becker (1992) dice que el más grande tesoro que poseen las personas y la sociedad que se encuentra inmersa en el conocimiento es la destreza humana. El cual está conformado por una parte cognitiva, las calificaciones, las competencias y el talento, la salud y la aptitud del hábito laboral que demuestran las personas, lo que les da paso a la mejoría de ellos y llegar a los más elevados grados del bienestar de la persona, lo social y lo económico. Las capacidades latentes de la educación, de lo científico y lo tecnológico, como también de los nuevos procedimientos que poseen los individuos, es la clave para demostrar riquezas, como también elevados niveles y fortalecidos del desarrollo científico, lo tecnológico y lo productivo.

Analizado desde este punto de vista, la relevancia que posee la educación básica de elevada calidad es lo principal. La experiencia recolectada de Alemania, Estados Unidos y aquellos países ubicados al sudeste de Asia, dan a conocer que la democracia que tiene la educación básica es el precursor del aumento económico que se presentó unos años más tarde. También, no existe una capacitación laboral de manera sostenible sin una adecuada educación básica. Las mejoras a pesar de ser mínimas en el resultado de los primeros años de la educación se interpretan en el aumento de manera significativa de la conclusión de la enseñanza media y es el sustento del éxito a futuro del aprendizaje obtenido cuando uno alcanza la adultez.

El desarrollo de la educación aparte de la adecuada educación básica, se necesita la constante educación post secundaria que también posea la calidad que requiere. La cantidad de individuos que culmina la secundaria y la superior va creciendo con el paso de los años. Corea y Japón, poseen la cantidad más elevada con el porcentaje de un 95%, especialmente en el segundo ciclo de la educación secundaria terminada. Estados Unidos, Alemania, Canadá, y Finlandia se encuentran con el 90%. Estos elevados porcentajes, dados a conocer por la PEA con estos grados de educación,

son fundamentales para que las aptitudes de las personas se entiendan como un desarrollo estable, en la realización de los trabajos que solicitan una mayor destreza de forma cognitiva y creativa como también del aprovechamiento extenso de la tecnología actual.

De acuerdo al programa PISA, en los países en donde desde el año de 1997, la cantidad de la sociedad que posee la educación secundaria completa se incrementó en un 5%, disminuye los grados del desempleo y se incrementa el promedio de los ingresos. Para Australia, Canadá, Alemania, Hungría, Irlanda e Inglaterra, se reconoció un aumento de la mejora en la sociedad entre los seis y catorce puntajes porcentuales dentro de los años de 1997 hasta el 2001. El CEPAL, también menciona que, por medio de la enseñanza secundaria completa, es decir doce años de escolaridad; se presenció un aumento de las posibilidades de no caer en la pobreza. A menos tiempo de estar en la escuela, es decir solo cumplir con lo básico y lo intermedio, dejó de ser considerado como un punto de diferencia hacia el ingreso de las personas.

Hoy en día, para un infante aproximadamente de cinco años de edad, que se desenvuelve en una nación de alto crecimiento, la esperanza de la educación se da entre los dieciséis y los veintiuno y el 53% de la juventud se tendría que matricular en alguna ocasión dentro de un programa de educación de nivel universitario, mientras que el 16% optará por otro tipo de programas de educación superior. Cada año, la educación a nivel medio repercute en el 10% de aumento de los ingresos y cada cierto tiempo en la universidad se beneficia con el 20% de la remuneración. Además, también se incrementa la probabilidad que la salud se encuentre al alcance de la mayoría y que dicha calidad de participación de la sociedad en la vida de la sociedad progrese. La educación puede transformar a la competencia en una gran oportunidad, a diferencia de ser tomada como una inseguridad.

No existe una población que sea mucho más que la enseñanza superior. La sociedad y la educación superior conforman un nexo de relación y de colaboración mutua. La educación da paso al desarrollo y a la progresión, a la vez que se da a conocer que los seres adhieran más a la educación. El grado de la educación y las propuestas de la formación para la sociedad

adulta se incrementa a partir del punto de vista de la educación por el transcurso de la vida. Prospera la necesidad de los grados más elevados de la formación y de la calificación, juntando las capacidades más del postgrado si desean tener una mayor probabilidad de un empleo y de una remuneración, se presentan nuevos modelos y contornos de la formación para empleos novedosos, y por otro lado desaparecen aquellos que ya no son requeridos.

En su anhelo de dar una solución a las exigencias del desarrollo y de la progresión, las instituciones educativas superiores, pasan por un cambio sustantivo. Abandonan el hecho de ser instituciones divididas y apartadas dentro de su entorno local para entablar una comunicación y realizar ciertas estrategias de labor conjunta con otras organizaciones nacionales y de otros países.

Para ese estilo novedoso, la predisposición es que la formación universitaria y la educación de forma técnica profesional converjan en sus acciones, que den paso al reconocimiento de los títulos, que los proyectos de estudio se adecuen a un entorno en donde se desarrolla el traslado de los jóvenes entre los países; que entre esas organizaciones se de una comunicación estratégica para facultar la obtención del título profesional que este respaldada por más de una organización de formación, que incremente la oferta de los sistemas de acreditación de las instituciones que tiene la predisposición de internacionalizarse y que la conexión entre la educación superior con la organización fomenten la realización de los polos más significantes del crecimiento tecnológico.

En resumen, sin la presencia de los sistemas educativos de manera eficiente y financiada de forma adecuada, que sostengan los elevados estándares de la calidad, y si los individuos no determinan las inversiones suficientes a la misma educación, será muy problemático que los países y las empresas se desarrollen con las tasas que se necesitan para abarcar los espacios y las oportunidades en ello, que son cada vez más problemáticas dentro del escenario mundial, y que las personas extiendan el máximo de las potencialidades.

Es por eso que el objetivo de los países que tratan de llegar a los más altos grados de la producción y de la competencia, es transformar al conocimiento en un interés económico, lo que trae la inversión en el conocimiento de los seres humanos estructurando ciertos esquemas del aprendizaje flexible y diverso, que estén adaptados a la economía en donde el porvenir no esté sujeto a los beneficios físicos, sino al conocimiento y del uso eficiente de los sistemas y los materiales de la información que se realimentan de forma periódica.

De acuerdo a un pensamiento dirigido al futuro, se plantean tres tipos de preocupaciones de economías en todo el planeta. Y son:

Conceptualizar las acciones económicas con una mayor ventaja comparativa para competir con satisfacción y éxito dentro del mercado mundial.

Brindar empleos que posean calidad, que se encuentren sustentados en los empleados bien constituidos y especializados, con la capacidad de adaptarse a la comunidad que pasa por un proceso industrial a otra, en donde la mente es el más importante impulso de la competitividad.

Aplicar la participación ciudadana de calidad. Una sociedad que posee educación es la primordial credencial de la vida en una nación que alcanza una irrompible cohesión social, la democracia más constante, un tipo de sistema judicial justa y especialmente la mejor calidad de vida.

El propósito que se desea alcanzar, es tener la mayor cantidad de trabajadores calificados, que hayan obtenido las facultades necesarias para desempeñarse en la economía del saber. No es sencillo que, en el Perú, en donde la mayoría de la sociedad habita en las zonas rurales, en donde existe pobreza conjunta a la baja calidad de educación y salud, se les considera como el mayor obstáculo para efectuar una modernización productiva campesina, Ello también impide el progreso social de los peruanos. De acuerdo a las estadísticas, el 94,926 de 98,011 zonas pobladas que existe en el Perú, se les considera como rurales. En la región sierra existe 72,088 zonas pobladas.

Por otro lado, la dimensión de la zona informal urbana, se contrasta con una parte empresarial moderna, aún pequeña, especialmente exportadora de la materia esencial. En 2005, se las representaba con el 83% de las

exportaciones, mientras que en América Latina solo cubría el 46% mientras que en los países que forman parte de la OCDE era de un 18%. Pero hablando de los productos que poseen alta tecnología solo son parte con el 2.6% del total, diferente al 14.5% de América Latina y del 18.2% de OCDE.

Ampliar la contribución de la educación hacia la generación de las destrezas de las personas para el crecimiento de forma sostenible, según cinco principios:

Aglomerar los esfuerzos de la educación básica de calidad, que esté asegurada para los infantes y jóvenes para así lograr ser parte del mundo laboral con el éxito que corresponde.

Alcanzar, para los propósitos de la década que viene, que la sociedad entre los veinticinco y los sesenta y cuatro años de edad de todos los departamentos del Perú, tengan completa la escolaridad hasta los doce años. Esto indica que se tiene que acelerar la meta de la eliminación del analfabetismo entre las edades de los quince años y adaptar para aquellos que no posean una secundaria completa para brindarle las oportunidades que necesiten formar, que sean altamente nutridas de los contenidos que los apoyen a la mejoría de la productividad laboral.

Determinar para los siguientes diez años, el objetivo que las tecnologías novedosas se encuentren al alcance del 100% de la sociedad peruana y que los licenciados de la institución pública y de la privada hayan alcanzado las suficientes capacidades del manejo del lenguaje internacional.

Instaurar un mecanismo de forma permanente que asegure la política coordinada entre las siguientes expuestas: La política de comercio internacional y del desarrollo de las acciones productivas internas; la política de formación de la esencia humana en las formas técnicas, la universitaria y del postgrado que cambien la pirámide actual de la oferta, haciendo un énfasis en las carreras de ingenierías, las tecnológicas y las científicas, como de los gerentes para el crecimiento, la política de I+D.

Promover la formación de manera continua, efectuando conciencia y motivando la inversión de los recursos de la capacitación de los empleados

en las organizaciones que se encuentren acreditadas. La práctica que demuestran otros países da a conocer el elevado costo que se tiene que asumir las organizaciones para hacer una corrección de las deficiencias de los empleados para la educación primaria y de la secundaria mediocre.

Si dichas contradicciones son importantes para la contribución del crecimiento sostenible, se le considera importante el planteamiento de ciertas interrogantes de la partida: ¿Cuán presente se encuentra las prioridades de la política del desarrollo, mejorar la estructuración del recurso humano eficaz de cambiar la capacidad de la pobreza y de la desigualdad, como de la potenciación de las ventajas comparativas?, ¿cuánto interviene las expectativas acerca del crecimiento económico en incrementar la importancia designada a las políticas del crecimiento de las aptitudes humanas, tal como la efectúan diversas naciones vecinas que son competidoras nuestras del comercio mundial?, ¿se tiene la disponibilidad de los futuros gobernantes a brindar cierto cumplimiento hacia la meta establecida para el acuerdo nacional de incrementar el presupuesto establecido por medio del Acuerdo Nacional de subir la participación de dicho presupuesto público de la educación hasta el 6% o por lo que se gasta el promedio de las naciones en desarrollo conformada por el 4.4%? El promedio de los últimos años se establece con el 3%.

El incremento de los recursos para la educación, se tiene que añadir la definición, el monitoreo y la elevación periódica de los estándares de la calidad. Para el manejo del logro de estándares no cuenta con la unidad como la mera existencia del Ministerio de Educación de Medición de la Calidad de la Enseñanza. Se requiere de la superintendencia o del organismo equivalente, emancipado, que apoye a la reforma educativa, se estructure un grupo coherente de los indicadores del monitoreo de la educación y establezca cada año un informe dirigido hacia el Ejecutivo y al Congreso de la República acerca del grado de la educación y de las acciones que se tiene que tomar para realizar una mejora. Incluso se necesitaría poseer entre las potestades que están recomendadas los cambios de las autoridades educativas de ser necesaria.

La formación laboral y la doctrina superior son consideradas como una de las grandes preocupaciones en el mundo. En el Perú, estas se encuentran muy descuidadas por varios años, lo que nos lleva a la escasez de trabajadores poca y altamente calificada. La falta de dicho personal empieza a sentirse de forma acentuada cuando las acciones productivas y de los servicios retomen o aumenten el ritmo del crecimiento, después que la crisis internacional se vaya superando y que las iniciativas como TLC, los corredores que ayuden a las relaciones comerciales con Brasil, los proyectos relacionados a la minería, metalurgia, turística, pesca, acuicultura, agro exportación y demás que posean la ventaja compartida de alcanzar la mayor potencialidad de la ejecución, será el momento en donde las organizaciones se inclinaran por el reclutamiento del mercado local (si se presenta la oferta de los profesionales pertinentes) o captarlos de otros países. El traslado de los profesionales es cada vez más grande.

En expectativa, el crecimiento del país implica el obligado cambio de la vida de diversas sociedades que se vean envueltos, de forma directa o no dentro de los proyectos de la inversión en las áreas económicas como fueron expuestas. Algunos de dichos proyectos ya iniciaron o los demás comenzarían a realizarse en diferentes plazos reducidos o medianos. Ahora la meta del Perú es que dichas sociedades, algunos con grandes tasas de analfabetismo y con pequeños porcentajes de educación secundaria o superior, se aprovechan de diferentes oportunidades del comercio, la producción y de los servicios que se irán incrementando. Apoyarlos en la gestión de novedosas oportunidades, el beneficio del adelanto tecnológico para incrementar la producción y disminuir los costos, incentivar la formación de las redes del valor, mojar la calidad de los trabajadores y aumentar el grado del bienestar de la sociedad en general, son parte de las respuestas que la gestión educativa tiene que brindarles.

Para mejorar la problemática de la calidad de educación, a pesar de enfrentar los fracasos temporales, el país tiene que dirigirse a la refundación de las organizaciones de la enseñanza desde la base, corregir las carencias, precaver, afrontar los riesgos con distintas soluciones creativas, audaces y eficientes que estén asociadas con el tesón a la noción de la excelencia, la

clave se encuentra en un mundo sumergido en lo competitivo. La excelencia se presenta en diferentes procedimientos que conlleven a las instituciones de la enseñanza de rendir las cuentas por medio de los elevados estándares del desempeño, que sean reconocidos de forma internacional en los dominios por ejemplo de la lectura y de la escritura, matemáticas, ciencias, tecnología, idiomas, entre otros. Así como del manejo que se presentan a partir del buen desempeño ciudadano en los empleos propuestos. Dentro de este contexto, el país no tiene la capacidad de obtener los resultados académicos mediocres en ningún grado de la enseñanza ni de la formación para las necesidades que no sean aquellas relacionadas al progreso y el bienestar nacional.

Para ese objetivo, con dificultad una clase de estrategia para la reforma de la aptitud de las personas tendrá un éxito, si no se consideran las medidas la revaloración de la educación y si no están establecidos el marco normativo y organizacional eficiente. Ciertas medidas que están asociadas a dichos propósitos son:

Incluir la cultura de la acreditación de las organizaciones y de las programaciones de la formación, es decir, incentivar la presencia y el manejo de las acreditadoras internacionales, la organización solo tiene que operar en las ofertas educacionales en donde se pueda garantizar la excelencia.

Administrar incentivos monetarios o no para incentivar la mejoría de la eficiencia y los resultados académicos. La oferta pública de la formación y de la capacitación tiene que estar condicionado a la competición de la mejor oferta privada.

Incentivar la realización de un gran número de organizaciones de calidad.

Fomentar los puntos de vista multidisciplinarios, los modulares, que posean el privilegio de la innovación, el crecimiento de la cultura de la empresa y de la adquisición de las aptitudes diferentes, para las distintas labores, no se trata de la especialización exclusiva.

En el contexto de la educación formal e informal, el desafío principal es la organización de las ofertas que se dan a lo largo de la vida. Se tiene que

tener en consideración el aumento del ritmo de apariciones y desapariciones de las ocupaciones, que se exigirán modificaciones radicales según el perfil de la formación y la política curricular, ya que las competencias que se dan tiene que dar una respuesta a los criterios generales, que las conexiones informáticas apoyaran a la modificación del concepto de campus, concluyendo las ideas de la enseñanza presencial y de la a distancia, es más, la última remplaza a la primera en ciertos caso; que los acuerdos entre las organizaciones de la enseñanza en los distintos grados no poseen fronteras, como también de las acciones de los docentes. Diversas universidades son un ejemplo de lo que se incrementara a futuro en otros grados de la enseñanza: las llamadas teleconferencias y las redes de la navegación dan paso a que los estudiantes aprovechen el aporte de los docentes en otros lugares y en las bibliotecas virtuales se explore la modernización de los conocimientos que se dan en el mundo.

En cuanto a las competencias necesarias para un crecimiento sostenido, la visión que se tiene del futuro tiene que guiarnos a hallar las respuestas exitosas dirigidas al reto más resaltante para la educación: que los alumnos posean el éxito dentro del procedimiento brindado con un alto rigor académico, diciendo:

Alcanzar una base en general de los conocimientos, los comportamientos y de las actitudes necesarias para acomodarse al contexto globalizado y al mismo tiempo a la actuación en un entorno local con una perspectiva cautivadora del crecimiento económico.

Ocasión de permanecer dentro del recorrido del conocimiento y del aprendizaje, En otras palabras, de continuar con el aprendizaje, de acceder a las diferentes características de la educación y de la formación (formales, no formales, presenciales, semi presenciales o a distancia) así como de circular sin problemas de un punto de la educación o de la profesión a otra. La aplicación del inicio de la educación a lo largo de la vida, ayuda al crecimiento de los diseños estructurados modulares, por las competencias y las flexibles; que conllevan a contextos adecuados en el conocimiento y que ayuden a la adaptación de un contexto en donde el futuro es complicado de

predecir, como la acometida de uno de los más grandes problemas a nivel nacional, que es la inmortalidad. Son estructuras en donde se presenta la creación y el aprendizaje, más en las naciones del planeta que sean más desarrolladas.

Los modelos de la enseñanza consideradas flexibles, de acuerdo a los diseños atractivos y a la adaptación de las necesidades y de las aspiraciones individuales y grupales, para contribuir a la estructuración de la ciudadanía activa, a la igualdad de las oportunidades, cohesión social de forma duradera, y sobre todo a la estabilidad social que se da según la paz y la justicia en la mayoría de los entornos.

Acción de emprendimiento, de la autogestión que contrarresten a la perspectiva de los escasos empleos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relacionan las variables de 'gestión por competencias del talento humano' y la variable 'gestión escolar', en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características descriptivas de la variable 'gestión del talento humano' y sus dimensiones (competencias profesionales del personal docente y directivo, competencias estratégicas del personal docente y directivo) en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas?
- ¿Cuáles son las características descriptivas de la variable 'gestión escolar' y sus dimensiones (progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa) en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas?
- ¿De qué manera se relacionan la variable 'gestión del talento humano' con sus dimensiones (competencias profesionales del personal docente y directivo, competencias estratégicas del personal docente y directivo)?
- ¿De qué manera se relacionan la variable 'gestión escolar' con sus dimensiones (progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa)?

1.5 Justificación

La presente investigación se justifica en los criterios de conveniencia, porque responde a las inquietudes de cuál es la relación que se establece entre las variables de observación y correlación. La segunda inquietud tiene que ver con la relevancia social en el entendido de que se resuelven preguntas referidas a temas educativos que están direccionadas a trascender en el ámbito educativo y social, además de guardar relación con la gestión del talento humano y la gestión educativa en las instituciones de Velille.

La tercera justificación es de valor teórico, dado que la sistematización de datos y el informe científico responden a las inquietudes y necesidades de establecer un marco tanto teórico, así como práctico sobre la gestión del talento humano de las instituciones educativa en relación al concepto de gestión educativa desarrollada, que para efectos del presente informe se optó por denominar, gestión escolar. Por último, se ha considerado el criterio de utilidad metodológica dado que la investigación ayudará a promover aspectos metodológicos para el desarrollo del talento humano a nivel de los docentes en el contexto de estudio, pero también a nivel de los estudiantes. Esto mismo se pretende relacionar con la gestión escolar que se debe desarrollar.

En términos generales, se justifica la investigación porque consideramos que toda gestión escolar positiva procede del actuar del talento humano, lo cual no está bien diagnosticada en nuestro medio rural. Es decir, por un lado, se investiga cómo se corresponden las variables y sus dimensiones en este contexto socio-cultural, pero también se indaga cuánto talento puede existir en las instituciones de nuestro medio y cómo puede influir esa presencia en la gestión educativa de nuestras instituciones educativas, más aún, en distritos como Velille que corresponde a las provincias con muchas dificultades en todo orden de cosas, fuera de la indiferencia y el olvido de los gobiernos que poco o muy poco hacen por estas zonas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación estadística significativa entre la variable de 'gestión por competencias del talento humano' y la variable 'gestión escolar', en la Institución Educativa 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

- Se comprueban características descriptivas significativas en la variable 'gestión del talento humano' y sus dimensiones (competencias profesionales del personal docente y directivo, competencias estratégicas del personal docente y directivo) en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas.
- Se comprueban características descriptivas de significativo dato en la variable 'gestión escolar' y sus dimensiones (progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa) en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas.
- Se demuestra relación estadística significativa entre la variable 'gestión del talento humano' y sus dimensiones de competencias profesionales del personal docente y directivo; y competencias estratégicas del personal docente y directivo.
- Se demuestra una relación estadística significativa entre la variable 'gestión escolar' y sus dimensiones de progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar, e instrumentos de gestión educativa.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación estadística y de análisis que existe entre la variable de 'gestión por competencias del talento humano' y la variable 'gestión escolar', en la Institución Educativa 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas, 2018

1.7.2 Objetivos específicos

- Precisar las características descriptivas en la variable 'gestión del talento humano' y sus respectivas dimensiones: competencias profesionales del personal docente y directivo, competencias estratégicas del personal docente y directivo) en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas.
- Comprobar las características descriptivas en la variable 'gestión escolar' y sus respectivas dimensiones: progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa en la I.E. 'Juan de Dios Valencia' de Velille-Chumbivilcas.
- Comprobar la relación estadística que hay entre la variable 'gestión del talento humano' y sus dimensiones de competencias profesionales del personal docente y directivo; y competencias estratégicas del personal docente y directivo.
- Comprobar la relación estadística que existe entre la variable 'gestión escolar' y sus dimensiones de progresión de los aprendizajes, retención anual o interanual, cumplimiento de la calendarización, monitoreo-acompañamiento, gestión de convivencia escolar, e instrumentos de gestión educativa.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.

Según Douglas, Altman (1991), un diseño de investigación es una planificación compendiada a realizar para lograr los objetivos del estudio. Por tanto, un diseño cuidadoso es básico para determinar la calidad de una investigación. Si se trata de un diseño estadístico, debe considerar la estructura del estudio y todos los elementos relacionados con la recolección de datos, el tipo de mediciones a efectuar y la frecuencia que ha de tener. A partir de un diseño cuidadoso se minimiza el sesgo y se reduce el error aleatorio.

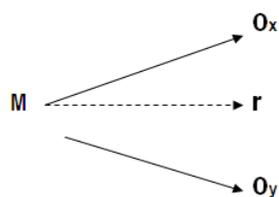
El diseño del presente informe de tesis, comprende la precisión de los siguientes componentes metodológicos:

Tipo de investigación: Básico, no experimental

Nivel: descriptivo

Diseño: correlacional

Esquema:



Dónde:

M. Muestra de estudio

Ox: gestión del talento humano

Oy: gestión escolar

r: relación entre variables

2.2 Variables, Operacionalización.

Variable 1: Gestión por competencias del talento humano.

Definición conceptual

Alles (2006) define al talento como una agrupación de ciertos dones obtenidos de forma natural, desde otro punto de vista es considerado como asignaciones de forma intelectual, los cuales contienen ingenio, capacidad, prudencia, etc. Estos representan a un individuo.

Y Ed Michaels (2009), dice que es una mezcla de diferentes factores como la mente estratégica, las habilidades del liderazgo, la madurez emocional, las destrezas de comunicación y las habilidades para llamar la atención de otros profesionales que posean talento, instintivo, sean emprendedores, tengan destrezas funcionales y habilidades para lograr resultados.

Según Puentes, Yecid, (2013), las dimensiones de la variable 'gestión por competencias del talento humano, son:

a) Competencias profesionales del personal directivo-docente

Para Quispitupac y Mateo (2014), el desarrollo de competencias profesionales debe reflejarse a través de un cuadro de mando integral (balance scorecard) que derive en conductas observables, medibles y calificables para poder identificar a las personas más calificadas y proveer capacitación o entrenamiento para eliminar las brechas y definir las líneas de carreras, beneficios para generar mayor motivación trascendental.

Sus indicadores, son:

- Se tomó en cuenta las capacidades del personal docente que labora en su I.E.
- Cree que considera actitudes de compromiso al momento de seleccionar al personal docente en las UGEL y DREC
- Se toma en cuenta la aptitud de mostrar acción permanente
- Considera usted que los docentes demuestran capacidades en su desempeño

- Qué nivel de reconocimiento siente de la sociedad hacia su labor como docente.
- Observa en los docentes que demuestran compromiso en su desempeño profesional.
- Siente que los docentes demuestran capacidades en su desempeño
- Siente que sus competencias profesionales son los adecuados.
- Percibe como imagen profesional un buen nivel de competencia profesional.

b) Competencias estratégicas del personal docente-directivo

Según Palacios (2009), es el conocimiento y valoraciones de su fuerza profesional y sus capacidades que les permiten contribuir de acuerdo a la altura de sus talentos, será la forma como su compañía (o sus instituciones educativas) obtendrá el retorno sobre su grado de inversión.

Sus indicadores, son:

- Nota que los docentes se preocupen en mejorar sus capacidades
- Siente que los docentes se esmeran para mejorar su nivel de compromiso
- Demuestran los docentes una actitud de acción educativa permanente
- Nota que los docentes tengan talento para mejorar sus habilidades metodológicas
- Siente que los docentes demuestran talento en el uso de medios y materiales
- Demuestran los docentes tengan talento al preparar sus sesiones de aprendizaje
- Nota que los docentes tienen talento para promover evaluaciones innovadoras
- Nota realmente que los docentes tengan talento para la profesión docente
- Percibe que el docente tenga talento para mejorar la situación educativa del distrito.
- Conoce bien sus competencias estratégicas como profesional.

- Valora sus competencias estratégicas de profesional.

Variable 2: Gestión escolar

Definición conceptual

La gestión escolar según el MINEDU (2014), se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Se dice igualmente que, los procesos de gestión educativa tanto como los de gestión escolar, son cadenas de acciones ex profesamente elegidas y planificadas.

Dimensiones

a) Progresos de los aprendizajes

Indicadores:

- % de rendimiento satisfactorio en Comunicación
- % de rendimiento satisfactorio en Lógico-matemática
- % de rendimiento satisfactorio en comprensión lectora

b) Retención anual e interanual

Indicadores

- % de estudiantes que concluyeron el año 2017
- % de estudiantes que se matricularon el año 2018

c) Cumplimiento de la calendarización planificada

Indicadores

- El % de horas lectivas efectivas que se dictó el año 2017
- El % de asistencia del docente el año 2017 (jornada laboral)

d) Acompañamiento y monitoreo

Indicadores

- La frecuencia de monitoreo que recibió
- La frecuencia de acompañamiento pedagógico que recibió

e) Gestión de convivencia escolar

Indicadores

- Comité de tutoría, orientación y convivencia escolar
- Normas de convivencia actualizada en el R.I. 2018
- Normas de convivencia a nivel de la I.E.
- Normas de convivencia a nivel de aula
- % de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados

f) Instrumentos de gestión educativa

Indicadores

- Actores educativos (estudiantes, docentes, directivos, PP. FF) que participan en la elaboración del PEI
- % de participación de los docentes y directivos en la elaboración del PEI
- % de actividades planificadas en el PAT que fueron desarrolladas el año 2017

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión por competencias del talento humano

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
La Gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización. (Veras & Cuello, 2005, p.14) citando a (Fernández,	Respuestas a la encuesta de opinión sobre gestión del talento humano en la muestra de estudio.	<p>Dimensión 1:</p> <p>Competencias profesionales del personal directivo-docente</p> <p>Para Quispitupac y Mateo (2014), el desarrollo de competencias profesionales debe reflejarse a través de un cuadro de mando integral (balance scorecard) que derive en conductas observables, medibles y calificables para poder identificar a las personas más calificadas y proveer</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se tomó en cuenta las capacidades del personal docente que labora en su I.E. 2. Cree que considera actitudes de compromiso al momento de seleccionar al personal docente en las UGEL y DREC 3. Se toma en cuenta la aptitud de mostrar acción permanente 4. Considera usted que los docentes demuestran capacidades en su desempeño 5. Qué nivel de reconocimiento siente de la sociedad hacia su labor como docente 6. Observa en los docentes que demuestran compromiso en su desempeño profesional 7. Siente que los docentes demuestran

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
2001)		capacitación o entrenamiento para eliminar las brechas y definir las líneas de carreras, beneficios para generar mayor motivación trascendental	capacidades en su desempeño 8. Siente que sus competencias profesionales son los adecuados. 9. Percibe como imagen profesional un buen nivel de competencia profesional
		Dimensión 2: Competencias estratégicas del personal docente-directivo Según Palacios (2009), es el conocimiento y valoraciones de su fuerza profesional y sus capacidades que les permiten contribuir de	10. Nota que los docentes se preocupan en mejorar sus capacidades 11. Siente que los docentes se esmeran para mejorar su nivel de compromiso 12. Demuestran los docentes una actitud de acción educativa permanente 13. Nota que los docentes tengan talento para mejorar sus habilidades metodológicas 14. Siente que los docentes demuestran talento en el uso de medios y materiales

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
		<p>acuerdo a la altura de sus talentos, será la forma como su compañía (o su instituciones educativa) obtendrá el retorno sobre su grado de inversión</p>	<p>15. Demuestran los docentes tengan talento al preparar sus sesiones de aprendizaje</p> <p>16. Nota que los docentes tienen talento para promover evaluaciones innovadoras</p> <p>17. Nota realmente que los docentes tengan talento para la profesión docente</p> <p>18. Percibe que el docente tenga talento para mejorar la situación educativa del distrito.</p> <p>19. Conoce bien sus competencias estratégicas como profesional.</p> <p>20. Valora sus competencias estratégicas de profesional.</p>

Variable 2: Gestión escolar

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>La gestión escolar según Guillermo Ruiz (2015), se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de</p>	<p>Respuestas a la encuesta de opinión sobre gestión escolar en la muestra de estudio</p>	<p>Dimensión 1 Progresos de los aprendizajes Para el autor Ruiz (2015), los progresos de los aprendizajes se vincula con las acciones que emprende desde el equipo de dirección de un establecimiento educativo hasta el logro de resultados.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para el área de Comunicación 2. Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para Lógico-Matemática 3. Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para Comprensión Lectora
		<p>Dimensión 2 Retención anual e interanual. Según Ruiz (2015), la retención</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. é % de estudiantes concluyeron en su I.E. sus labores escolares el año 2015

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
conducción.		<p>anual e interanual se vincula con las acciones que emprende establecimiento educativo en cuanto a retener al estudiante dentro del sistema y de su ámbito de influencia.</p>	<p>5. Qué % de estudiantes se matricularon este año 2016 de los que concluyeron el año pasado</p> <p>6. é % de estudiantes concluyeron en su I.E. sus labores escolares el año 2017</p> <p>7. Qué % de estudiantes se matricularon este año 2018 de los que concluyeron el año pasado.</p>
		<p>Dimensión 3 Cumplimiento de la calendarización planificada Para Ruiz (2015), la calendarización planificada se relaciona con las acciones que emprende establecimiento educativo en cuanto a desarrollar</p>	<p>8. Qué % de horas lectivas de las programadas, se llegaron a cumplir en promedio en su I.E</p> <p>9. En qué % calcula usted la asistencia normal de los profesores al dictado de sus clases.</p>

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
		<p>actividades educativas previstas dentro de la calendarización, sea en términos académicos o no académicos.</p>	
		<p>Dimensión 4 Acompañamiento y monitoreo Para el mismo autor Ruiz (2015), el acompañamiento-monitoreo se vincula con las acciones que emprende establecimiento educativo respecto a acompañar las acciones educativas que desarrollan los docentes, traducir en informes de monitoreo pedagógico y tomar decisiones posteriores para mejorar resultados.</p>	<p>10. Con qué frecuencia recibió usted el servicio de 'monitoreo' recibido el año pasado</p> <p>11. Con qué nivel de frecuencia recibió 'acompañamiento pedagógico' el año pasado</p>
		<p>Dimensión 5</p>	<p>12. En cuanto al Comité de Tutoría,</p>

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
		<p>Gestión de convivencia escolar Según Ruiz (2015), la convivencia escolar son el conjunto de acciones que emprende establecimiento educativo para establecer las mejores relaciones sociales posibles.</p>	<p>orientación y convivencia escolar en su I.E</p> <p>13. Respecto a las normas de convivencia que deberían estar en el Reglamento Interno de la I.E</p> <p>14. Respecto a las normas de convivencia en la Institución Educativa</p> <p>15. Respecto a las normas de convivencia en el aula (en todas las aulas)</p> <p>16. Atención a casos de violencia escolar presentados el año pasado</p>
		<p>Dimensión 6 Instrumentos de gestión educativa Finalmente, Ruiz (2015) establece</p>	<p>17. Qué nivel de participación tienen los estudiantes en la elaboración del PEI</p> <p>18. Qué nivel de participación tienen</p>

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
		que los instrumentos de gestión educativa son el conjunto de medios y recursos con los cuales se garantiza el desarrollo eficaz de la gestión educativa para alcanzar las eficiencias al finalizar un proceso.	<p>los docentes en la elaboración del PEI</p> <p>19. Qué nivel de participación tienen los padres de familia en la elaboración del PEI</p> <p>20. En qué % de cumplimiento calcula sobre las actividades planificadas el año pasado en el PAT</p>

2.3 Población y muestra

La población está constituida por 32 de la I.E.

Población de docentes en la I.E.

I.E.	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Juan de Dios.	--	12	20	32
Total	--	12	20	32

Fuente: Datos de la Dirección de I.E.

Para efectos del presente estudio, se ha considerado la población de docentes de los niveles de Primaria y Secundaria como muestra de investigación, cuyos resultados podrán generalizarse a la Institución Educativa.

La muestra estará constituida por 18 docentes.

Muestra de docentes en la I.E.

I.E.	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Juan de Dios.	--	09	12	21
	--	09	12	21

Fuente: Datos del plan de investigación.

Muestreo:

El muestreo fue de tipo no Probabilístico e Intencionado, debido a que la población de estudio es pequeña y está definida por criterio de la investigadora.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Instrumentos:

- Encuesta con escala para medir la ‘gestión por competencias del talento humano’.
- Encuesta con escala para medir la ‘gestión escolar’.

2.7 Técnicas de validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación de los dos instrumentos, se han utilizados dos procedimientos, el de validación de expertos y el índice Alfa de Crombach mediante el software estadístico SPSS-23. Los resultados son los siguientes:

2.7.1 Validación por juicios de expertos

El instrumento antes de su aplicación pasó por una exhaustiva revisión de fondo y forma por los profesionales-expertos de esta universidad quienes bajo los indicadores de apreciación, revisaron el instrumento de aplicación, quienes en lo posterior dieron su veredicto al respecto, dichos calificativos lo podemos apreciar en el siguiente cuadro.

Validación de expertos

Lista de expertos en la validación de instrumentos 1 y 2:

Nº	Expertos ^a	Porcentaje ^b
01	Dr. Wilber Zegarra Salas	90%
02	Dr. Edwards Aguirre Espinoza	85%
03	Dr. Flavio Sánchez Ortiz	80%
	Promedio	85.0%

Nota: Elaboración propia.

^aEl instrumento se encuentra en anexos.

^bCalificativo de expertos

Considerándose la evaluación de tres expertos con los resultados siguientes para los dos instrumentos:

Comp.	Indicadores	Valoración				
		0.20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	1. Redacción					1
	2. Claridad					1
	3. Objetividad					1
Conte- nido	4. Actualidad					1
	5. Suficiencia					1
	6. Intencionalidad					1
Respon- sabi- dad	7. Organización					1
	8. Consistencia					1
	9. Coherencia					1
	10. Metodología					1
	Promedios	85%				

2.7.2 Validación mediante el Alfa de Crombach

Para el instrumento 1: Gestión por competencias del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	21	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	16

El instrumento tiene una alta fiabilidad de 0.921 o 92,1%

Para el instrumento 2: Gestión educativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	21	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	21

El instrumento igualmente tiene una alta fiabilidad de 0,876 u 87,6%

2.8 Métodos de análisis de datos

Para la evaluación de los resultados en los instrumentos, se va utilizar la puntuación (escalar), de forma que para los dos instrumentos que corresponden a los valores cuantitativos politómicos, se utilizará el sistema:

- 0 = nada
- 1= poco
- 2= regular
- 3= suficiente
- 4= Demasiado

Igualmente, se va recurrir a los siguientes elementos estadísticos de análisis:

- Tablas de frecuencia: para la información en categorías o frecuencias.

- Gráficos: Como formas visibles de presentar los datos. Permitirán que en forma simple y rápida se observen las características de los datos o las variables.
- Estadísticos. Que tomará en cuenta la prueba Tau-b de Kendall para la correlación y prueba de hipótesis.

2.9 Aspectos éticos

Se han respetado los procedimientos de selección, aplicación y voluntad de respuestas a los instrumentos. De igual manera, se ha respetado el derecho de anonimato y cualquier forma de obtención informativa sin el consentimiento previo del personal en valoración.

III. RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo de las variables y dimensiones luego de procesar la información estadísticamente y procesarla con el paquete SPSS versión 23.

Para presentar descriptivamente el comportamiento de las frecuencias de cada variable con sus respectivas dimensiones, se diseñaron tablas de organización de resultados, como se detalla a continuación:

Variable 1: Gestión por competencias del talento humano

Tiene las siguientes categorías de explicación:

Rango	Categoría	Descripción
1	Bajo	Evidencia la escasa existencia de indicadores en gestión por competencias.
2	Más o menos	Evidencia una regular presencia de gestión por competencias del talento humano.
3	Alto	Evidencia una alta presencia de gestión por competencias del talento humano.
4	Muy alto	Evidencia una muy alta manifestación en cuanto a la gestión por competencias del talento humano.

Variable 2: Gestión escolar

Corresponde al instrumento de escala valorativa:

Rango	Categoría	Descripción
1	Muy mala	Evidencia señales de una muy mala gestión escolar en la muestra de estudio.
2	Mala	Evidencia señales de una mala gestión escolar en la muestra de estudio.
3	Regular	Evidencia señales de una regular gestión escolar en la muestra de estudio.
4	Buena	Evidencia signos de una buena gestión escolar en la muestra de estudio.

3.1 Resultados descriptivos en las variables de estudio

3.1.1 En la variable 1: Gestión del talento humano (Teoría de Aller)

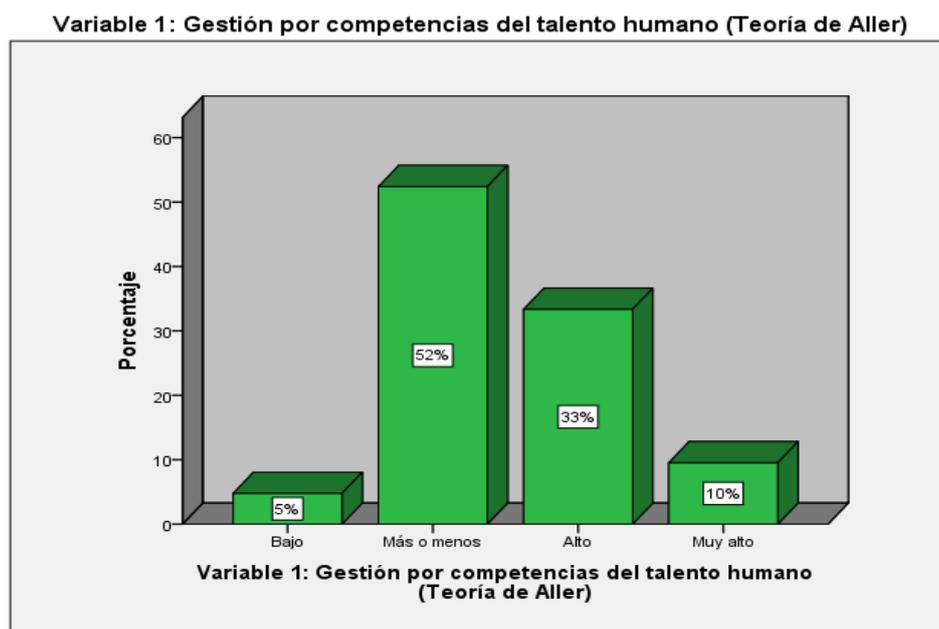
Tabla 1. Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	1	4,8	4,8	4,8
	Más o menos	11	52,4	52,4	57,1
	Alto	7	33,3	33,3	90,5
	Muy alto	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

El cuadro estadístico demuestra resultados según los cuales se describe que hay una gestión baja del talento humano (Teoría de Aller) para un 4,8% de las opiniones; para el 52,4% existe una gestión regular en cuanto al talento humano; para un 33,3% dicha gestión es alta; y para el 9,5% de las opiniones, la gestión del talento humano es muy alta. Predomina la valoración 'más o menos' y 'alta', respectivamente.

La representación gráfica:

Figura No. 1. Variable 1



La gestión por competencias del talento humano, como bien se sabe, se refiere a las formas como la institución educativa, concretamente el director/a utilizan, desarrollan o motivan todas las capacidades y potenciales que puedan liberar su personal docente y administrativo. En nuestro caso, especialmente el potencial de los docentes quienes desarrollan sesiones de aprendizaje. La buena o muy buena gestión de estas potencialidades, ayudaría a mejorar el funcionamiento de las instituciones educativas, y por ende, la calidad de aprendizajes de los estudiantes, que finalmente es el objetivo de todo ente escolar.

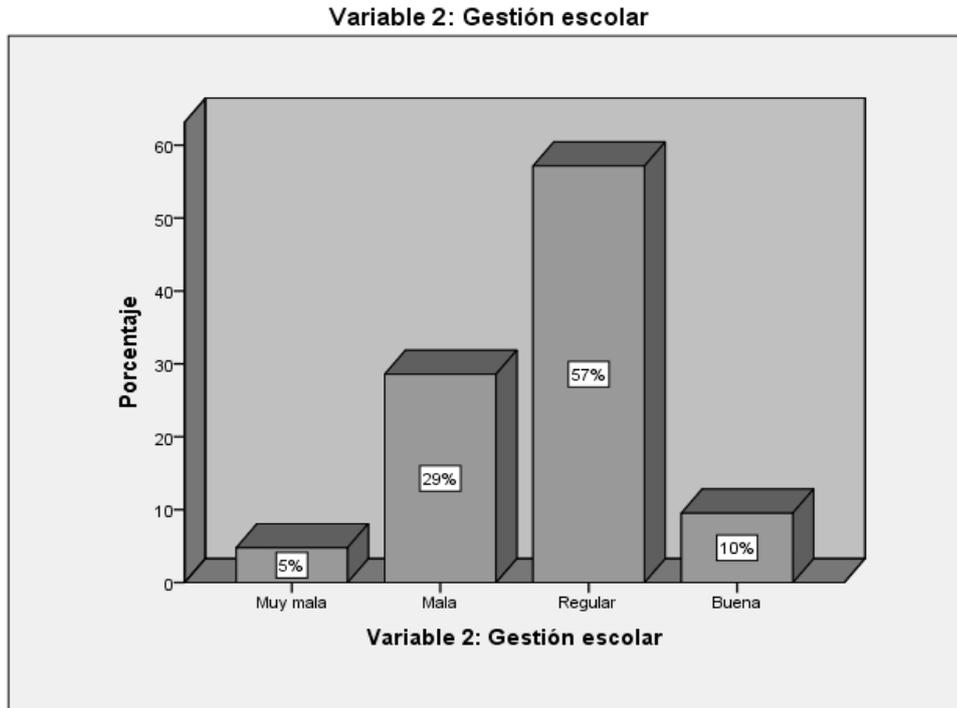
En cuanto a los resultados reflejados en el gráfico estadístico, la síntesis de datos estadísticos para describir la primera variable sobre gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller), indica que existe una regular gestión del mismo como mayor cifra del resumen (52%), y un alto nivel de gestión como segunda tendencia (33%). Esto indica que, nuestras instituciones educativas conservan entre una regular y alto nivel de inversión de tiempo y recursos para gestionar el talento humano, en especial, en cuanto a las características profesionales de los docentes, que luego incidan en el conjunto de la gestión escolar.

3.1.2 En la variable 2: Gestión escolar

Tabla 2. Variable 2: Gestión escolar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	1	4,8	4,8	4,8
	Mala	6	28,6	28,6	33,3
	Regular	12	57,1	57,1	90,5
	Buena	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Descriptivamente, el cuadro demuestra que de acuerdo a la gestión escolar, el 4,8% afirma que es muy mala, seguido del 28,6% que dice ser mala, luego con el 57,1% y siendo el porcentaje más elevado, corresponde a lo regular, para finalmente con el 9,5% afirmar que es buena, a continuación se muestra en la figura el resultado.

Figura No. 2



Como podemos afirmar de acuerdo a lo descrito anteriormente, la variable dos está orientada a la gestión escolar, es decir, como se maneja la institución educativa de acuerdo al punto de vista de los entrevistados. La mayoría de estos respondió que dicha gestión es regular, en otras palabras que no suele aplicarse las normas y los reglamentos requeridos para conllevar una buena educación en dicha institución, por lo que deduciríamos que aún falta aplicar ciertas técnicas para alcanzar un mejor rendimiento y lograr que los estudiantes, los docentes, el personal directivo y todo aquel que esté involucrado con la organización puedan alcanzar las metas trazadas con el éxito que se requiera, aunque se ha de afirmar que la meta no se encuentra muy alejada de acuerdo a las estadísticas expuestas.

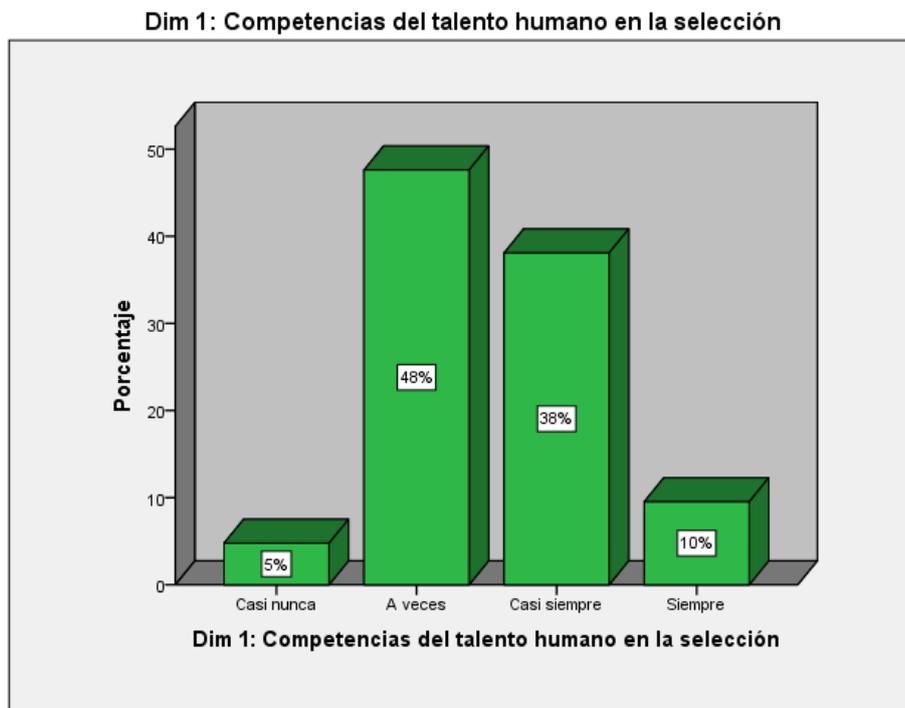
3.2 Resultados descriptivos en las dimensiones de la variable 'gestión del talento humano'

Dim 1: Competencias del talento humano en la selección

Tabla 3. Dim 1: Competencias del talento humano en la selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,8	4,8
	A veces	10	47,6	52,4
	Casi siempre	8	38,1	90,5
	Siempre	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0

La primera dimensión que habla acerca de las competencias del talento humano en la selección, el 4,8% pertenece a casi nunca, seguido del 47,6% de a veces, el 38,1% señala el casi siempre, y el 9,5% pertenece a la opción de siempre. Explicado en el siguiente gráfico, se dice:



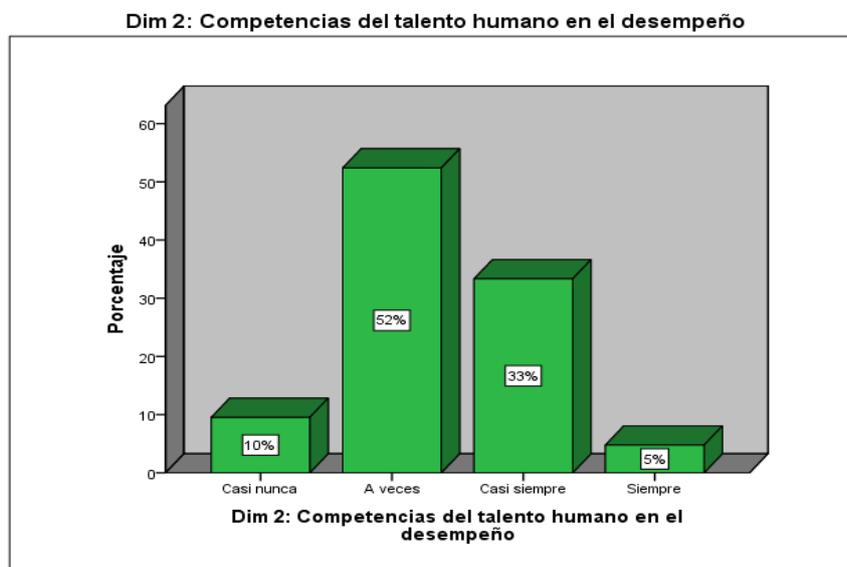
Como se puede demostrar sobre la primera dimensión, debemos evaluar si las personas poseen el talento o la capacidad de realizar su labor de forma efectiva de acuerdo al cargo que le toque desempeñar. Como se puede observar la mayoría opta porque dichas competencias por medio de la selección son presentadas de vez en cuando, es decir que muchas veces las personas no están del todo capacitadas para ejercer algún puesto pero aun así optan por ello, perjudicando a todo aquel que dependa de su tutoría o enseñanzas lo que podría repercutir en un futuro no muy distante.

Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño

Tabla 4. Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	9,5	9,5
	A veces	11	52,4	61,9
	Casi siempre	7	33,3	95,2
	Siempre	1	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Segunda dimensión de la primera variable, las competencias del talento humano en el desempeño. El 9.5% afirma ser casi nunca, el 52,4% es a veces, el 33,3% es casi siempre, el 4,8% es siempre. Igualmente detallamos esta información en el siguiente gráfico.



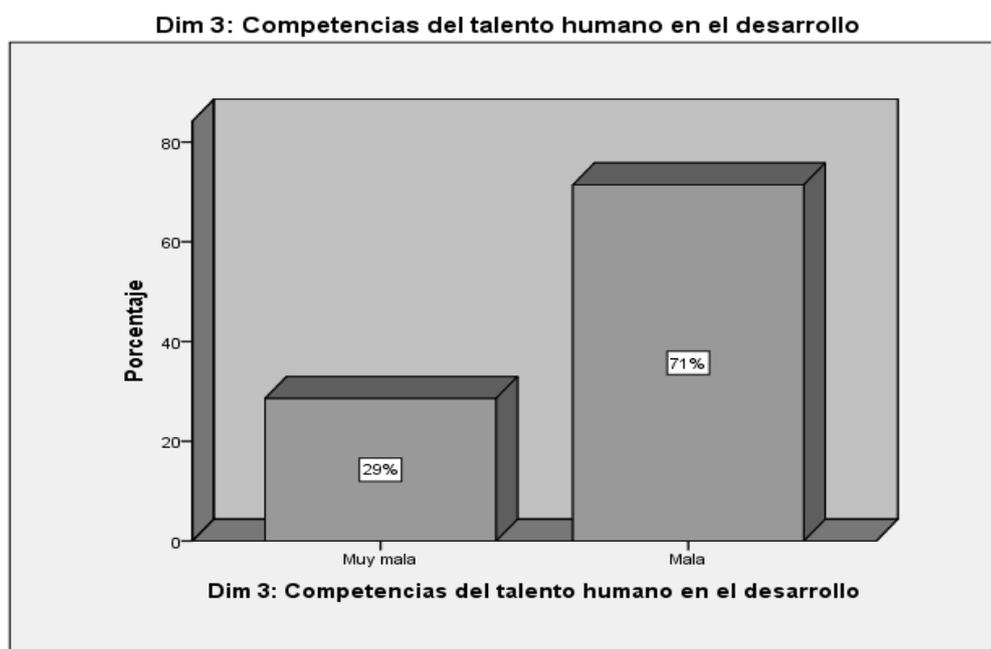
Acerca de las competencias que presentan las personas a la hora de ejercer su labor dentro de un centro educativo, especialmente de parte de los docentes y de la junta directiva, se puede observar que dicha competencia solo de demuestra de vez en cuando, es decir que aquellos que tiene la responsabilidad de dirigir una organización dedicada a la educación de los estudiantes, no cuenta con los recursos, en este caso las competencias adecuadas para cumplir dicha misión, es por ello que podemos afirmar que la educación en nuestro país es demasiado plano y monótona sin demostrar algún tipo de progreso como se da en distintas naciones en el mundo.

Dim 3: Competencias del talento humano en el desarrollo

Tabla 5. Dim 3: Competencias del talento humano en el desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	6	28,6	28,6	28,6
	Mala	15	71,4	71,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Acerca de las competencias del talento humano en el desarrollo, se presenta con el 28,6% de ser muy mala y el 71,4% como mala, al ser dos únicas respuestas se da a continuación la siguiente figura.



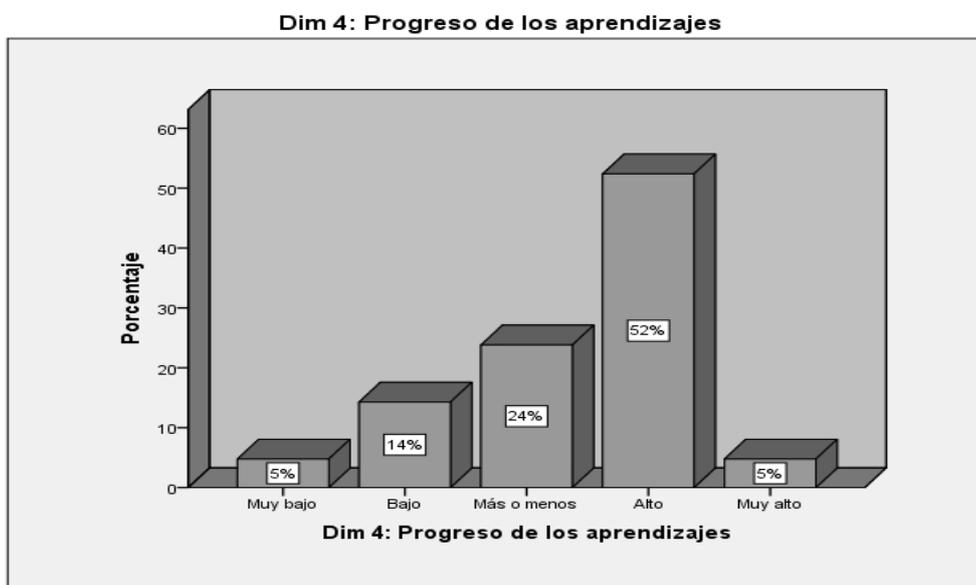
En la representación de la imagen de la tercera dimensión, podemos identificar que una gran parte considera mala a las competencias que se demuestran por medio del talento que dan a conocer las personas en el desarrollo de sus competencias. Lo que nos indica que efectivamente se encuentra una baja competencia que finalmente repercute en los estudiantes perjudicando sus estudios y minimizando el aprendizaje que, en otros países más desarrollados presentan sin poner algún tipo de obstáculo que normalmente se presenta en el Perú.

Dim 4: Progreso de los aprendizajes

Tabla 6. Dim 4: Progreso de los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	1	4,8	4,8	4,8
Bajo	3	14,3	14,3	19,0
Más o menos	5	23,8	23,8	42,9
Alto	11	52,4	52,4	95,2
Muy alto	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

La dimensión cuatro habla acerca del progreso de los aprendizajes, el 4,8% dice ser muy bajo, el 14,3% es bajo, el 23,8% es más o menos, el 52,4% es alto y el 4,8% es muy alto, se representa a continuación en la siguiente gráfica:



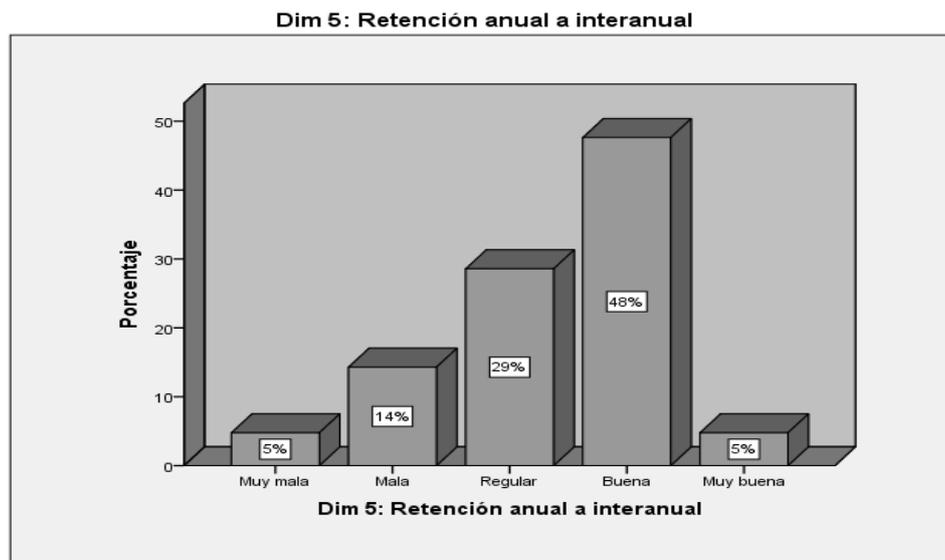
De acuerdo a lo estipulado anteriormente, se puede observar que el progreso de los aprendizajes se encuentra dentro de un escala alta, pues esto nos indica que se está percibiendo un avance en el aprendizaje lo cual es muy productiva para los estudiantes y para todo el centro educativo por igual, puesto que con esto se puede decir que la educación en nuestro país ya no es considerado como uno de los más bajos, y que poco a poco va aumentando hasta poder alcanzar los niveles esperados por toda la sociedad lo cual conlleva a un beneficio mutuo.

Dim 5: Retención anual a interanual

Tabla 7. Dim 5: Retención anual a interanual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy mala	1	4,8	4,8	4,8
Mala	3	14,3	14,3	19,0
Regular	6	28,6	28,6	47,6
Buena	10	47,6	47,6	95,2
Muy buena	1	4,8	4,8	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Para la retención anual a interanual, de acuerdo a la dimensión cinco, el 4,8% lo considera muy mala, el 14,3% es mala, el 28,6% es regular, el 47,6% es buena y el 4,8% es muy buena, se la representa de la siguiente manera:



De acuerdo a las respuestas obtenidas para realizar esta investigación que se hallan de acuerdo a dimensión cinco que no habla sobre la retención anual a interanual, los resultados obtenidos revelan que es una situación buena, puesto que dicha retención apoya a la institución educativa en lo que esta requiera. Es más cabe resaltar que esta es una de las primeras respuestas que es un tanto positiva a diferencia de las anteriores expuestas que se orientan más por lo negativo.

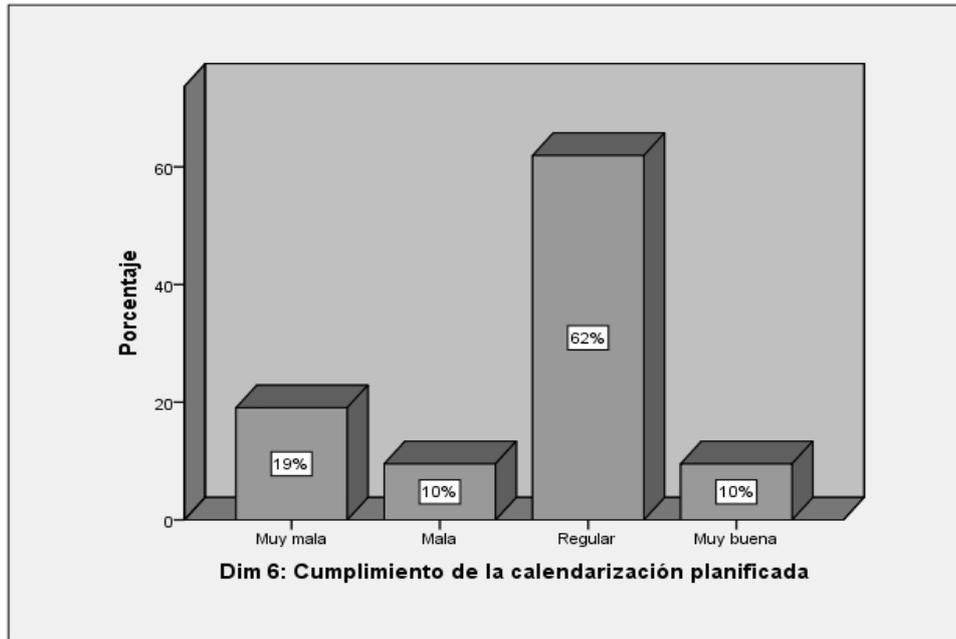
Dim 6: Cumplimiento de la calendarización planificada

Tabla 8. Dim 6: Cumplimiento de la calendarización planificada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	4	19,0	19,0
	Mala	2	9,5	28,6
	Regular	13	61,9	90,5
	Muy buena	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0

La sexta dimensión nos habla sobre el cumplimiento que se debe de efectuar acerca de la calendarización planificada, se obtiene que el 19% es muy mala, el 9,5% es mala, el 61,9% nos dice que es regular y el 9,5% es considerada como muy buena. A continuación se presenta el gráfico en donde se demuestra dichos porcentajes.

Dim 6: Cumplimiento de la calendarización planificada



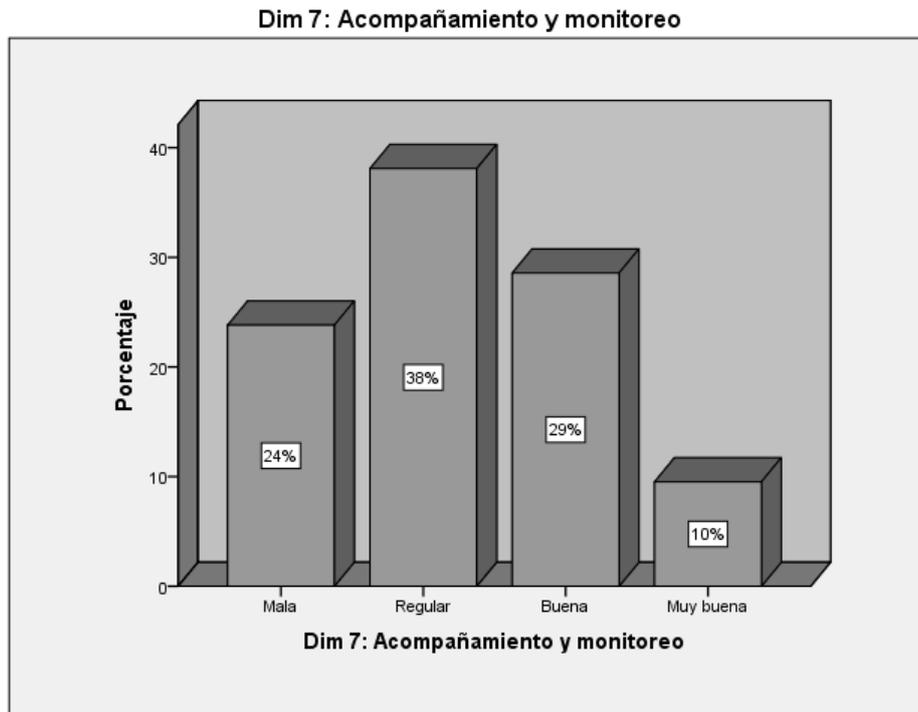
Se hace presencia de una respuesta sobresaliente sobre las demás, lo que nos indica que los encuestados consideran que está es la mejor respuesta hacia el cumplimiento de la calendarización planificada. Es sabido que todas las instituciones educativas (incluyendo aquella en la que se llevó a cabo esta investigación) se tiene que aplicar la planificación de una calendarización en donde se detalla todas las actividades a realizarse durante el periodo escolar, normalmente es considerado como una actividad minuciosa pero fácil de realizar, además la aplicación de esta muchas veces puede considerarse como un medio de distracción ya sea para los estudiantes como para los docentes y demás.

Dim 7: Acompañamiento y monitoreo

Tabla 9. Dim 7: Acompañamiento y monitoreo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	23,8	23,8
	Regular	8	38,1	61,9
	Buena	6	28,6	90,5
	Muy buena	2	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0

Para la séptima dimensión que explica acerca del acompañamiento y el monitoreo, el 23,8% nos dice que es mala, el 38.1% es regular, el 28,6% es catalogada como buena y finalmente el 9,5% es muy buena. Se presenta de la siguiente manera.



El acompañamiento y el monitoreo son dos actividades que se tienen que aplicar durante todo el periodo escolar, pues esto nos ayuda a distinguir si se están llevando a cabo las actividades planificadas y el correcto proceder de los docentes para con sus estudiantes. Como se puede demostrar por medio de los resultados obtenidos se halla un parecido entre las respuestas con

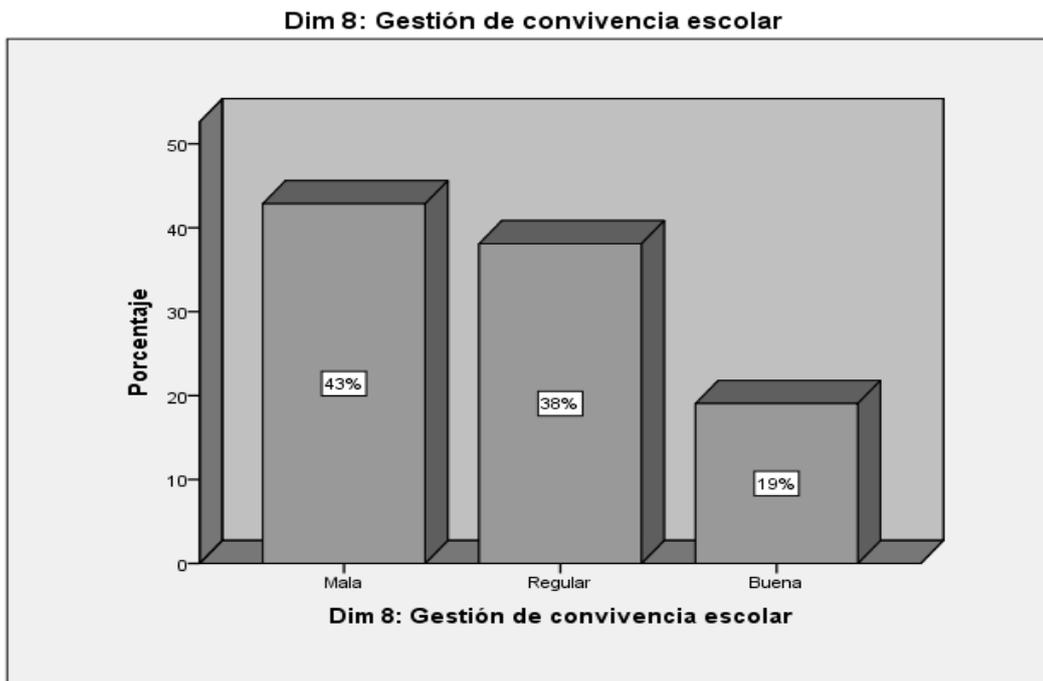
algunos porcentajes de diferencia que van desde lo malo a lo bueno, siendo la más elevada aquella que se halla en el medio, es decir la referente a lo regular, lo que indica que casi nunca se lleva a cabo dichas actividades, en la institución ya sean por diferentes razones y solo se realiza cuando es necesaria, lo que es un acto negativo y que perjudica a toda la institución pues hace falta un constante seguimiento si se quiere progresar hacia un futuro mejor en la educación.

Dim 8: Gestión de convivencia escolar

Tabla 10. **Dim 8: Gestión de convivencia escolar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mala	9	42,9	42,9	42,9
Regular	8	38,1	38,1	81,0
Buena	4	19,0	19,0	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Finalmente hablamos sobre la dimensión ocho que nos indica acerca de la gestión de la convivencia escolar. El 42,9% afirma ser mala, el 38,1% dice que es regular y el 19% indica que es buena. Se realiza la siguiente explicación por medio de la gráfica presentada.



Se estima que la gestión de la convivencia escolar se aplica a la comunicación que existe en todos los involucrados dentro de la institución educativa, es decir los estudiantes, los docentes, el personal administrativo, la dirección hasta los padres de familia, que a pesar de no estar constantemente en la institución forman parte de esta. Según los resultados obtenidos, la convivencia no es percibida del todo clara, puesto que por solo algunos porcentajes de diferencia se presenta entre las opciones de mala y regular. Pero podemos asumir que esta dimensión no se aplica de la forma adecuada en la institución es por ello que obtenemos dichos resultados lo que nos conllevaría a resaltar esta problemática y llevar a cabo ciertas actividades para fortalecerla y no dejar que se pierda del todo pues es la base fundamental de una educación adecuada.

3.3 Prueba de hipótesis para las variables de estudio

Planteamiento de hipótesis:

- Ho: No existe asociación entre la variable “gestión por competencias del talento humano” y la variable “gestión educativa”.
- Ha: existe asociación entre la variable “gestión por competencias del talento humano” y la variable “gestión educativa”.

Nivel de significación:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se rechaza Ho y se acepta la hipótesis alterna; caso contrario, se acepta Ho y se rechaza la Ha.

Valor p calculado:

Tabla 11. Correlaciones entre la variable 1 (desempeño laboral) y variable 2 (clima institucional).

			Variable 1: Gestión del talento humano	Variable 2: Gestión escolar
Tau_b de Kendall	Variable 1: Gestión del Talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21	,554 ,036 21
	Variable 2: Gestión escolar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,554 ,036 21	1,000 . 21

Conclusión:

Puesto que p-valor es $0,036 < 0,05$; se acepta la Ha (hipótesis alterna) y se concluye que existe una asociación significativa entre la variable “gestión por competencias del talento humano” y la variable “gestión escolar”, lo cual se evidencia con la presencia de índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,554$) y se interpreta como una correlación equivalente a un 55,4% entre las variables. Desde nuestra perspectiva, se trata de una correlación significativa puesto que se entiende que una buena gestión del talento humano incide en una buena gestión escolar.

3.4 Prueba de hipótesis para las hipótesis específicas

3.4.1 Asociación entre la variable 1 ‘Gestión escolar’ y dimensiones

Caso 1:

Planteamiento de hipótesis:

- Ho: No existe asociación entre la variable ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y la dimensión “competencias del talento humano en la selección”.
- Ha: Existe asociación entre la variable ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y la dimensión “competencias del talento humano en la selección”.

Nivel de significación:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se rechaza Ho y se acepta la hipótesis alterna; caso contrario, se acepta Ho y se rechaza la Ha.

Valor p calculado:

Tabla 12. Correlación entre la variable 1 y la dimensión 1

			Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)	Dim 1: Competencias del talento humano en la selección
tau_b de Kendall l	Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21	,855** ,000 21
	Dim 1: Competencias del talento humano en la selección	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,855** ,000 21	1,000 . 21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Puesto que p-valor es $0,000 < 0,05$; se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una asociación altamente significativa entre la variable 'gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller) y la dimensión "competencias del talento humano en la selección", y se demuestra con la presencia de un índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,855$) entendida porcentualmente como una correlación de 85,5%; lo que se entiende que una gestión por competencias del talento humano se asocia fuertemente en una buena selección de talentos.

Caso 2:

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe asociación entre la variable 'gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño".
- H_a : Existe asociación entre la variable 'gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño".

Nivel de significación:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna; caso contrario, se acepta H_0 y se rechaza la H_a .

Valor p calculado:

Tabla 13. **Correlación entre variable 1 y dimensión 2**

			Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)	Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño
tau_b de Kendall	Variable 1: Gestión por competencias del talento humano (Teoría de Aller)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 21	,872** ,000 21

Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,872** ,000 21	1,000 . 21
---	--	----------------------	------------------

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusión:

Puesto que p-valor es 0,000 > 0,05; se rechaza la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una alta relación significativa entre la variable 'gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller) y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño", lo que se evidencia con la presencia de un índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,872$), equivalente a un 87,2% de relación; para interpretar que una buena gestión de competencias del talento humano conllevan a un desempeño adecuado de las personas en el talento para el cual fueron designados.

3.4.2 Asociación entre la variable 2 'Gestión escolar' y dimensiones

Caso 3:

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe asociación entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en la selección".
- H_a : Existe asociación entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en la selección".

Nivel de significación:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna; caso contrario, se acepta H_0 y se rechaza la H_a .

Valor p calculado:

Tabla 14. **Correlación entre variable 2 y dimensión 1**

			Variable 2: Gestión escolar	Dim 1: Competencias del talento humano en la selección
tau_b de Kendall	Variable 2: Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,447*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	21	21
	Dim 1: Competencias del talento humano en la selección	Coeficiente de correlación	,447*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	21	21

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conclusión:

Puesto que p-valor es $0,027 < 0,05$; se acepta la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una asociación significativa aceptable entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en la selección", lo cual se evidencia con la presencia de índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,447$) y se entiende como una correlación equivalente al 44,7%; que a su vez, hace entender que las competencias del talento humano en la selección influyen moderadamente en la gestión escolar de la I.E. observada.

Caso 4:

Planteamiento de hipótesis:

- H_0 : No existe asociación entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño".
- H_a : Existe asociación entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño".

Nivel de significación:

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ($< 0,05$) se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna; caso contrario, se acepta H_0 y se rechaza la H_a .

Valor p calculado:

Tabla 15. **Correlación entre variable 2 y dimensión 2**

		Variable 2: Gestión escolar	Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño
tau_b de Kendall	Variable 2: Gestión escolar	1,000	,337
		.	,096
		21	21
	Dim 2: Competencias del talento humano en el desempeño	,337	1,000
		,096	.
		21	21

Conclusión:

Puesto que p-valor es $0,096 > 0,05$; se rechaza la H_a (hipótesis alterna) y se concluye que existe una baja relación significativa entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño", lo cual se evidencia con la presencia de índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,447$) y se entiende como una correlación equivalente al 33,7%; que a su vez, hace entender que las competencias del talento humano en el desempeño, se correlacionan menos con la calidad de gestión escolar emprendida en la I.E. donde se ha realizado la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Como se ha sustentado a lo largo del presente informe de investigación titulado “Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas – 2018”, el estudio está formulado para el análisis crítico-reflexivo y estadístico de los conceptos de ‘gestión del talento humano’ (teoría de Aller) y la ‘gestión escolar’ en la citada Institución, vista también como concepto inclusivo de la gestión institucional, tomando en cuenta que, de ambos aspectos depende bastante el desarrollo de una educación de calidad en nuestros pueblos, especialmente de quienes están marginados o descuidados por el afán burocrático del Ministerio de Educación y sus organismos desconcentrados tales las Direcciones Regionales de Educación o las Unidades de Gestión Educativa Local de cada provincia.

Para la discusión en este punto de la tesis, se consideran los resultados de trabajos anteriores consultados y que se comparan en relación al presente trabajo.

Por ejemplo, en el contexto internacional, se verificó el trabajo de Darío Castañeda y Alexander Zuluaga, quienes presentan el trabajo titulado “gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación”, sustentado en la Universidad Católica de Manizales (Colombia), el año 2014.

Como se sabe, dicho estudio inicia tratamiento en la consideración teórica según la cual, los individuos con talento son los que hacen la diferencia posterior en las instituciones o entidades, muchos de ellos influyendo de manera decisiva en el acontecer humano.

Se citaban de ejemplo, el hecho de registrar aportes mediante inventos y aportes que fueron resultado de su persistencia y de los estudios desarrollados por ellos. Potencializar el talento humano, en ese entender,

aporta en el bienestar general de la sociedad, y los eventuales inventos e iniciativas tanto científicas como tecnológicas, han servido de sobremanera en el mejoramiento de la calidad de vida de sus sociedades directamente y de la humanidad del siglo XX pasado y del siglo XXI presente.

Las conclusiones de dicho estudio, demostraron que el talento es una estructura de dones naturales o sobre naturales, que sobrepasan a quienes la tienen para permitirles destacarse en ciertas acciones realizadas más que los demás, los cuales pueden ser, definidas igualmente como las competencias necesarias de eficacias y eficiencias respecto a las funciones que tienen que ver con sus responsabilidades en situaciones laborales o desempeño cotidiano.

La segunda conclusión demostraba que el talento resulta ser un componente central de la personalidad humana que, cuanto más estimulado sea en su desarrollo, más beneficio para las instituciones u organizaciones, siendo una de las iniciativas más importantes de las instituciones de hoy para mejorar el nivel de formación académica y de formación personal.

La tercera conclusión del estudio sustentaba que la gestión del talento humano permite a los sujetos tomar conciencia de estos procesos a la vez que se pueden permitir adherirse al desarrollo de competencias suficientes que incrementen su desempeño óptimo, tanto como el cumplimiento efectivo de las responsabilidades aceptadas.

Por último, se demostraba que las competencias adquiridas por las personas son entendidas como una responsabilidad básica en la estructura de las funciones que forman parte de un puesto de trabajo, en nuestro caso, la función educativa.

En nuestra investigación también se demuestra en términos generales que existe una asociación directa y de significativa intensidad entre el acto de gestionar el talento humano y la gestión escolar. Los resultados evidencian que una buena gestión del talento, de quienes se seleccionan o se desempeñan, indefectiblemente van a incidir en una buena gestión escolar en la perspectiva general de la Institución Educativa.

Dentro del contexto nacional, se consultó la tesis titulada “Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes”, cuyo informe de tesis fuera presentado por los autores Cynthia Quispitupac y Silvia Mateo Ramos, en la Universidad de Ciencias Aplicadas (UPC) el año 2014, en ocasión de obtener el grado académico de Magister en la especialidad de Administración de Empresas.

En la parte de enfoque la investigación se basa en el supuesto teórico de que el talento humano es la capacidad de agregar valor intelectual a cualquier empresa como resultado directo del desarrollo de competencias, habilidades técnicas y experiencia en las funciones cumplidas.

En este caso, y en todos los otros documentos consultados sobre gestión de talento humano, el enfoque está visto desde un punto de vista empresarial. En todo caso, queda a discreción del crítico-reflexivo si es conveniente asociar el tema empresarial al tema institucional educativo. Desde nuestra perspectiva, sí es factible aunque se deben guardar las distancias y diferencias pertinentes para no diluir el concepto educativo de una institución dentro del concepto operativo de una empresa cuya finalidad es de tipo lucrativo o productivo, más que de servicios y tratamiento con personas.

Las dos conclusiones sustanciales de la investigación en referencia, aluden al hecho de que, primeramente, hay una demostración sobre la existencia de un factor común en las empresas exitosas como es la potenciación del desarrollo organizacional y la capacidad así como las condiciones que hacen posible la medición permanente de las mismas, incluyendo que todas tienen un estilo de comunicación como característica que permite el conocimiento adecuado del personal en cuanto a dichas habilidades, capacidades y competencias, lo cual no es una práctica común en nuestro medio educativo ni administrativo.

El concepto clave en este caso es el de seguimiento al personal para lograr controlar la calidad y productividad de la empresa. En nuestro caso, pese a no haber sido un objetivo de verificación, se ha demostrado que este seguimiento puede ser sustituido por el de monitoreo-acompañamiento.

La segunda conclusión del estudio demostraba que la calidad de un buen Liderazgo en los mandos medios y en la gerencia de una entidad, se refleja en el desarrollo profesional por competencias y también en las habilidades técnicas que pueda demostrar el trabajador, junto al crecimiento de cualquier colaborador que tiene compromiso con la entidad (institución, empresa, corporación, etc). Además se demostró que la propuesta de políticas oportunas y difundidas en su momento, incluyendo el concepto de 'transparencia de la información', constituyen aciertos favorables al clima laboral y el efecto de un tipo de liderazgo orientado por la definición de una gestión del talento humano.

En nuestros hallazgos demostramos efectivamente que, si bien existe una mayor correlación entre el acto de gestionar la calidad del talento humano expresado por los docentes, respecto a la selección de los mismos y al desempeño propiamente dicho en sus labores; esta relación es algo inferior cuando se asocia con la calidad de la gestión escolar.

En pocas palabras, lo que puede ser una buena gestión del talento humano que llega hasta el desempeño eficiente de cada profesional, esto mismo aún no se ve reflejado en la calidad de la gestión escolar de las instituciones; como que eso aísla ligeramente el concepto de 'talento profesional del docente' del de la 'gestión escolar de calidad'. Por consiguiente, hace falta más estudios para demostrar razones y explicaciones sobre las causas que no permiten todavía establecer relaciones significativamente altas entre gestión del talento humano y gestión escolar.

El presente estudio puede considerarse como un punto de partida para situar nuevos estudios y explicaciones al respecto. De parte nuestra, continuaremos en el auscultar de las dos variables y la ampliación de objetivos de estudio hacia otros contextos educativos.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que existe una asociación significativa entre la variable “gestión por competencias del talento humano” (teoría de Aller) y la variable “gestión escolar”, que se evidencia con un índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,554$) y se interpreta como una correlación equivalente a un 55,4% que demuestra existir una correlación significativa entre dichas variables y se interpreta como que una ‘buena gestión del talento humano’ incide favorablemente en una buena ‘gestión escolar’.

Segunda:

Se concluye que existe una asociación muy significativa entre la variable ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y las “competencias del talento humano en la selección”, demostrada con la presencia de un índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,855$ u 85,5%); lo que hace entender que una adecuada gestión por competencias del talento humano se asocia fuertemente a una buena selección de talentos en el campo profesional.

Tercera:

Se concluye que existe una alta correlación entre la variable ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y las “competencias del talento humano en el desempeño”, evidenciada con un índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,872$ y 87,2%) lo que hace interpretar que una buena gestión de competencias del talento humano conlleva indefectiblemente a un desempeño adecuado de las personas en el desempeño educativo para el cual fueron designadas.

Cuarta:

Se concluye que existe una asociación aceptable entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en la selección", lo que se evidencia con la presencia de índice de correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,447$) equivalente a una correlación de 44,7%; que se interpreta que las competencias del talento humano en la selección influyen de forma moderada en la gestión escolar de la Instituciones Educativas.

Quinta:

Finalmente, se concluye que existe una baja relación significativa entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en el desempeño", lo cual se evidencia con la presencia del índice de correlación Tau b de Kendall $t_b = 0,337$ equivalente al 33,7%; haciendo entender que las competencias del talento humano en el desempeño, se correlacionan de forma no significativa con la calidad de gestión escolar emprendida en la Institución Educativa donde se ha realizado la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda desarrollar investigaciones donde se asocien la variable “gestión por competencias del talento humano” (teoría de Aller) y la variable “gestión escolar” en las Instituciones Educativas de nuestra región, con la finalidad de contrastar resultados con el presente estudio además de buscar un mapa descriptivo en las dos variables en nuestro sistema educativo de la región.

Segunda:

Se sugiere desarrollar estudios correlacionales de asociación entre la variable ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y las “competencias del talento humano en el momento de la selección” para encontrar explicaciones sobre las características de selección del personal y las condiciones o indicadores más adecuados en procesos del futuro, además de garantizar el mejoramiento de la calidad educativa.

Tercera:

Se sugiere la formulación de proyectos de investigación considerando la alternancia de las variables ‘gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller)’ y las “competencias del talento humano en el desempeño”, para establecer un cuadro diagnóstico regional de situaciones y la formulación de alternativas de solución en el mejoramiento del desempeño profesional del docente en función del talento demostrado.

Cuarta:

Se recomienda el planteamiento de nuevos estudios correlativos entre la variable 'gestión escolar' y la dimensión "competencias del talento humano en la selección" en cada I.E. de las provincias y la región.

Quinta:

Se recomienda el planteamiento de estudios relacionados con el tratamiento de las variables 'gestión escolar' y "competencias del talento humano en el desempeño" que involucren las Instituciones Educativas de la provincia y la región en su conjunto.

Sexta:

Finalmente, se recomienda a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo la publicación y difusión del presente estudio para establecer análisis competitivos y crítico-reflexivos sobre el tema de la gestión escolar en función de la gestión de competencias del talento docente en nuestra región.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y LINKOGRÁFICAS:

- Aguerro, Inés, *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*, Buenos Aires, Troquel, 1990.
- Alles, Martha (2006) *Desarrollo del Talento Humano*. 2da Edición Buenos Aires: S.A. Ediciones Granica.
- Alles, Martha. (2008) *Desarrollo del Talento Humano, por competencias*. 3ra edición actualizada.
- BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ 2014 (www.bcrp.gob.pe) Página web institucional; contiene noticias económica-financiera de Perú
- Chiavenato, Idalberto 2009 *Gestión del Talento Humano*. México: McGRAW-HILL. 6. Michaels, Ed y otros 2001 *The War of Talent*. Boston: Harvard Business Press. 7.
- Congreso de la República 1998 Ley 24928: ley marco de la inversión en educación.
- Cravino, Luis María 2002 *Un trabajo Feliz*. Buenos Aires:
- Fernández, Lidia, *Instituciones educativas*, Buenos Aires, Paidós, 1994.
- FITZ-ENZ, Jac 2003 *El ROI del Capital Humano*. Barcelona: Deusto S.A. Ediciones
- Gubman, Edward 2000 *EL Talento como Solución*. Colombia: McGRAW-HILL. 9
- Hernández, Fernández y Pilar Baptista, en la obra "Metodología de la Investigación"
- INEI 2014 (<http://www.inei.gob.pe>) Página web institucional; contiene estadísticas de población, economía, sociales.
- Lapassade, George, *Grupos, organizaciones e instituciones*, México, Editorial Gedisa, 1985.
- Matus, Carlos, "Planeamiento normativo y planeación situacional", en *El Trimestre Económico*, México, n° 199, julio/septiembre, 1983.
- Michaels, Ed y otros. *War of Talent*. (2001).
- OCDE (2005). *Panorama da educação. Indicadores*. OCDE-Editorial Moderna. Brasil 2005
- Palacios, Jorge. *El Talento como Solución* (2009).
- Ronco, Emilio y BARBER, Ian 2005 *El reto de Gestionar Talento*. Barcelona: Deusto S.A. Ediciones

- Ruiz, Guillermo (2015). Gestión institucional: conceptos introductorios. Recuperado de:
<http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>
- Altman Douglas G., "Practical Statistics for Medical Research", First edition. 1991 reprinted 1992, Published by Chapman & Hall, London).

ANEXOS

1.- INSTRUMENTOS

ENCUESTA SOBRE 'GESTIÓN POR COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO'

Datos generales:

- Grado a cargo: _____
- Tiempo de servicios en Educación: _____ años
- Edad: _____ años:
- Especialidad:

- Situación laboral:
Nombrado/a(____)
Contratado/a(____)
Otra(____)

Las partes de una profesora



Apreciado profesor(a):

Se dice que el talento es un conjunto de dones naturales, dotes intelectuales, ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona. También se dice que es una combinación de factores:

mente estratégica, habilidades de liderazgo, madurez emocional, destrezas de comunicación y habilidades para atraer e inspirar a otros profesionales con talento, instintivo, emprendedor, destrezas funcionales y habilidades para conseguir resultados. ¿Qué opina usted sobre la gestión del talento humano en nuestras Instituciones Educativas? Por favor, responda a las siguientes inquietudes:

Dimensión 1: Competencias profesionales del personal docente y directivo

1. ¿Se toma en cuenta las capacidades del personal docente en su I.E. para su contrata?
Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
2. ¿Se consideran las actitudes de compromiso del docente al momento de seleccionar al personal docente en las UGELs y en la DREC?
Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
3. ¿Demuestran los docentes actitudes de constancia en su labor profesional?
Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
4. ¿Los docentes demuestran capacidad profesional en su desempeño?
Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)

5. ¿Existe reconocimiento de parte de la sociedad hacia la labor docente?
 Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
6. ¿Demuestran los docentes compromiso en su desempeño profesional?
 Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
7. ¿Demuestra los docentes diversas capacidades en su desempeño?
 Nunca (___) Casi nunca (___) A veces (___) Casi siempre (___) Siempre (___)

Dim. 2: Competencias estratégicas del personal docente y directivo

8. ¿Los docentes se preocupan por mejorar sus capacidades profesionales?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
9. ¿Siente que los docentes se esmeran para mejorar su nivel de conocimientos?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
10. ¿Demuestran los docentes una actitud de actitud profesional permanente?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
11. ¿Nota que los docentes tengan talento para mejorar sus habilidades metodológicas?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
12. ¿Demuestran los docentes talento en el uso de medios y materiales?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
13. ¿Demuestran los docentes talento para preparar sus sesiones de aprendizaje?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
14. ¿Nota que los docentes tienen talento para aplicar evaluaciones innovadoras?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
15. ¿Demuestran los docentes talento para la profesión docente?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)
16. ¿Tienen los docentes talento para mejorar la situación educativa de nuestro contexto socio-cultural?
 Nunca (___) Casi nunca (___) Lo normal (___) Casi siempre (___) Siempre (___)

Gracias por sus aportes.

ENCUESTA SOBRE 'GESTIÓN ESCOLAR'

Datos generales:

- Grado a cargo: _____
- Edad: _____ años:
- Especialidad: _____
- Situación laboral: Nombrado/a(____) Contratado/a(____) Otra(____)

Apreciado profesor(a):

También se dice que la gestión escolar según el MINEDU, se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de cada institución educativa. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones elegidas y planificadas para el éxito de la gestión en general. ¿Cuán cierto le parece esto y cuanta eficiencia nota usted en nuestras Instituciones Educativas del contexto de Velille?



III. Progresión de los aprendizajes:

4. ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para el área de Comunicación?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()
5. ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para Lógico-Matemática?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()
6. ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes calcula usted para Comprensión Lectora?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()

IV. Retención anual o interanual:

7. ¿Qué % de estudiantes concluyeron en su I.E. sus labores escolares el año 2015?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()
8. ¿Qué % de estudiantes se matricularon este año 2016 de los que concluyeron el año pasado?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()

V. Cumplimiento de la calendarización:

9. ¿Qué % de horas lectivas de las programadas, se llegaron a cumplir en promedio en su I.E.?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()
10. ¿En qué % calcula usted la asistencia normal de los profesores al dictado de sus clases?
Menos del 50% () Entre 50% y 70% () Entre 71 y 90% () Entre 91 y 99% () Al 100% ()

VI. Monitoreo-acompañamiento:

11. ¿Con qué frecuencia recibió usted el servicio de 'monitoreo' recibido el año pasado?
Ninguna vez () Pocas veces () Lo normal () Más de lo normal () Permanente ()
12. ¿Con qué nivel de frecuencia recibió 'acompañamiento pedagógico' el año pasado?
Ninguna vez () Pocas veces () Lo normal () Más de lo normal () Permanente ()

VII. Gestión de convivencia escolar:

13. En cuanto al Comité de Tutoría, orientación y convivencia escolar en su I.E.
No existe () Hay, pero no funciona () Funciona pero no se actualiza () Funciona, está vigente pero no actualizado y hay ()

hay informes () mejoras siempre ()

14. ¿Respecto a las normas de convivencia que deberían estar en el Reglamento Interno de la I.E.?

No existe () Hay, pero no funciona () Funciona pero no se actualiza () Funciona, está vigente pero no hay informes () Funciona, está actualizado y hay mejoras siempre ()

15. ¿Respecto a las normas de convivencia en la Institución Educativa?

No existe () Hay, pero no funciona () Funciona pero no se actualiza () Funciona, está vigente pero no hay informes () Funciona, está actualizado y hay mejoras siempre ()

16. ¿Respecto a las normas de convivencia en el aula (en todas las aulas)?

No existe () Hay, pero no funciona () Funciona pero no se actualiza () Funciona, está vigente pero no hay informes () Funciona, está actualizado y hay mejoras siempre ()

17. ¿Atención a casos de violencia escolar presentados el año pasado?

No hubo () Pocos casos y no se atendió () Pocos casos y se atendió () Varios casos atendidos () Todos los casos atendidos ()

VIII. Instrumentos de gestión educativa:

18. ¿Qué nivel de participación tienen los estudiantes en la elaboración del PEI?

Ninguno () Algunas veces () Regular () Casi siempre () Siempre ()

19. ¿Qué nivel de participación tienen los docentes en la elaboración del PEI?

Ninguno () Algunas veces () Regular () Casi siempre () Siempre ()

20. ¿Qué nivel de participación tienen los padres de familia en la elaboración del PEI?

Ni saben () Muy pocos () Regular () Casi todos () Todos ()

21. ¿En qué % de cumplimiento calcula que se dieron sobre las actividades planificadas el año pasado en el PAT (Plan Anual de Trabajo)?

Ninguna () Algunas () La mitad () Casi todas () Todas ()

22. ¿Se cumplen satisfactoriamente los planes y programas durante el año escolar?

Ninguna () Poca () Aceptablemente () Bastante () Totalmente ()

23. ¿Qué nivel de satisfacción hay en sus colegas, estudiantes y padres de familia por la gestión educativa?

Ninguna () Poca () Aceptablemente () Bastante () Totalmente ()

24. ¿Participan los docentes productivamente en la gestión educativa de sus II.EE.?

Nada () Poco () Regularmente () Bastante () Totalmente ()

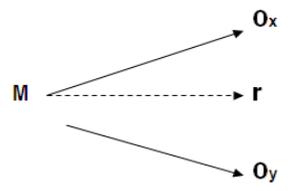
Puede usted realizar algún comentario, crítica o sugerencias adicionales respecto al 'desempeño docente':

Sinceramente agradecida por su participación.

2.- MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

Título: Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018

Autora: Br. Ñaupá Quispe, Lady

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
General ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la gestión escolar en la I.E. ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas, 2018?	General Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión escolar en la I.E. ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas, 2018.	General Existe relación estadística entre la gestión del talento humano y la gestión escolar en la I.E. ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas, 2018.	Variable de estudio 1: Gestión del talento humano Variable de estudio 2: Gestión escolar.	Tipo: Básico No experimental Nivel: Descriptivo Diseño: Correlacional  Dónde: M. Muestra de estudio O _x : gestión del talento humano O _y : gestión escolar r: relación entre variables Población y muestra Población: La población está constituida por 21 docentes y 143 estudiantes de la I.E. Muestra:
Específicos ¿Cuáles son las características descriptivas de la gestión del talento humano en la I.E. de Velille-Chumbivilcas?	Específicos Describir teóricamente las características descriptivas de la gestión del talento humano en la I.E. de Velille-Chumbivilcas.	Específicos Existen características descriptivas típicas en la variable de gestión del talento humano en la I.E. de Velille-Chumbivilcas.	Dimensiones Gestión del talento humano (según Puentes, Yecid, 2013): <ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales del personal directivo-docente • Competencias estratégicas del personal docente-directivo Gestión escolar (según MINEDU, 2015) <ul style="list-style-type: none"> • Progresos de los 	
¿Qué indicadores descriptivos ofrece la gestión escolar desarrollada en la I.E. ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas, 2018?	Describir teóricamente la gestión escolar desarrollada en la I.E. ‘Juan de Dios Valencia’ de Velille, Chumbivilcas, 2018.	Se describen características descriptivas propias de la variable gestión escolar en la I.E. de Velille-Chumbivilcas, 2018.		
¿De qué manera se correlacionan	Establecer la correlación estadística (conforme al	Existen correlación estadística significativa		

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>(conforme al coeficiente Tau-b de Kendall) las dimensiones de la variable gestión del talento humano y las de gestión escolar en la I.E. de Velille-Chumbivilcas, 2018?</p>	<p>coeficiente Tau-b de Kendall) las dimensiones de la variable gestión del talento humano y las de gestión escolar en la I.E. de Velille-Chumbivilcas, 2018.</p>	<p>(según el coeficiente Tau-b de Kendall) entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y las de gestión escolar en la I.E. de Velille-Chumbivilcas, 2018.</p>	<p>aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retención anual e interanual. • Cumplimiento de la calendarización planificada • Acompañamiento y monitoreo • Gestión de convivencia escolar • Instrumentos de gestión educativa 	<p>La muestra estará constituida por 18 docentes y 22 estudiantes de la promoción.</p> <p>Métodos y técnicas: Técnica: Cuestionario</p> <p>Instrumento: 1. Encuesta-entrevista para medir la gestión del talento humano 2. Encuesta de ítems cerrados para medir la gestión escolar.</p> <p>Validación: Índice Alfa de Crombach para los dos instrumentos de investigación.</p>

3.- MATRIZ DEL INSTRUMENTO 1 PARA LA VARIABLE 1:

Gestión del talento humano

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Dimensión 1 Competencias profesionales del personal directivo-docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades del personal docente. • Actitudes de compromiso al momento de seleccionar al personal docente. • Aptitud de mostrar acción permanente. • Docentes con capacidades en su desempeño. • Reconocimiento de la sociedad hacia labor docente. • Compromiso en el desempeño profesional. • Capacidades en su desempeño profesional. • Competencias profesionales adecuadas. • Nivel de competencia profesional. 	45%	9	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se tomó en cuenta las capacidades del personal docente que labora en su I.E. 2. Cree que considera actitudes de compromiso al momento de seleccionar al personal docente en las UGEL y DREC 3. Se toma en cuenta la aptitud de mostrar acción permanente 4. Considera usted que los docentes demuestran capacidades en su desempeño 5. Qué nivel de reconocimiento siente de la sociedad hacia su labor como docente 6. Observa en los docentes que demuestran compromiso en su desempeño profesional 7. Siente que los docentes demuestran capacidades en su desempeño 8. Siente que sus competencias profesionales son los adecuados. 9. Percibe como imagen profesional un buen nivel de competencia profesional 	0 = Ninguno 1 = Pocas veces 2 = Lo normal 3 = Más de lo normal 4 = Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Dimensión 2 Competencias estratégicas del personal docente-directivo.	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación en mejorar sus capacidades Mejoramiento de su nivel de compromiso Actitud de acción educativa permanente Talento para mejorar habilidades diversas <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de sus competencias estratégicas como profesional. Valoración de sus competencias estratégicas de profesional 	55%	11	1. Nota que los docentes se preocupen en mejorar sus capacidades 2. Siente que los docentes se esmeran para mejorar su nivel de compromiso 3. Demuestran los docentes una actitud de acción educativa permanente 4. Nota que los docentes tengan talento para mejorar sus habilidades metodológicas 5. Siente que los docentes demuestran talento en el uso de medios y materiales 6. Demuestran los docentes tengan talento al preparar sus sesiones de aprendizaje 7. Nota que los docentes tienen talento para promover evaluaciones innovadoras 8. Nota realmente que los docentes tengan talento para la profesión docente 9. Percibe que el docente tenga talento para mejorar la situación educativa del distrito. 10. Conoce bien sus competencias estratégicas como profesional. 11. Valora sus competencias estratégicas de profesional	0 = Ninguno 1 = Pocas veces 2 = Lo normal 3 = Más de lo normal 4 = Siempre
TOTALES		100%	26		

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO 2 PARA LA VARIABLE 2:
Gestión escolar**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Dimensión 1 Progresos de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> % de buen rendimiento académico de los estudiantes por áreas y aspectos. 	15%	3	<ol style="list-style-type: none"> ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para el área de Comunicación? ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para Lógico-Matemática? ¿Qué % de buen rendimiento académico de los estudiantes en general calcula usted para Comprensión Lectora? 	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado 4 = Plenamente desarrollado
Dimensión 2 Retención anual e interanual.	<ul style="list-style-type: none"> Tasas y/o % de eficiencia sobre retención. 	20%	4	<ol style="list-style-type: none"> ¿Qué % de estudiantes concluyeron en su I.E. sus labores escolares el año 2017? ¿Qué % de estudiantes se matricularon este año 2018 de los que concluyeron el año pasado? ¿Qué % de estudiantes concluyeron en su I.E. sus labores escolares el año 2017? ¿Qué % de estudiantes se matricularon este año 2018 de los que concluyeron el año pasado? 	

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
Dimensión 3 Cumplimiento de la calendarización planificada	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de % de horas lectivas de las programadas. % de asistencia normal de los profesores al dictado de sus clases. 	10%	2	8. ¿Qué % de horas lectivas de las programadas, se llegaron a cumplir en promedio en su I.E? 9. ¿En qué % calcula usted la asistencia normal de los profesores al dictado de sus clases?	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado 4 = Plenamente desarrollado
Dimensión 4 Acompañamiento y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de 'monitoreo'. Servicio de 'acompañamiento pedagógico'. 	10%	2	10. ¿Con qué frecuencia recibió usted el servicio de 'monitoreo' recibido el año pasado? 11. ¿Con qué nivel de frecuencia recibió 'acompañamiento pedagógico' el año pasado?	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado 4 = Plenamente desarrollado
Dimensión 5 Gestión de convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Tutoría, orientación y convivencia escolar Normas de convivencia Atención a casos de violencia escolar presentados el año pasado 	25%	5	12. ¿Eficiencia del Comité de Tutoría, orientación y convivencia escolar en su I.E? 13. ¿Eficiencia en relación a las normas de convivencia que deberían estar en el Reglamento Interno de la I.E? 14. ¿Eficiencia respecto a las normas de convivencia en la Institución Educativa? 15. ¿Eficiencia respecto a las normas de convivencia en el aula (en todas las aulas)? 16. ¿Eficacia de atención a casos de violencia escolar presentados el año	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado 4 = Plenamente desarrollado

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
				pasado?	
Dimensión 6 Instrumentos de gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de participación en la elaboración del PEI En qué % de cumplimiento calcula sobre las actividades planificadas el año pasado en el PAT 	20%	4	17. ¿Qué nivel de participación tienen los estudiantes en la elaboración del documento PEI? 18. ¿Qué nivel de participación calcula que tienen los docentes en la elaboración del PEI? 19. ¿Qué nivel de participación pondera que tienen los padres de familia en la elaboración del PEI? 20. ¿Qué % de cumplimiento calcula sobre las actividades planificadas el año pasado en el PAT.?	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado 4 = Plenamente desarrollado
TOTALES		100%	20		

4.- VALIDACION DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ñaupá Quispe, Lady
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : 31 de julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... *Coherente*

2. CONTENIDO:

..... *Substantivo*

3. ESTRUCTURA:

..... *Adecuada*

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

[Firma manuscrita]

Firma
Mg. o Dr. *Dr. Wilbert Zegarra Salas*
DNI : *23899890*
N° de Celular *974360844*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ñaupá Quispe, Lady
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : 31 de julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Aceptable*
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... *Aceptable*
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Aceptable*
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
..... *[Signature]*
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Signature]
Firma
Mg. o Dr. *Flavio P. Sánchez* *OTI2*
DNI : *23803533*
N° de Celular *984 614563*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Naupa Quispe, Lady
MENCIÓN : Administración de la Educación
FECHA : 31 de julio del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *De acuerdo*

2. CONTENIDO:

.....
..... *De acuerdo*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *De acuerdo*

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

[Firma]
.....
Firma
Mg. o Dr. *Fernando J. Aguirre*
DNI :
N° de Celular *984 622 562*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo LADY ÑAUPA QUISPE, identificado con DNI N° 40092939 egresado del Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JUAN DE DIOS VALENCIA" DE VELILLE CHUMBIVILCAS - 2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 40092939



Cusco, setiembre del 2018

VARIABLE 1:																				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				
N	Competencias profesionales del personal docente y directivo							MO	Competencias estratégicas del personal docente y directivo								MO	PM	NUNCA	0
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7		i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15				
																	CON FRECUENCIA	2		
																	SIEMPRE	3		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	2		
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3		
4	0	0	3	3	0	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3		
5	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2		
6	1	2	1	3	0	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
7	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2		
8	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3		
9	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2		
10	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
11	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
12	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2		
13	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
14	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	2	0	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		
17	1	1	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
18	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2		
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3		
20	1	0	2	2	0	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2		
21	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2		

VARIABLE 2:																												
GESTIÓN ESCOLAR																												
N	Progresión de los aprendizajes			MO	Retención anual e interanual		MO	Cumplimiento de la calendarización		MO	Monitoreo-compañamiento		MO	Gestión de convivencia escolar					MO	Instrumentos de gestión escolar						MO	PM	
	i1	i2	i3		i4	i5		i6	i7		i8	i9		i10	i11	i12	i13	i14		i15	i16	i17	i18	i19	i20			i21
1	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2
2	1	2	1	1	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2
4	0	0	0	0	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
5	1	1	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	0	1	0	1	1	1	1	1	1
6	0	0	0	0	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	1	1	0	0	0	2	1	1	3	1	0
8	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
9	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
10	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2
11	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2
12	1	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2
13	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	0	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2
14	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	0	0	2	1	1	0	0	1	1	2	2	1	1
15	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3
16	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	0	0	0	3	2	2	2	1	2
17	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	2	2	2	0	0	1	0	2	0	2	2	1	1	1	1
18	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3
19	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	0	0	0	3	2	2	2	1	2
20	0	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	2	2	2	0	0	1	0	2	0	2	2	1	1	1	1
21	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
	1	1	1.0	1	3	2	2.5	2	3	3	2	2	2.0	3	3	2	2	2	1.2	1	0	0	2	2	2	2	1.9	2.4

6.- CONSTANCIA DE APLICACION



GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CHUMBIVILCAS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN DE DIOS VALENCIA-VELILLE



“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUAN DE DIOS VALENCIA”. Distrito de Velille, Provincia de Chumbivilcas, Departamento-Región Cusco.

HACE CONSTAR:

Qué; La Prof. **LADY ÑAUPA QUISPE**; identificada con DNI. N 40092939, ha realizado su investigación de tesis titulada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ESCOLAR EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JUAN DE DIOS VALENCIA DE VELILLE- CHUMBIVILCAS-2018”**. Así mismo aplico los instrumentos de pre test y post test.

Se expide el presente documento a petición escrita de la interesada para los fines que viere.

Velille, 14 de agosto del 2018

FERRER LAZORIMACHE
DIRECTOR
I.E. JUAN DE DIOS VALENCIA

7.- FOTOGRAFIAS:

INSTITUCION EDUCATIVA: 'Juan de Dios Valencia' de Velille.



APLICANDO INSTRUMENTOS







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

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión del talento humano y gestión escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018**, de la estudiante. **ÑAUPA QUISPE, LADY**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, 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**.

Trujillo, Setiembre del 2018


Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242