



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mag. Valenzuela Carbajal, Doris

ASESOR:

Dr. Elvis Joel Terrones Rodríguez.

LINEA DE INVESTIGACION:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO - PERU

2018

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

PRESIDENTE

Dr. Raúl Ochoa Cruz

SECRETARIO

Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

VOCAL

DEDICATORIA

Al Señor Dios porque, nos dio la vida y es el ser supremo que nos cuida hasta el último de nuestra existencia y que cada vez que oramos ante el las cosas nos salen bien en nuestra vida.

A mis padres que nos cuidaron, que nos enseñó la vida, nos guio para ser el bien en la vida.

A mis hermanos por comprensión y entendimiento.

A mis amigos que me han apoyado moralmente en este trabajo.

Doris Valenzuela Carbajal

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, debo agradecer a nuestro Señor Dios, por darnos la vida y estar con vida en estos momentos de nuestra existencia y a la vez a mis padres queridos, que nos dio la vida, la enseñanza y el estudio obtenido.

Se le agradece a la Universidad Cesar Vallejo de la filial de Abancay, por fijarse en el Departamento de Apurímac, en la provincia de Abancay para que puedan seguir estudiando y superarse en un grado más como es el Doctorado, por darnos esta oportunidad de seguir estudiando y como también a los Doctores, Magísteres por la enseñanza de sus conocimientos y de la vida real, por aprender y enseñar en el trabajo y en otros sitios que requieren el servicio de la población en general.

En especial a mi Asesor Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez, por haber tenido una paciencia especial y su tiempo suficiente para asesorarme en el trabajo y haciendo posible la culminación de mi tesis.

También agradezco a la UGEL Chuquibambilla, por el apoyo obtenido y a la vez a mis compañeros de trabajo por apoyarme en lo moral.

Doris Valenzuela Carbajal

.

Declaración Jurada

Yo, Doris Valenzuela Carbajal, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N 31540456, con la tesis titulada:

Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Doris Valenzuela Carbajal

DNI. 31540456

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis Titulada Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018, con la finalidad de brindar una especial atención al público usuario y así tener una buena imagen institucional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

En el capítulo I: Se halla la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II: Se halla el diseño de investigación, factores, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos.

En el capítulo III: Se halla la presentación de los resultados de la investigación, discusión, conclusiones, sugerencias, la bibliografía y finaliza con los anexos

Para la elaboración de este trabajo de investigación, se tomó en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de la investigación científica; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, esperando cumplir con los requisitos establecidos de aprobación.

ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos Previos.....	20
Trabajos a nivel internacional.....	20
Trabajos a nivel nacional	25
Trabajos a nivel local	29
1.3. Teorías relacionadas al tema	31
1.3.1. Gestión del Talento humano.....	31
1.3.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano (GTH)	35
1.3.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano.....	35
1.3.4. Papel de la Gestión del Talento Humano:.....	36
1.3.5. Aspectos del talento humano	36
1.3.6. Procesos de la gestión del talento humano	38
1.3.7. Características del Talento Humano	39
1.3.8. Dimensiones de la Gestión del talento humano	40
1.3.8.1. Conocimiento	40
1.3.8.2. Habilidades	41
1.3.8.3. Compromiso	41
1.3.9. Compromiso de Gestión Educativa.	44
1.3.10. Progreso anual de aprendizajes.	45
1.3.11. Retención anual de estudiantes.....	45
1.3.12. Cumplimiento de calendarización y planificación.....	45
1.3.13. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.	45
1.3.14. Gestión de la convivencia escolar.	45
1.3.15. MarcoConceptual.....	46
1.4. Formulación del Problema	47
1.5. Justificación del estudio.....	48
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	50
II. METODO	50
2.1. Diseño de investigación.....	50
2.2. Variables, Operacionalización	52
2.3. Población y muestra.....	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.5. Métodos de análisis de datos	57
III. RESULTADOS.....	59

Descripción de los resultados	59
Contrastación de hipótesis.....	74
IV. DISCUSIÓN.....	78
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES.....	85
VII. PROPUESTA	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	96
ANEXOS	100
ANEXO 1 INSTRUMENTOS	101
ANEXO 2	106
VALIDÉZ DE INSTRUMENTOS	106
ANEXO 3	114
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION	114
ANEXO 4	117
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO POR LA INSTITUCIÓN	117
ANEXO 5	119
BASE DE DATOS EXCEL DEL INSTRUMENTO.....	119
ANEXO 6	121
BASE DE DATOS SPSS VISTA DE VARIABLES DEL INSTRUMENTO.....	121
BASE DE DATOS SPSS VISTA DE DATOS DEL INSTRUMENTO	123
ANEXO 7	126
DOSIER FOTGRAFICO DEL CUESTIONARIO - INSTRUMENTO A SERVIDORES DE LA INSTITUCIÓN.	126
ANEXO 8	127
INDICE DE SIMILITUD – REPORTE DEL TURNITIN.	127

ÍNDICE DE FIGURAS

Contenido

<i>Figura 1.</i> Porcentaje de la variable <i>Gestión del talento humano</i> de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.	59
<i>Figura 2.</i> Porcentaje de la variable <i>Compromiso de gestión educativa</i> de la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018.....	60
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Habilidades</i> de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.....	61
<i>Figura 4.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Conocimiento</i> de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.	62
<i>Figura 5.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Compromiso</i> de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.....	63
<i>Figura 6.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Progreso anual de aprendizajes</i> de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.	64
<i>Figura 7.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Retención anual de estudiantes</i> en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.	65
<i>Figura 8.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Cumplimiento de calendarización y planificación</i> de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.....	66
<i>Figura 9.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica</i> de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.....	67
<i>Figura 10.</i> Porcentaje de la dimensión <i>Gestión de la convivencia escolar</i> en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.	68
<i>Figura 11.</i> <i>Talento humano*Compromiso de gestión educativa</i> - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.	70
<i>Figura 12.</i> <i>Habilidades *Compromiso de gestión educativa</i> - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.	71
<i>Figura 13.</i> <i>Conocimiento *Compromiso de gestión educativa</i> - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.	72
<i>Figura 14.</i> <i>Compromiso*Compromiso de gestión educativa</i> - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.	73
<i>Figura 15.</i> Esquema del Modelo de Gestión de Talento Humano y Compromiso de Gestión Educativa UGEL Chuquibambilla Grau. Fuente: Elaboración a partir del modelo adoptado por de las compañías aseguradoras ubicadas en el area metropolitana de San Salvador, 2018.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	53
<i>Matriz de operacionalización de Variables</i>	53
Tabla 2	59
<i>Frecuencia y porcentaje de la variable Talento humano en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.</i>	59
Tabla 3	60
<i>Frecuencia y porcentaje de la variable Compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018.</i>	60
Tabla 4	61
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Habilidades del talento humano en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	61
Tabla 5	62
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Conocimiento del talento humano en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	62
Tabla 6	63
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso del talento humano en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	63
Tabla 7	64
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Progreso anual de aprendizajes en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	64
Tabla 8	65
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retención anual de estudiantes en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	65
Tabla 9	66
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Cumplimiento de calendarización y planificación en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	66
Tabla 10.....	67
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	67
Tabla 11.....	68
<i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión Gestión de la convivencia escolar en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.</i>	68
Tabla 12.....	74
Prueba de hipótesis general Correlacional con la Rho de Spearman	74
Tabla 13.....	75
Prueba de hipótesis específica 1 Correlacional con la Rho de Spearman.	75

Tabla 14.....	76
Prueba de hipótesis específica 2 Correlacional con la Rho de Spearman	76
Tabla 15.....	77
Prueba de hipótesis específica 3 Correlacional con la Rho de Spearman	77

RESUMEN

En este trabajo de investigación el objetivo fundamental fue determinar cuál es el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y compromiso de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional; su diseño fue no experimental transversal que corresponde al enfoque cuantitativo; la muestra comprende a 63 trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas; se trabajó en la primera variable con 18 ítems y la segunda variable con 30 ítems la cual se validó por jueces expertos y se confiabilizó con una encuesta piloto a trabajadores de similares características de otra entidad edil aplicando el alfa de cronbach siendo el coeficiente de 0.916 siendo el nivel excelente, para el análisis de la información se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial.

Se concluye según el nivel de Sig. (bilateral) = 0,000 mostrándonos que es menor a 0.05, podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativo de los trabajadores la UGEL. de Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.736 lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre ambas variables en contraste.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa y Unidad de gestión educativa local.

ABSTRACT

In this research work the fundamental objective was to determine what is the level of correlation between human talent and educational management commitment of UGEL workers. of Chuquibambilla, Grau - Apurímac, 2018.

The investigation was of correlational descriptive type; its design was non-experimental transversal that corresponds to the quantitative approach; the sample includes 63 workers from the UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018. The data collection technique was the survey and the instrument used was the questionnaire; we worked on the first variable with 18 items and the second variable with 30 items which was validated by expert judges and was relied on with a pilot survey of workers of similar characteristics of another edile entity applying the alpha of cronbach being the coefficient of 0.916 being the excellent level, descriptive and inferential statistics were used for the analysis of the information.

It is concluded according to the Sig level (bilateral) = 0.000 showing that it is less than 0.05, we can decide that the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted, therefore, we can affirm with a level 95% confidence that there is a level of correlation between human talent and the commitment of educational management of workers UGEL. de Chuquibambilla, Grau -Apurímac, 2018. In addition, Spearman's Rho correlation coefficient level is 0.736 which indicates a direct, positive and high correlation between both variables in contrast.

KEYWORDS: Human Talent and Educational Management Commitments and Local Educational Management Unit.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las tendencias globales exigen que las empresas sean flexibles adecuándose a los nuevos cambios y retos que plantean los escenarios en el ámbito nacional, regional y local, pero fundamentalmente en el contexto mundial; la competitividad y la globalización son dos aspectos de gran influencia en el panorama empresarial en cualquiera de sus formas, en donde el recurso humano es un instrumento estratégico de gran valor para el desarrollo de las mismas (Repositorio.ucv.edu.pe, 2018).

En el contexto internacional más de 10 mil líderes empresariales y de recursos humanos de 140 países, participaron en este informe, elaborado por Deloitte, que revela las 10 áreas en las que las compañías deben concentrarse para organizar, gestionar, desarrollar y alinear mejor a las personas en el trabajo (Deloitte, 2017, p.8).

Impulsados por la actual revolución digital y las fuerzas demográficas, políticas y sociales, casi el 90% de los líderes de Recursos Humanos califican la construcción de la organización del futuro como su máxima prioridad, así lo registra el informe de Tendencias Mundiales del Capital Humano de 2017, Reescribiendo las reglas para la era digital de Deloitte, mismo estudio que hace un llamado a la acción para que las compañías reconsideren completamente su estructura organizacional, talento y estrategias de recursos humanos para mantenerse al ritmo de la disrupción digital. Así surge este informe en el cual se identificaron diez áreas en las cuales las organizaciones deberán poner sus esfuerzos por acortar la brecha entre la adaptación a los cambios y los desafíos del trabajo y la gestión del talento humano como: (Deloitte, 2017, p.8)

-Las organizaciones del futuro.

El 90% de los encuestados por Deloitte aseguró que el principal objetivo para el 2017 consiste en diseñar el nuevo ecosistema donde se establezcan las bases para empoderar a los equipos de trabajo para pasar a la acción (Deloitte, 2017, p.8).

- Carreras on line
- Reclutamiento de profesionales

- La experiencia del trabajador: cultura, compromiso y más allá
- Nueva Gestión del Desempeño
- Liderazgo disruptivo
- Recursos Humanos Digital
- Analytics: Recalculando la ruta
- Diversidad de inclusión.
- La brecha verdadera
- El futuro del trabajo.
- El aumento de la fuerza laboral

Por otro lado, en la tendencia de la gestión del talento humano lo encontramos en Argentina, el país de América Latina con el mayor índice de inflación; y donde según la encuesta realizada por Deloitte en este país a noviembre 2017, las empresas tenían proyectado un incremento en sus salarios para 2018 de hasta el 20%. Lo que refleja la vital importancia de maximizar la alineación de los salarios al índice inflacionario nacional. Gobernar una institución, o gestionar una institución implica tener conocimiento de muchos aspectos que tienen que ver con la finalidad de la institución, de no contar con estas características, la institución o la empresa entra en un proceso de ingobernabilidad. (Deloitte, 2018, p.5)

Los salarios dependen de la dimensión de la empresa, de su nivel de productividad y competitividad. Esto indica, que organizaciones con mayor número de trabajadores compensan a sus empleados con salarios más altos que empresas con menor número de trabajadores pertenecientes al mismo nivel de ingresos (Deloitte, 2018, p.5).

Lo anterior, probablemente se justifica en el hecho de que empresas más grandes tienden a ser más productivas generando un círculo virtuoso entre remuneración y productividad total (Deloitte, 2018, p.5). En este sentido, las empresas más grandes de la región (que dependen del tamaño de las economías) están en Brasil, México, Argentina y Chile. (Deloitte, 2018, p.5)

En el ámbito internacional sobre el compromiso de gestión educativa según Indicadores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2016). Si se considera la población adulta joven (25-34 años) que ha alcanzado como máximo el nivel de segunda etapa de Educación Secundaria según la orientación del programa, los promedios de la OCDE y de

la UE22 son los siguientes: (OCDE, 2016). El 59,0% y 67,8% en los programas de orientación profesional y 41,0% y 32,2% para los programas generales, respectivamente (OCDE, 2016). En España, ocurre lo contrario, el 54,8% de esta población ha superado un programa de orientación general, mientras que el 45,2% ha elegido un programa de orientación profesional (OCDE, 2016, p.10)

Al comparar con otros países con información desagregada por tipo de orientación, se observa que Chile, Portugal y Grecia, junto con España, presentan un porcentaje menor de la población que ha terminado un programa de formación profesional (por debajo del 45%). Por otro lado, Alemania, Países Bajos, Italia, Japón y Francia presentan los mayores porcentajes de población en los programas con orientación profesional (por encima del 70%) (Indicadores de la OCDE, 2016, p.10).

En el contexto nacional podemos observar según Escale MINEDU (2017) consideran:

Que, al mismo tiempo, cabe notar la importante transformación que ha experimentado el perfil de la matrícula en la educación básica durante los últimos 25 años. Si en 1993 la matrícula efectiva se alejaba de su perfil ideal (es decir, del perfil poblacional al que se busca atender), esto se ha transformado de modo claro, a tal punto que al 2016 la matrícula presenta un patrón que se asemeja mucho al de la población a atender, en el caso de la educación primaria, aunque aún muestra desafíos importantes en el caso de la secundaria. (p.26)

En los últimos quince años se redujo el ritmo de expansión del sistema educativo en las zonas rurales, tanto por el elevado acceso ya logrado en la educación primaria como por el hecho de que también se redujo la población rural. La mayor expansión se ha enfocado en la educación inicial, mientras que aún hay dificultades para la prestación de servicios de educación secundaria. Sin embargo, es importante considerar los cambios viales que han marcado la historia reciente del Perú (Webb 2013), así como la expansión urbana, ya que ambas circunstancias han permitido que la oferta educativa de las ciudades no

sea totalmente inaccesible a pobladores rurales de zonas próximas a centros urbanos. Evidentemente, no todas las zonas rurales se encuentran en esta condición, pero la tasa de incremento de la conclusión de la secundaria entre quienes residen en las zonas rurales ayuda a dimensionar la realidad del problema (MINEDU, 2017, p.27).

El problema de investigación nace de una inquietud de conocer e identificar, sobre la importancia de la gestión del talento humano con el compromiso de la gestión educativa de los trabajadores de labor que desempeñan en la UGEL Chuquibambilla - Grau para desarrollar propuestas sobre gestión de talento humano lo que significa la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas sin embargo no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano talentos como competencias (habilidades , conocimientos y actitudes experiencias, motivación ,interés .vocación, aptitudes y potencialidades (Dominiodelasciencias.com, 2018).

El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, aplica saber (conocimientos), querer (compromiso), y poder (autoridad) (ri.ues.edu.sv, 2018).

Además las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), como instituciones descentralizadas del Ministerio de Educación va creciendo en el fortalecimiento de sus capacidades de gestión pedagógica, administrativa e institucional; pero esto lo limita debido a que no cuentan con la capacidad para desarrollar procesos de perfeccionamiento y/o de actualización de personal, no están definido los programas de capacitación en el área en que labora; pero enfrenta la problemática de recorte de incentivos los profesionales de la educación que son destacados a estas unidades descentralizadas, conllevando a la poca productividad y compromiso laboral; así como a la falta de desarrollo profesional del capital humano; es decir, que no todos cuentan con la oportunidad de prepararse académicamente (Repositorio.ucv.edu.pe, 2018).

Ocorre que en la UGEL Chuquibambilla, Grau se pone en manifiesto que existen deficiencias, incumplimientos en la gestión del talento humano debido a la falta de capacitación por parte de la Institución, incentivos, etc. para poder lograr las metas establecidas y cumplir con las funciones encomendadas, además los puestos laborales están cubiertos por personas que no conocen nada sobre el mismo, por tal razón, no buscan la información de que deberían hacer para cumplir con los requisitos mínimos del puesto, sino que actúan por impulso o colocación política influyendo negativamente en los compromisos de gestión educativa de la UGEL en mención de la provincia de Grau; como también existe un contagioso síndrome del cargo, el cual significa que al elevar su status adquiere el conocimiento que nunca ha tenido, ya que en la mayoría de los cargos son otorgados por familiaridad, amistad, devolución de favores entre otros. No todos los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau tienen las mismas habilidades en el manejo de la tecnología para desarrollar mejor la labor encomendada y mucho menos tienen una actitud positiva para lograr un buen desarrollo emocional, enriquecer y explotar mucho mejor sus conocimientos (Repositorio.ucv.edu.pe, 2018).

En virtud a los inconvenientes encontrados se consideró importante investigar la Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018 para aportar y contrarrestar de alguna manera como propuesta sobre el tema en estudio en mención.

1.2. Trabajos Previos

Los trabajos previos constituyen la revisión de la literatura que permite analizar y reflexionar si la teoría y la investigación anterior sugiere una respuesta (aunque sea parcial) a la pregunta o las preguntas de investigación; o bien, si provee una orientación a seguir dentro del planteamiento del estudio (Lawrence y otros, citado por Hernández, 2014). De acuerdo a lo enfatizado por estos autores para los antecedentes de esta investigación se realizó las revisiones exhaustivas en bibliotecas físicas, digitales, repositorios digitales, papers y artículos científicos y banco de tesis de las diferentes Universidades a nivel internacional, nacional, regional y/o local se pudo recopilar los siguientes antecedentes de trabajos de investigación:

Trabajos a nivel internacional.

Mariñez (2014) tesis para obtener el grado académico de Doctor, cuyo título de tesis fue Tendencias y Perspectivas de la Gestión Humana desde el Desempeño Organizacional, en relación con las Políticas y Estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana: Caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013, cuyo objetivo principal fue Analizar las tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el punto de vista del desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la Republica Dominicana, cuyo enfoque fue el cualitativo y cuantitativo, el método fue el inductivo – deductivo; La muestra total estudiada está compuesta por 68 empleados y 21 jefe de departamentos o supervisores de líneas, de las conclusiones se pudo rescatar lo siguiente:

Las empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica Dominicana, en la cultura organizacional se proyecta con una leve fortaleza institucional tendente a amenaza tanto la DGII, e INFOTEP como en BANRESERVAS, la cual trasciende al 95% de las organizaciones de la Republica Dominicana, por ser estas, instituciones visualizadas como los modelos de organizaciones en la región suroeste de nuestro país, ya que las mismas cuentan con la influencia económica del estado, lo que la catapulta como sólida en materia financiera, y

administrada de forma privada, para el desarrollo de una estructura empresarial acorde con el tamaño y filosofía de la organización. Pero es interesante puntualizar un resultado encontrado en dicha variable y es la inflexibilidad que se evidencia en dichas organizaciones frente a los cambios y retos antes mencionados, la cual crea ruidos en la gerencia por la rigidez frente a los fenómenos globales y el desarrollo de capacidad de innovación que sintetiza visión múltiple e integradora para el desarrollo de mejor comprensión empática y la resolución de situaciones de conflicto. Siendo la hipótesis alterna planteada por el autor la deficiencia que se observa en el desempeño organizacional de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana, está estrechamente relacionada con la implementación de políticas y estrategias que vinculada al desempeño organizacional fundamenten el desarrollo de la gestión humana, ya que, los jefes manifiestan una actitud de fortaleza sobre la capacitación profesional de los trabajadores bajo su mando. Estas se comprobaron, ya que los resultados de forma general en la prueba estadística no son significativos, la cual dio como resultado (0.12), la cual expresa esta condición como una debilidad, por lo que la hipótesis es alternativa.

Cordero (2014) tesis para obtener el grado académico de Doctor, denominada Configuración de la gestión de talento humano a partir de la introducción de las tecnologías de la información y comunicación en el sector químico Carabobeño de la ciudad de Bárbula – Venezuela, cuyo objetivo fue Analizar la configuración de formas organizativas en la Gestión de Talento Humano en las empresas dedicadas a la fabricación de sustancias y productos químicos ubicadas en el Estado Carabobo, interpretando la influencia de la introducción de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) sobre dicha configuración, vista la introducción de las TIC como estrategia de inserción en la Economía Basada en el Conocimiento; la metodología fue con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental longitudinal, El colectivo a investigar estuvo conformado por 20 organizaciones pertenecientes a la Gran Industria del Estado Carabobo y dedicadas a la fabricación de sustancias y productos químicos; de las conclusiones se pudo rescatar:

De los procesos administrativos más importantes de una organización, se encuentra la gestión de talento humano; ella, se ha convertido en un soporte estratégico de la organización. Por tanto, el diseño de sus estrategias y la configuración de sus estructuras debe pasar primero por la revisión de aquellos aspectos internos y externos que apalancen u obstaculicen el logro de sus metas.

La gestión de talento humano en las empresas del sector químico carabobeño no ha considerado las TIC al momento de diseñar sus estrategias y definir sus estructuras, lo cual coincide con las investigaciones similares hechas en el contexto Latinoamericano. Esto no hace más que dejar abierta nuevas rutas investigativas para contribuir a la construcción del estado del arte referido a estos fenómenos.

Espín (2015) tesis para obtener el grado académico de Doctor, cuyo título de tesis fue Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos, cuyo objetivo general fue establecer las razones que impiden o limitan la capacidad de alcanzar un alto desempeño en los servidores públicos, pues constituyen el motor principal de las acciones conducentes, a satisfacer Necesidades Humanas lo que permitirá mejorar sus condiciones de vida que permitan incorporar el concepto de un servicio comprometido con el cambio orientado al cliente que concluya en el desarrollo de sus habilidades y su alto desempeño, los métodos utilizados fueron teóricos: Lógico - abstracto, Histórico – lógico, Inducción – deducción, Enfoque en sistema, análisis y síntesis, de las conclusiones de esta investigación se rescataron:

La gerencia de talento humano requiere una transformación cultural, que le permita definir estrategias enfocadas en las personas, a fin de que propendan por el desarrollo de sus talentos y habilidades personales, lo que implica cambiar modelos mentales, operativos y estratégicos.

Las tendencias de Gestión de Talento Humano se sustentan en alto desempeño de los servidores públicos dentro de la organización.

En la actualidad las perspectivas de la gestión de talento humano para el alto desempeño de los servidores públicos ofrecen la posibilidad de encontrar a las personas inmersas en la organización, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva.

Castilla (2013) tesis para obtener el grado académico de Doctor, cuyo título de tesis fue Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas de la ciudad de Barcelona-España, cuyo objetivo general fue aportar a la gestión del talento una visión crítica e integradora desde las prácticas de RR.HH que se llevan a cabo en las organizaciones, el trabajo propuesto se ha enmarcado en la investigación cualitativa, de las conclusiones de pudo rescatar lo siguiente:

En realidad, podemos afirmar que la propia definición de gestión del talento queda a veces tan desdibujada en el discurso de la empresa, y no ya de esta analizada, sino en general, que hace difícil integrar esta gestión en los propios sistemas de la empresa. El posicionamiento de los departamentos de RR.HH, en este sentido es clave. ¿Departamento operativo de lo que se quiere hacer con las personas, o clave y estratégico en las decisiones que afectan a las personas? Creo que son dos elementos de reflexión primordiales para situar la gestión del talento en una organización.

García (2014) tesis para optar el grado académico de doctor, tesis titulada Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial de la ciudad de Valladolid – España, cuyo objetivo fue averiguar en qué grado y sentido influye el capital humano en los resultados del sector industrial a partir de un modelo econométrico elaborado al efecto, cuya metodología fue se han aplicado las técnicas de Mínimos cuadrados Generalizados Factibles y la regresión de Prais-Winsten con corrección de problemas de correlación y heterocedasticidad, de las conclusiones se rescataron lo siguiente:

Mayores conocimientos de los empleados redundan en mayor productividad de los empleados y, por tanto, en mejores resultados para la empresa. El coeficiente obtenido por ambas técnicas para la variable que representa los conocimientos que, en este caso, ha sido el de los costes en formación, es muy bajo. Aunque el efecto positivo esperado se ha verificado, el coeficiente es muy bajo. De hecho, es el más bajo de todos los coeficientes de las variables explicativas. Podemos interpretar este hecho como que el gasto en formación no asegura una mejora en los beneficios de la empresa.

Mayores habilidades de los empleados implican un mayor beneficio para la empresa. El coeficiente obtenido en este caso es mayor que en el precedente. La interpretación que podemos dar a este hecho es la verdadera importancia que tiene la aptitud de los empleados en el trabajo, el saber hacer en el desempeño de sus funciones.

Mayores capacidades de los empleados, reflejadas por satisfacción de los directivos y consejeros y por la satisfacción de los empleados, redundan en mejores resultados para la empresa. Se ha constatado que la actitud de los directivos de una empresa contribuye de manera positiva en los resultados de la empresa. Esa actitud está vinculada con el premio a la consecución de objetivos, lo cual les motiva a querer hacer y a aumentar el grado de satisfacción en su trabajo.

El coeficiente para la satisfacción de los empleados ha resultado ser el mayor en ambas técnicas, lo cual significa que una plantilla motivada y leal contribuye a que los resultados de la empresa sean mejores en la medida en que su trabajo va a ser más eficiente. Al igual que en la hipótesis precedente, el resultado nos muestra la relación positiva entre el querer hacer, la voluntad, la actitud hacia el trabajo, la motivación y los valores con los resultados.

Trabajos a nivel nacional

Vásquez (2017) en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación, cuya tesis denominada Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe, El objetivo central de la investigación persigue demostrar el estrecho vínculo existente entre la optimización laboral y el desarrollo de la gestión del talento, como el medio en el cual se manifiestan tanto las fuerzas facilitadoras como las barreras en tales empeños, el diseño de investigación fue el de no experimental-transversal de tipo descriptivo- propositivo, se tomaron como muestra los 4 funcionarios y los 15 servidores de la Oficina de Administración y los 5 servidores de la Dirección de Gestión Institucional, la misma que fue seleccionada mediante la técnica de muestreo estratificada, como instrumento, el instrumento de para la recolección de datos fue el cuestionario; de las conclusiones se rescató lo siguiente:

A nivel nacional existen Políticas y Planes de Modernización de la Gestión Pública aprobadas por Decreto Supremo N° 004-2013-PCM de la Secretaría de Gestión Pública (SGP-PCM) a ser implementadas dentro de los períodos 2013-2016; sin embargo, es poco o casi nada lo que se está desarrollando en favor de la Gestión del Talento Humano. Cada una de estas políticas y planes trae consigo la selección del personal que labora en las instituciones públicas para a partir de allí recién capacitarlos y darles los incentivos que les corresponde; que en otras palabras muchos de ellos perderían sus fuentes de trabajo por no estar al nivel de las exigencias indicadas por el organismo rector para tal caso como es la Autoridad Nacional del Servicio Civil- Ley SERVIR. (Ley N° 28175 – 2005).

A nivel regional y local no existen programas de gestión del talento humano para un mejor desempeño laboral de los funcionarios, servidores y demás trabajadores de las unidades ejecutoras y de manera específica de la UGEL Ferreñafe. Sin embargo, es necesario precisar que dentro de las Políticas de Estado como el PEN al 2021; el PESEM; la Ley General de Educación 28044, la Ley de Reforma

Magisterial N° 29944; la Ley de Procedimientos Administrativos N° 27444, la Ley de Código de Ética de la Función Pública N° 27815, la Ley Marco de la Gestión del Estado N° 27658, expresan claramente que para una adecuada gestión pública se debe contar con personal calificado para brindar un buen servicio.

La Gerencia Regional de Educación Lambayeque no tiene constituido ninguna comisión para el desarrollo de la gestión del talento humano o lo que la Ley del Servicio Civil denomina Plan de Desarrollo de Personas-PDP a fin de fortalecer el capital humano que se encuentra empoderado y fortalecido empíricamente en los diversos cargos en los que se desempeñan en su sede como a nivel de las unidades ejecutoras-UGELs (Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM.)

A fin de poder desarrollar la propuesta indicada en el presente trabajo de investigación se aplicaron instrumentos para el recojo de información a nivel de funcionarios y servidores de UGEL Ferreñafe, las mismas que hecho el análisis de los mismos y previa validación de los instrumentos se pudo confirmar que UGEL Ferreñafe no cuenta con un Plan de Desarrollo de Personal que direccionen programas de capacitación y de motivación a sus trabajadores, por lo que la gestión del talento humano y el desempeño laboral están muy lejos de ser parte de un Estado eficiente y Moderno tal y como lo señala la Ley N° 28175 del Servicio Civil y de otras normas conexas a la misma.

La elaboración de la propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano de los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe; es un recurso importante en el mejoramiento de la Gestión del talento humano que se ve reflejada en la mejora de su desempeño laboral a través del desarrollo de capacidades, habilidades, conocimiento, liderazgo, toma de decisiones, productividad, innovación y creatividad.

Chipana (2015), en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, cuya tesis denominada Gestión pedagógica y la calidad

educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013, el objetivo principal de esta investigación fue Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa, en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013, el método adoptado fue tipo descriptivo – correlacional, basado en el enfoque cuantitativo, La muestra comprende a los docentes y directivos del área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro, que suman a 7055 factores en estudio, Se utilizarán las técnicas e instrumentos de análisis de contenidos, y técnicas de encuesta; así como la entrevista y la observación, de las conclusiones se rescató lo siguiente:

Del trabajo de campo se deduce que existe una relación directa y positiva entre las variables de la gestión pedagógica y calidad de aprendizaje en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro es positivo y directo a 0.58 de grado de relación, lo cual queda confirmada a nivel de los encuestados y análisis de contenido de la calidad educativa; referente a la comprensión lectora destacada en ambos grupos es el nivel de proceso, que en la UGEL San Román es de 61.4% y Azángaro 57.6%. Por otra parte, en la competencia de matemática resalta la UGEL San Román en proceso con un 43.5% y en Azángaro en inicio a 60.7%, lo que indica que en ambos lugares los estudiantes no logran su aprendizaje para el grado requerido.

Quispe (2016), en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, cuya tesis denominada Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de la gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los Institutos de educación Superior Tecnológico Público de Lima Provincias – 2015, La investigación fue de tipo básico de nivel explicativa y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos fueron tres cuestionarios diseñados en la escala de Likert para medir las variables en una población de 220 docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de la Región de Lima provincias; la muestra constituyó 159 docentes, de las conclusiones se rescataron lo siguiente:

La satisfacción profesional es causada en un 39.2% por el talento humano y el desarrollo profesional en los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias.

Ruíz (2016) en su tesis para obtener el grado académico de doctor en planificación y gestión, cuya tesis denominada Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa local – provincia de Ascope, 2014, cuyo objetivo general fue determinar el impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ascope, El tipo de estudio es el no experimental, el diseño es descriptivo correlacional y los métodos el deductivo e inductivo. Se trabajó con una población censal de 20 trabajadores de planta de la UGEL Ascope; se ha empleado 2 cuestionario, de las conclusiones se rescataron lo siguiente:

Se determinó que el nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Ascope, es de 0.710; esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva alta (considerable). Asimismo, se Identifica la situación de la cultura organizacional de la UGEL- Ascope, como regular puesto que aún quedan aspectos que mejorar como en las dimensiones de trabajo en equipo y liderazgo.

Yépez (2016) en su tesis para obtener el grado académico de doctor en educación, tesis titulada Compromisos de Gestión Escolar y Desempeño Docente en la Educación Secundaria, 2016, cuyo objetivo general fue determinar la relación de los compromisos de Gestión Escolar en el desempeño docente de los docentes de educación secundaria de la provincia de Pacasmayo 2016, la población de estudio abarca las instituciones educativas de nivel secundario de los cinco distritos de la provincia de Pacasmayo y se ha trabajado con una muestra conformada por 232 docentes; los instrumentos utilizados fueron las fichas de evaluación, de las conclusiones se pudo rescatar:

Sobre Desempeño docente en nuestra provincia evidencian que el mayor porcentaje de docentes se encuentran en proceso con un 61,64%, en las dimensiones investigadas: preparación de los

aprendizajes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión en la escuela, solo desarrollo de la profesionalidad se ubica en un nivel logrado en un 57,76%, coincidiendo con lo descrito en la fundamentación teórica. En los resultados de los compromisos encontramos que están en proceso de logro con un 61.64%; sólo el compromiso de gestión de los instrumentos PEI y PAT, está en un nivel logrado con 63,79. Existe una relación moderada de los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, existiendo una relación directa con un valor de $r=0.69$; y un pvalor de 0,000, lo que implica que a mayor implementación de los compromisos de gestión mayor es el desempeño de los docentes.

Trabajos a nivel local

Debido a que en el medio regional y local no existen trabajos de similares características de investigación en la mención doctoral se citó una de nivel de maestría.

Chilingano (2016) tesis para optar al Grado de Magíster en Administración, mención en Gerencia de la Educación, en su tesis titulada Gestión institucional y calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac - 2016, El objetivo general fue determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac – 2016, el tipo de investigación es descriptivo correlacional. El método de investigación aplicado es el método hipotético deductivo – inductivo. El diseño es no experimental es de corte transeccional o transversal. La población de estudio está conformada por 228 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Andahuaylas, y la población de padres de familia está conformada por 7,955. El tamaño de la muestra es de 144 docentes, y 150 padres de familia, cuyas conclusiones fueron:

- a) Existe una correlación positiva y significativa moderada entre la gestión institucional y la calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas; es . iv decir, $r=0,697$ con nivel de significancia de $P=0,000$, una buena gestión

institucional en las instituciones educativas se mantendrá inalterable dependiente de la calidad de servicio.

b) Se halla una relación significativa entre la calidad de servicio y la organización de gestión institucional en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, siendo esta relación positiva y alta, ya que con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula ($p\text{-value} = 0,001 < 0,05$). Esta relación es positiva y alta según el coeficiente de Razón de verosimilitudes (77.4%, $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$).

c) Se encuentra una relación significativa entre la calidad de servicio y el liderazgo educativo en la gestión institucional en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, cuya relación es positiva, ya que con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Esta relación es positiva y alta según el coeficiente de Razón de verosimilitudes (97.1%, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$).

d) Existe una relación significativa entre la calidad de servicio y la innovación en la gestión institucional en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, resultado una relación positiva y alta, ya que con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Esta relación es positiva y alta según el coeficiente de Razón de verosimilitudes (91.5%, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$).

e) Se halla una relación significativa entre la calidad de servicio y la evaluación de la gestión en la gestión institucional en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, con una relación positiva y alta, ya que con un 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Esta relación es positiva y alta según el coeficiente de Razón de verosimilitudes (88.7%, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$).

f) Existe una relación significativa entre la calidad de servicio y la investigación en la gestión institucional en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, siendo tal relación positiva y alta, ya que con un 95% de confianza se

rechaza la hipótesis nula ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Esta relación es positiva y alta según el coeficiente de Razón de verosimilitudes (89.3%, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento humano

Para Watkins la gestión del talento humano para la ingeniería industrial es muy importante ya que involucra tres aspectos importantes como la calidad, el grado de formación y a la productividad del personal. Menciona como objetivo principal que el desarrollo del potencial intelectual y creativo, dé como resultado el desarrollo de la empresa ya que esta necesita eficacia en la producción, alta calidad y el buen manejo de recursos. (Watkins, 2015)

A lo largo de la historia, la gestión del talento humano ha tenido grandes cambios, en la actualidad es un tema conocido, así como también un tema importante es por ello que diferentes autores lo conceptualizan de diversas formas (p. s/f).

El talento humano se define como las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico que trata de evaluar, reclutar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía (Dessler, 2000, p. 11).

El talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos o el nombre que se utilice) a efecto de alcanzar los objetivos de la organización y los individuales. Los nombres tales como departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, de desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo que administra a las personas. Cada uno de ellos refleja una manera de lidiar con las personas el término del talento humano aún es el más común de todos ellos. Los objetivos del talento humano son múltiples; entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización (Chiavenato, 2009, p. 11).

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión. La función del talento humano es un componente fundamental de la organización de hoy. Antes se hacía hincapié en hacer las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia.

Proporcionar competitividad a la organización. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La función del talento humano es conseguir que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes.

Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas. Cuando un ejecutivo dice que el propósito del talento humano es construir y proteger el patrimonio más valioso de la empresa (las personas), se refiere a este objetivo del talento humano. Preparar y capacitar continuamente a las personas es el primer paso. El segundo es brindar reconocimiento, y no sólo monetario, para mejorar e incrementar su desempeño. Las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

Aumentar la satisfacción de las personas en el trabajo. Antes se hacía hincapié en las necesidades de la organización, hoy se sabe que las personas deben ser felices. Para que sean productivas, las personas deben sentir que el trabajo es adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad. Para las personas, el trabajo es la mayor fuente de identidad. Las personas pasan la mayor parte de sus vidas en el trabajo y eso requiere de una estrecha identificación con el trabajo que hacen. Las personas satisfechas no son necesariamente las más productivas; pero las personas insatisfechas tienden a desligarse de la empresa.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo se refiere a los aspectos que se experimentan en este, como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la

seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.

Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable. El talento humano debe ser abierto, transparente, justo, confiable y ético. Las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. Los 42 principios éticos se deben aplicar a todas las actividades del talento humano. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social.

Construir la mejor empresa y el mejor equipo. Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración. Al lidiar con estas variables, el talento humano conduce a la creación no solo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrado, sino también de una empresa nueva y diferente (Chiavenato, 2009, p. 18).

Según Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano es un área muy sensible que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional ya que depende de aspectos como la estructura organizacional, cultura organizacional, contexto ambiental, línea de negocio, la tecnología, proceso interno y entre otras variables importantes (p.6).

Chiavenato (2009) menciona en su libro Gestión del talento humano, que según Gary Dessler, la administración de recursos humanos es un conjunto de políticas y prácticas sumamente necesarias y útiles para poder dirigir o gobernar aspectos administrativos relacionados con los individuos incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y la evaluación del desempeño (p.7).

Alles (2007) define que la gestión del talento humano involucra aspectos relacionados a sus competencias o capacidades laborales, al compromiso con sus actividades, por otro lado, refiere que cuando se habla de talento debe cumplirse con los tres aspectos mencionados y que el empleado demuestre su

talento con un desempeño laboral eficiente que sea superior al estándar de evaluación.

Mora (2012) manifiesta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica e indispensable de una organización para enfrentar los nuevos desafíos del mercado. Es inducir, promover las competencias individuales a un nivel de excelencia que estén de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y la administración del potencial de las personas, de lo que se debe hacer o podrían hacer.

Chiavenato (2009) citado en Inca (2015), define como conjunto de políticas y prácticas que son indispensables para direccionar los aspectos de cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Para efectos del presente trabajo de investigación se considerará como dimensiones la selección del personal y la capacitación de personal. Por otro lado, Vásquez (2008) citado en Inca (2015), define la gestión del talento humano como una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Mientras para Mora (2012) citado en Inca (2015), la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar nuevos retos que nos muestra la realidad; es impulsar hacia la excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas en la que se garantice el desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer.

Los autores anteriores refieren sobre la gestión del talento humano pero el siguiente autor habla solamente del talento humano; Jericó (2008) Sostiene que el profesional con talento es un experto comprometido que pone en práctica sus habilidades para obtener resultados superiores al resto de profesionales. También menciona que el talento involucra conocimiento, capacidades, compromiso y acción; facilitando resultados excelentes. Por otro lado, manifiesta que cuando hay demasiada rotación de buenos profesionales el talento desaparece abismalmente, es por ello que es de suma importancia la identificación, capacitación, el desarrollo y la retención del talento. Jericó manifiesta que el talento es un recurso valioso, pero a su vez escaso y

normalmente es el peor gerenciado. Todas las personas tienen talento, pero no tienen talento para todas las actividades.

1.3.2. Importancia de la Gestión del Talento Humano (GTH)

Newstrom, John (2010) citado en Llanos y Rivera (2015), formula que La Gestión del Talento Humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones. La gestión del talento humano tiene factores importantes dentro de la empresa, tales como:

Genera ambientes favorables que propician motivación, compromiso y productividad.

Identifica las necesidades de las personas para encaminar programas.

Capacita y desarrolla a los empleados continuamente.

Diseña e implementa programas de bienestar a los empleados.

Apoya a las decisiones que toma la gerencia.

La Gestión del Talento Humano hoy en día es de vital importancia en cualquier empresa, ya que permite evaluar las habilidades, conocimientos y destrezas que desarrolla cada individuo y como se desenvuelven en las diferentes áreas de la misma, permitiendo así contar con personal altamente competitivo.

1.3.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano es la función principal que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales, así como también los individuales. El área de Recursos Humanos debe contribuir a la eficacia organizacional. Para lo cual se mencionan los siguientes medios:

Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. Proporcionar competitividad a la organización, esto significa saber emplear las actividades y la capacidad de la fuerza laboral.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. Los profesionales de la administración de recursos humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

1.3.4. Papel de la Gestión del Talento Humano:

El papel trascendental que debe cumplir la Gestión del Talento Humano para convertir una simple empresa en una de gran éxito, se resume en los siguientes pasos:

Transformar a las Personas en Talentos.

Transformar a los Talentos en Capital Humano.

Transformar al Capital Humano en Capital Intelectual.

Transformar el Capital Intelectual en Resultados Tangibles

1.3.5. Aspectos del talento humano

Las personas como seres humanos, con personalidad propia, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias.

Las personas como activadores de los recursos de la organización, como elementos que impulsan a la organización, habilidades del talento indispensable para su constante renovación y competitividad.

Las personas como asociado de la organización, capaz de conducirla a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización, esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc.

Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización.

Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 36) ¿Qué quiere decir administración del talento humano? El administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, desempeña cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, dirigir, controlar y organizar. La administración del talento humano busca ayudar al administrador a desempeñar todas esas funciones, porque no realiza su trabajo solo, sino a través de las personas que forman su equipo. El administrador realiza las tareas y alcanza las metas y objetivos junto con su grupo de subordinados. La administración del talento humano se refiere a las prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas. Estas son las siguientes:

Integrar talentos a la organización

Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora

Diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador

Recompensar a los talentos, como un refuerzo positivo, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados

Evaluar el desempeño humano y mejorarlo continuamente

Comunicar y transmitir conocimiento, y proporcionar realimentación intensiva

Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje

Ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo.

Mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general

Aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual.

Incentivar el desarrollo de la organización (Chiavenato, 2009, p.24).

1.3.6. Procesos de la gestión del talento humano

A continuación, se detallan los Procesos de la gestión del talento humano que están consideradas como las dimensiones de la investigación (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Proceso de admisión de las personas.

Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Proceso de aplicación de personas.

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Proceso de remuneración.

Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Procesos de desarrollo de personas.

Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación del colaborador (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Proceso de retención de personas.

Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales (repositorio.continental.edu.pe, 2018).

Proceso de control/monitoreo de personas.

Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados, incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa (Chiavenato, 2009, p. 38).

1.3.7. Características del Talento Humano

Apoyo de las áreas

Administración de procesos

Benchmarking y extraversión

Consultoría y visión estratégica

Innovación y cambio cultural

Importancia de los objetivos y los resultados

Búsqueda de la eficacia de la organización

Visión dirigida hacia el futuro y el destino de la empresa

Asesorar en la administración con personas

Ayudar a los gerentes y los equipos

Importancia en la libertad y la participación. (Chiavenato, 2009, p. 33)

Por otro lado, se debe reconocer el talento de los colaboradores, Thorne y Pellant (2007, véase en Hatum, 2009) mencionan que: la gente talentosa necesita ser reconocida, estimulada, sentir que consigue resultados significativos, que está contribuyendo a generar valor y una diferencia positiva para la organización, y entusiasmarse con lo que hace (p. 168). De igual manera, Brief et al. (2012, citado en Cíofalo, 2013) afirman que: los líderes entusiastas, activos y llenos de energía, energizan a sus seguidores, igual que los que son hostiles y estresantes los bloquean. Por ello que se considera que los líderes son los responsables de la satisfacción de sus colaboradores (p. 11).

1.3.8. Dimensiones de la Gestión del talento humano

1.3.8.1. Conocimiento

Chiavenato (2009) Conocimiento significa par Idalberto Chiavenato información estructurada y capaz de generar y agregar valor. El conocimiento va más allá de lo que sabe o conoce una persona o un grupo de personas. También es lo que la organización sabe y conoce y que agrega continuamente, proveniente de fuentes internas y externas durante años o décadas. Sin embargo, el conocimiento no se forma por azar. Debe ser administrado. La administración del conocimiento es el proceso mediante el cual las organizaciones generan valor a partir de su capital o sus activos intelectuales. Cuando se habla de generar valor, ello implica que los colaboradores, los administradores y los dirigentes deben aprovechar y compartir los activos intelectuales. Representa un esfuerzo por descubrir y aprender nuevas y mejores prácticas, nuevas y mejores soluciones.

El conocimiento es la base del capital intelectual de las organizaciones. El capital intelectual representa el inventario de los conocimientos generados por la organización y se expresa como: tecnología, Información, habilidades desarrolladas por los colaboradores, solución de problemas en equipo, comunicación, administración de conflictos desarrollo de inteligencia.

Todo lo anterior se une y orienta a crear valor agregado de forma continua para todos los miembros de la institución. En pocas palabras, es la suma de todos los elementos de una organización y que le proporciona una ventaja competitiva en el mercado y para su futuro. La administración del conocimiento busca identificar lo que se sabe o lo que se debe saber dentro de la organización. Significa crear, captar, archivar, organizar, sistematizar, difundir y aplicar el conocimiento, la información y la experiencia entre los colaboradores que tienen intereses y necesidades similares a efecto de crear innovaciones y generar rendimientos. (p.s/f)

1.3.8.2. Habilidades

Para (Chiavenato, 2009) La habilidad es la forma de convertir el conocimiento en una determinada acción que da como resultado un desenvolvimiento deseado. Para ello existen las siguientes habilidades:

Habilidades técnicas: manejo de objetos físicos, técnicas relacionado con el trabajo y los procedimientos; se relacionan con el hacer, es decir, con el trabajo físico, concretos o proceso de materiales.

Habilidades humanas: Estas habilidades son de carácter interpersonales, incluye la capacidad que tiene un individuo para comunicarse, motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos de índole personal o grupal.

Habilidades conceptuales: Son doctrinas y definiciones (conceptos), involucra la perspectiva de la empresa u entidad, la destreza de trabajar con ideas, conceptos, teorías, etc. La habilidad conceptual se relaciona con el pensamiento, razonamiento y formulación de alternativas para resolver un problema; permite proyectar el futuro, dilucidar la misión y rastrear oportunidades donde aparentemente no las hay. (p.s/f)

1.3.8.3. Compromiso

Para algunos autores el compromiso constituye un constructo multidimensional Meyer y Herscovitch (2011) hablan de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa. Basados en este enfoque, Gonzalez y Guillen (2014) analizaron las tres dimensiones de Meyer y Allen mencionadas a la luz de la clasificación tridimensional de los bienes realizada por el filósofo clásico Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes propuestas por Aristóteles.

El compromiso organizacional va más allá de cumplir funciones brindadas por la organización, dedicándose no solo a la productividad y eficacia del colaborador sino también a la satisfacción y lealtad de este. Es por ello que Meyer y Allen (1997, citado por Peralta 2013) definen el compromiso organizacional como: Estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y la organización, que influyen en su decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso

organizacional es un constructor de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo (p.24).

Sandoval (2012) refiere que el compromiso es un acuerdo mediante el cual alguien se implica a ejecutar alguna actividad en cierto tiempo y bajo un régimen de condiciones satisfactorias. De tal manera que Elousa (2014) expresa que los colaboradores dedican su energía para el éxito de su función. Dicha energía será el valor agregado y el compromiso que implica el esfuerzo y dedicación del equipo de trabajo. Así pues, López (2007, citado en Filippi, Ferrari y Sicardi, 2017) expresa que las personas resilientes suelen tener mayor autocontrol y control emocional frente a situaciones estresantes, capaces de adaptarse a situaciones de presión. El compromiso es un lazo moral, el cual puede formalizarse de manera legal o no, sea con algún proyecto, persona o empresa. Al ser de una empresa es un acuerdo a cumplir según las prioridades que requiera la organización (Cagigas y Mazo, 2013).

El compromiso laboral u organizacional es mostrar disposición, identificación activa e involucrarse con la empresa, dependerá del valor que le atribuya la empresa hacia los colaboradores y la acción que tomen frente a los que si muestran interés y los que no (Carrillo, 2010, p. 140). Mientras que Saracho (2014) define que el compromiso: es un concepto, es algo que los empleados tienen o no tienen de acuerdo a como se defina y como se mida (p.161).

Rodríguez (2014) expresa que uno de los efectos de la ausencia de compromiso laboral es la mala comunicación, teniendo como consecuencia la falta de identificación, falta de compromiso en los proyectos y nula participación en actividades propuestas por parte del colaborador con la empresa para la que labora. Es por ello que un colaborador debe sentirse plenamente competente y tener confianza en sí mismo, por el contrario, si el colaborador se siente incompetente e inseguro esto reflejará hacia los demás y tendrá problemas para garantizar su estadia en la empresa (Eliecer y Prieto, 2016). De tal manera que Alles (2013) manifiesta que existe un método factible para mejorar el compromiso laboral hacia los colaboradores es realizando la evaluación de 360°, la cual permitirá:

Identificar personas con alto potencial de desarrollo.

Identificar personas con una baja adecuación al puesto cuyo desarrollo sea factible.

Identificar personas en condiciones para ocupar otros puestos en función de las competencias requeridas por estos.

Confeccionar planes de sucesión y/o diagramas de reemplazo para posiciones clave.

Planear las carreras de estos individuos, a través de programas tales como jóvenes profesionales, planes de carrera, etcétera (p.46).

Cabe resaltar que la organización se encuentra en constante búsqueda colaboradores que posean gran capacidad de manejo de liderazgo resaltando así su complacencia, identidad, responsabilidad, prosperidad y estabilidad para obtener resultados óptimos, de buena calidad y recomendables (Alcover de la Hera, Moriano, Osca y Topa, 2012). Examinando a detalle cada rasgo de proactividad que tienen los colaboradores en cuanto al cumplimiento de sus funciones, siendo aquellos con la capacidad de crear o controlar una situación en vez de solo responder a ella o actuar para provocar cambios y no solo reaccionar al cambio cuando éste ocurre (Zamora, 2011, p.22). Asimismo, Eliecer y Prieto (2016) resalta que la proactividad es el compromiso y responsabilidad del colaborador para cumplir sus exigencias laborales mediante una estructura que no solo indique los avances de la empresa en general, sino también de todos los miembros.

Para lograr el compromiso en los colaboradores es necesario mantenerlos felices y cómodos en su puesto. Es por ello que Salanova y Shaufeli (2009, citado en Vanegas, 2013) mostraron que los trabajadores felices:

Consiguen mejores trabajos, con más autonomía, significado y variedad

Son evaluados de forma más positiva por sus supervisores y compañeros

Tienen más éxito en cargos directivos

Son menos tendentes a mostrar conductas contra productores en el trabajo, tales como el robo, la intimidación y el sabotaje

Exhiben conductas pro sociales como altruismo, cortesía y ayuda a los demás

Tienen menos rotación y absentismo laboral - Son menos proclives a padecer burnout

Muestran más conductas extra – rol (conductas que van más allá de lo requerido contractualmente en su puesto de trabajo) - Presentan un mejor desempeño y productividad (p. 15).

1.3.9. Compromiso de Gestión Educativa.

En los últimos años, el MINEDU ha impulsado los CGE, los cuales consolidan prácticas esenciales en una escuela con el objetivo de guiar sus acciones hacia el aseguramiento de condiciones básicas para generar aprendizajes (MINEDU, 2017).

Los CGE provienen de una revisión exhaustiva de diversas investigaciones latinoamericanas e internacionales sobre eficacia escolar, a través de la cual se han identificado aquellas variables que impactan en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la región y sobre las cuales, además, los directores de las II.EE. pueden intervenir junto a sus equipos.

Si bien los CGE se han ido ajustando desde la primera versión hasta la actualidad el sentido que los orienta se mantiene vigente:

Se ha definido cinco CGE. Cada uno de ellos tiene un objetivo propuesto a nivel de la IE, un conjunto de indicadores que permite medir los avances y logros en cada compromiso y una serie de fuentes de verificación de dichos indicadores: Progreso anual de aprendizajes, Retención anual de estudiantes, Cumplimiento de calendarización y planificación, Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y Gestión de la convivencia escolar. (Normas y Orientaciones para el

desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica).

1.3.10. Progreso anual de aprendizajes.

Este compromiso es considerado de resultado y se constituye como la capacidad de la IE — y a una mayor escala, del sistema educativo en su totalidad— para lograr que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes previstos. Asimismo, asegura el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes a cada grado, ciclo o nivel educativo. (MINEDU, 2016, p.21)

1.3.11. Retención anual de estudiantes.

Este compromiso también es considerado de resultado y se constituye como la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes en las aulas. Asimismo, garantiza la conclusión de grados, ciclos o niveles educativos en los tiempos previstos, lo que asegura una culminación oportuna de la Educación Básica (MINEDU, 2016, p.26).

1.3.12. Cumplimiento de calendarización y planificación.

Comprende dos aspectos complementarios entre sí: la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral. El cumplimiento de ambas jornadas garantizará el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificada (MINEDU, 2016, p.31).

1.3.13. Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Este compromiso busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes, ya que este factor repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes. El compromiso busca aportar a esta mejora a través de dos acciones principales: acompañamiento docente y reuniones de interaprendizaje. (MINEDU, 2016, p.35)

1.3.14. Gestión de la convivencia escolar.

Este compromiso busca promover una adecuada gestión de la convivencia escolar, la cual tiene como finalidad motivar y crear relaciones positivas entre todas y todos los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de una ciudadanía activa,

una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia. (MINEDU, 2016, p.41)

1.3.15. Marco Conceptual.

Equipo: Según (Real Academia Española, 2017) Un equipo es un conjunto de individuos que se organizan para una investigación o servicio determinado, es decir, tienen un objetivo en común (p.s/f).

Gestión: La gestión es un conjunto de acciones, actividades o diligencias que permiten realizar cualquier deseo o actividad o. Dicho de otro modo, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación, problema o materializar un proyecto. En el campo empresarial o comercial, la gestión se asocia con la administración de una empresa (www.coursehero.com, 2018).

Gestión del talento humano: Se conceptualiza la gestión del talento se refiere al proceso que lleva a cabo una organización para incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, mismo la organización desarrolla capacitándolos y retiene a sus recursos humanos existente.

Habilidad: La habilidad es la aptitud, talento, destreza o capacidad innata que posee una persona, para llevar a cabo una determinada actividad, trabajo, oficio o acción y teniendo como resultado final exitoso.

Necesidad: La necesidad es una carencia básica que tiene la persona y esta incide en su conducta, por diversas faltas ya sea porque siente la falta de algo para poder sobrevivir o simplemente para estar mejor.

Según Kotler y Armstrong (2009), necesidad es un momento de carencia palpada. los autores en mención indican sobre necesidades del ser humano que incluyen necesidades físicas básicas como alimentación, vestimenta, reflejos físicos y seguridad; necesidad social, afecto y necesidad individual de conocimiento y desenvolvimiento personal.

Organización: Una organización se enfoca como un sistema administrativo, está constituido con la finalidad de lograr un mismo objetivo estratégico de la organización, viendo desde la óptica de un

sistema, esto se puede descomponerse en partes llamado subsistemas internos, lo cual tienen asignaciones específicas para los propósitos comunes de la entidad (theibfr.com, 2018).

Recurso humano: Se llama recurso humano a las personas que conforma una organización, para que estas desarrollen y efectúen de maneara idónea sus funciones, actividades, asignaciones y acciones; hacia el logro de los objetivos de la organización o empresa (dspace.ups.edu.ec, 2018).

Gestión educativa

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales (docslide.com.br, 2018).

Conocimiento:

Es la posesión de sabiduría inteligencia, creatividad, razonamiento, etc. Es lo que se conoce como competencias cognitivas.

Compromiso:

Son las actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzos que despliega, también se le conoce como competencias personales.

Poder:

Son los valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo; también se le conoce como las competencias ejecutivas o de liderazgo.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

Problemas Específicos

¿Cómo es la gestión del talento humano de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

¿Cómo es el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

¿Cuál es el nivel de correlación entre las habilidades de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

¿Cuál es el nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

¿Cuál es el nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Se justifica esta investigación conforme al amparo de la constitución política del Perú, la ley universitaria 30220 y Ley General de la Educación Ley Nro. 28044.

Justificación Teórico

Porque permitirá Establecer la relación directa entre la Talento humano y los compromisos de gestión educativa en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Además, Permitirá La aplicación de estrategias para mejorar la gestión del talento humano y los compromisos de gestión educativa en las UGEL.

Justificación metodológica

El resultado de esta investigación podrá sistematizarse y compartirse como ejemplo y/o antecedente de investigaciones posteriores relacionados al

talento humano y el compromiso de gestión educativa que logrará relacionarlos con la teoría y lineamientos estipulados por el ministerio de Educación (MINEDU), relacionados con el compromiso de gestión educativa, asimismo podemos agregar que los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la presente investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otras investigaciones

Directivos y trabajadores

Generará cambios en la percepción de los directivos y trabajadores sobre la importancia que existe en relación a las Variables: la Gestión del Talento humano y los compromisos de gestión educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

HG. Existe un nivel de correlación entre la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

Hipótesis específica

HE1. Existe un nivel de correlación entre las habilidades de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

HE2. Existe un nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

HE3. Existe un nivel de correlación entre el compromiso de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

Objetivo específicos

Describir la gestión del talento humano de la Unidad de gestión educativa UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac.

Describir cómo es el compromiso de gestión educativa en la UGEL Chuquibambilla, Grau – Apurímac.

Determinar el nivel de correlación entre las habilidades de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

Determinar el nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

Determinar el nivel de correlación entre el compromiso de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Método.

La investigación aplicó un método hipotético - deductivo que consistió en realizar procedimientos que parten de las aseveraciones en calidad de una hipótesis general y tres específicas y buscó rebatir o rechazar las mismas, infiriendo de estas hipótesis conclusiones que fueron confrontadas con la realidad.

Rojas (2014) define:

Al método hipotético-deductivo como, el método que: Toma en cuenta la forma como se define los conceptos y se analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a más particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos Este procedimiento es necesario para comprobar las hipótesis con base empírica obtenida de la práctica científica (p. 85).

Enfoque.

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que emplea la técnica científica y la estadística como uno de sus instrumentos. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionaron que Este enfoque toma en cuenta información para comparar hipótesis basándose en las mediciones numéricas y el estudio estadístico. Y efectivamente esto permite realizar algunas pautas indispensables para justificar las teorías subyacentes (p.25).

Tipo.

De acuerdo con Tamayo (2013) mencionó que La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios (p. 64).

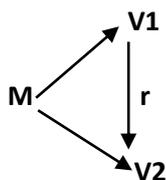
Diseño.

El diseño empleado en este trabajo de investigación es el no experimental, de corte transversal, descriptiva correlacional, porque se describió las variables sujetas de estudio en su situación actual y a la vez se buscó su relación entre ellas y se determinó si esta relación fue directa o inversamente proporcional, la investigación descriptiva para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se tiene como función

específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc. (p.149); mientras que la correlacional para Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular. (p.157)

El diseño empleado en este trabajo de investigación es el no experimental, de corte transversal descriptivo correlacional; Según Hernández (2010) define el Diseño Correlacional El propósito es saber la relación que existe entre dos o más variables de estudio en una coyuntura en particular. (s.f)

El diseño descriptivo correlacional:



Dónde:

M: Muestra

V₁: Variable Talento humano.

V₂: Variable Compromiso de gestión educativa.

r: Relación entre variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Por otro lado, Cid, Méndez y Sandoval (2015) indica que: Tanto en la pregunta como en la hipótesis se mencionan uno o varios elementos centrales, y en torno a ellos girará toda la investigación; a estos conceptos se les denomina variables (p.55).

Tabla 1
Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Talento Humano	Según (Chiavenato, 2009) menciona que la gestión del talento humano es un área muy sensible que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional ya que depende de aspectos como la estructura organizacional, cultura organizacional, contexto ambiental, línea de negocio, la tecnología, proceso interno y entre otras variables importantes. (p.6)	(Jericó, 2008) Sostiene que el profesional con talento es un experto comprometido que pone en práctica sus habilidades para obtener resultados superiores al resto de profesionales. También menciona que el talento involucra conocimiento, capacidades, compromiso y acción; facilitando resultados excelentes.	▪ Habilidades	✓ Manejo de recursos ✓ Responsabilidad social ✓ Destrezas
			▪ Conocimiento	✓ Identidad ✓ Innovación ✓ conocimiento
			▪ Compromiso	✓ Continuidad ✓ Afectiva ✓ Normativa
Compromiso de gestión educativa.	la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica (Casassus, 2009).	Se ha definido cinco CGE. Cada uno de ellos tiene un objetivo propuesto a nivel de la IE, un conjunto de indicadores que permite medir los avances y logros en cada compromiso y una serie de fuentes de verificación de dichos indicadores: Progreso anual de aprendizajes, Retención anual de estudiantes, Cumplimiento de calendarización y planificación, Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y Gestión de la convivencia escolar. (MINEDU, 2017)	▪ Progreso anual de aprendizajes.	✓ Aprendizajes previstos. ✓ Dominio de las competencias. ✓ Conocimientos correspondientes.
			▪ Retención anual de estudiantes.	✓ Permanencia de los estudiantes ✓ Conclusión de grados ✓ Culminación oportuna
			▪ Cumplimiento de calendarización y planificación	✓ Gestión de la jornada escolar. ✓ Gestión de la jornada laboral ✓ Jornadas de aprendizaje
			▪ Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	✓ Acompañamiento docente ✓ Reuniones de interaprendizaje.
			▪ Gestión de la convivencia escolar	✓ Aprendizajes previstos. ✓ Dominio de las competencias. ✓ Conocimientos correspondientes.

Fuente: Producción propia, 2018.

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo (p.235)

La población está conformada por 63 trabajadores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau, Apurímac, 2018.

Tabla 2

Trabajadores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau, Apurímac, 2018.

Detalle	Sub total
Trabajadores	63
Total	63

Fuente: UGEL Grau, 2018.

Muestra

Según Bernal (2010):

Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p.161).

La muestra es no probabilística, e intencionado conformado por el total poblacional de 63 trabajadores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau, Apurímac, 2018.

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

Técnicas

En el estudio se aplica la técnica de la encuesta de la que señala Hernández, et al. (2014) Esta técnica de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías

En este trabajo de investigación la técnica adoptada es la encuesta.

Instrumentos

Valderrama (2015) expresó que:

Los instrumentos son los recursos que aplica el indagador para tomar y acopiar la información. Por ejemplo, entre ellos encontramos formularios, escalas de actitudes o pruebas de conocimiento, como Likert, semántico y de Guttman; del mismo modo pueden ser inventarios, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, cuaderno de campo, etc. Por consiguiente, los instrumentos que se emplearan deben ser los más acordes posibles en las variables (p. 195).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad. Es así que el instrumento que se empleó fue el cuestionario y de acuerdo con Valderrama (2015) precisó que Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, asimismo que ahorra tiempo porque dispone que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador (p.149).

Que nos sirven de medios auxiliares para recopilar y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas de cuestionarios de preguntas al personal de la entidad.

La técnica es la Encuesta: Se busca el detalle de los problemas, errores, defectos y soluciones en la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

El instrumento aplicado a esta investigación son el cuestionario: Se realizará mediante preguntas formuladas por escrito solamente con marcar (X), para su opinión y respuestas sobre el tema de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

Los instrumentos de para recopilar y consolidar los datos en estudio son: Escalas de Tipo Likert y el Cuestionario de preguntas.

Validez y Confiabilidad de Instrumentos

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para determinar su validez, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos Según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La validez de los instrumentos utilizados en este estudio científico se realizó a través de la validez de contenido, para lo cual se trabajó con jueces expertos quienes evaluaron la pertinencia y coherencia de los ítems con los indicadores y las dimensiones de las variables control interno administrativo y calidad de la información. Así contamos con el apoyo de jueces expertos como:

Dr. Elvis Joe Terrones Rodriguez (dictamen aplicable)

Dr. Raúl Ochoa Cruz (dictamen aplicable)

Dr. José Abdon Sotomayor Chahuaylla (dictamen aplicable)

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad tiene como objetivo determinar, según Tamayo (1999) la capacidad que posee el instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones, con una muestra y bajo unas mismas condiciones (p.106). En el presente estudio, para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba a un grupo piloto, luego de ello, los resultados fueron procesados estadísticamente; para determinar estadísticamente la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Como criterio general,

(George y Mallery, 2013, p.231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Tabla 3

Estadística de confiabilidad de instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	48

Fuente: estadístico spss versión 23.00 – elaboración propia, 2018.

Según los resultados obtenidos con estadístico de SPSS mediante el alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente el 0.916, lo cual decimos que el instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación para el El nivel de correlación entre talento humano y compromiso de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018, según la teoría antes citada corresponde al coeficiente de aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para Valderrama (2015) señala que luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio (p.229).

En este trabajo de investigación se adopta el método de análisis de datos de tipo cuantitativo inductivo - deductivo, los datos serán sometidos a análisis e interpretación estadística según los resultados en el software Spss versión 23.00.

El enfoque es cuantitativo, dado que se utilizan los procedimientos del método científico y también se utilizó a la estadística como una herramienta para el procesamiento, análisis de los datos, y presentación de los resultados.

Para finalizar en la estadística parte del análisis descriptivo del cual son demostrados los resultados mediante las figuras y tablas, en ello se verificará los niveles de rangos que son deficiente, regular y eficiente, luego de ello se procede a la constatación de las hipótesis mediante el Rho de Spearman, es entonces que se verificará y analizará los resultados del estudio.

III. RESULTADOS

Descripción de los resultados

Descripción de resultados de las tablas y figuras de las variables

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	9	14,3
	Malo	10	15,9
	Regular	25	39,7
	Bueno	14	22,2
	Muy bueno	5	7,9
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

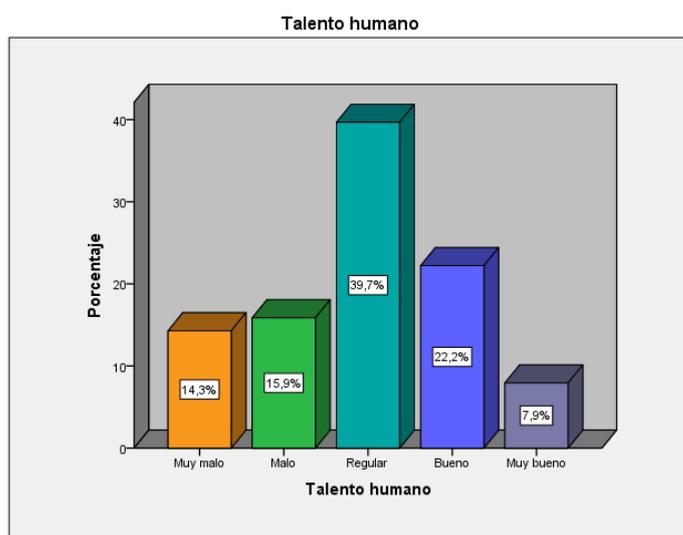


Figura 1. Porcentaje de la variable Gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que el talento humano en la UGEL fue muy malo, con el 15.9% (10) fue malo, con el mayor indicador del 39.7%(25) manifestaron que fue regular, con el, 22.2% (14) y con el 7.9% (5) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el talento humano tuvo una tendencia de regular debido a que en la mencionada entidad según Hellriegel, Jackson y Slocum (2005) la organización como un grupo coordinado de personas que funciona

para lograr una meta particular. Una definición adicional nos la brinda Miles (1982) en donde se define como una coalición de grupos de interés que comparten una base común de recursos, que cumplen una misión común y que dependen de un contexto mayor para su legitimidad y desarrollo.

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de la variable Compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	10	15,9
	Malo	13	20,6
	Regular	24	38,1
	Bueno	12	19,0
	Muy bueno	4	6,3
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

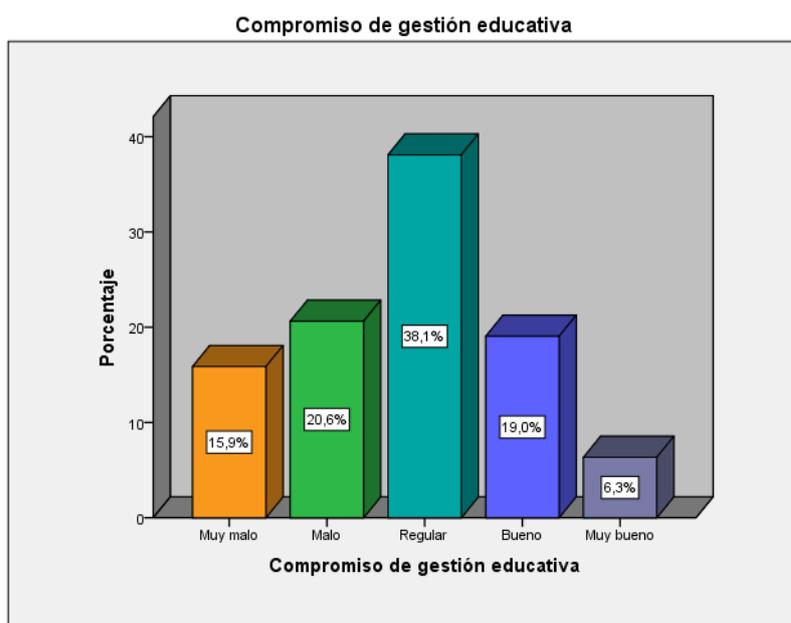


Figura 2. Porcentaje de la variable Compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 15.9% (10) percibieron que el Compromiso de gestión educativa en la UGEL fue muy malo, con el 20.6% (13) fue malo, con el mayor indicador del 38.1%(24)

manifestaron que fue regular, con el, 19.0% (12) y con el 6.3% (4) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el Compromiso de gestión educativa tuvo una tendencia de regular.

Descripción de resultados de las tablas y figuras de las dimensiones de la variable Gestión del talento humano.

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Habilidades de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	11	17,5
	Malo	10	15,9
	Regular	26	41,3
	Bueno	15	23,8
	Muy bueno	1	1,6
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

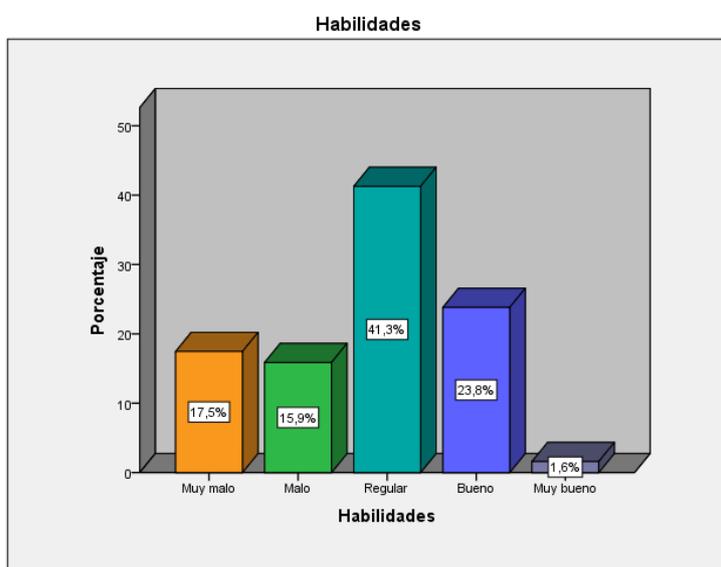


Figura 3. Porcentaje de la dimensión Habilidades de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 3 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 17.5% (11) percibieron que las habilidades del talento humano en la UGEL fueron muy malo, con el 15.9% (10) fue malo, con el mayor indicador del 41.3%(26) manifestaron que fue regular, con el, 23.8% (15) y con el 1.6% (1) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores las habilidades del talento humano tuvieron una tendencia de regular; si contrastamos que para una organización según (Noe, 2005). Cada colaborador de la empresa estará dispuesto a invertir trabajo, esfuerzo y dedicación, conocimientos y habilidades, si este recibe a cambio una adecuada remuneración.

Tabla 7.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Conocimiento de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	10	15,9
	Malo	12	19,0
	Regular	23	36,5
	Bueno	14	22,2
	Muy bueno	4	6,3
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

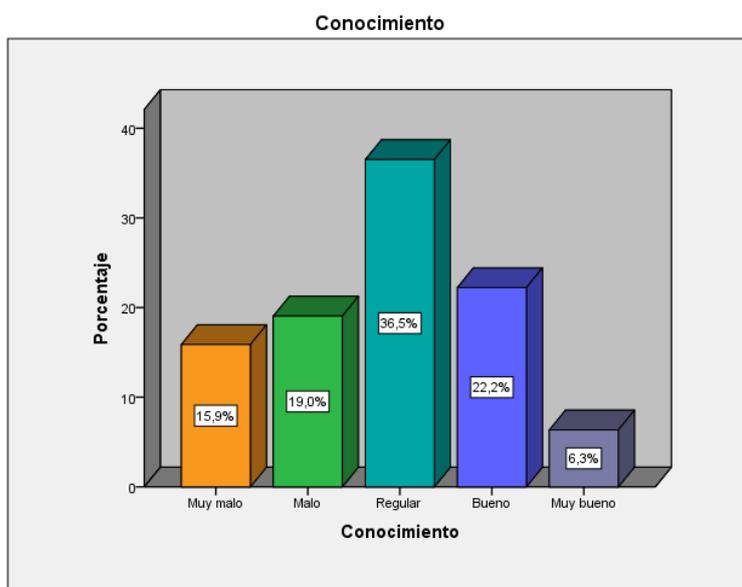


Figura 4. Porcentaje de la dimensión Conocimiento de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 15.9% (10) percibieron que el conocimiento del talento humano en la UGEL fue muy malo, con el 19.0% (12) fue malo, con el mayor indicador del 36.5%(23) manifestaron que fue regular, con el, 22.2% (14) y con el 6.3% (4) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el conocimiento del talento humano tuvo una tendencia de regular; según Adeco (2014) el principal síntoma de inconformidad se encamina hacia la falta de herramientas y oportunidades que les permitan tener la capacitación suficiente de ampliar sus conocimientos haciendo que las posibilidades de ascenso sean prácticamente nulas.

Tabla 8.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Compromiso de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	10	15,9
	Malo	13	20,6
	Regular	25	39,7
	Bueno	12	19,0
	Muy bueno	3	4,8
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

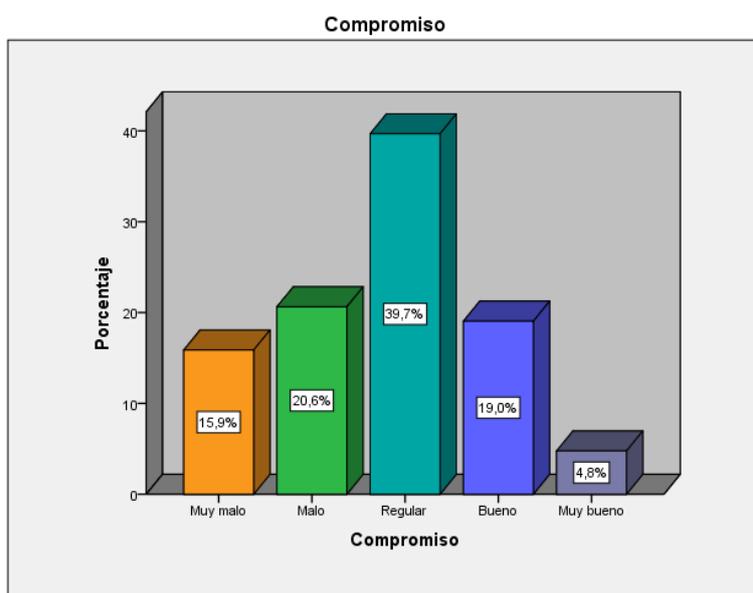


Figura 5. Porcentaje de la dimensión Compromiso de la gestión del talento humano de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 5 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 15.9% (10) percibieron que el Compromiso del talento humano en la UGEL fue muy

malo, con el 20.6% (13) fue malo, con el mayor indicador del 39.7%(25) manifestaron que fue regular, con el, 19.0% (12) y con el 4.8% (3) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el compromiso del talento humano tuvo una tendencia de regular; según Chiavenato (2008) afirma que Agrupación en equipos, metas compartidas, preocupación por los resultados, vinculación a la misión y a la visión, interdependencia entre colegas y equipo, participación y compromiso, énfasis en la ética y la responsabilidad, énfasis en el conocimiento, inteligencia y talento.

Descripción de resultados de las tablas y figuras de las dimensiones de la variable Compromiso de la gestión educativa.

Tabla 9.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Progreso anual de aprendizajes de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	10	15,9
	Malo	12	19,0
	Regular	25	39,7
	Bueno	14	22,2
	Muy bueno	2	3,2
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

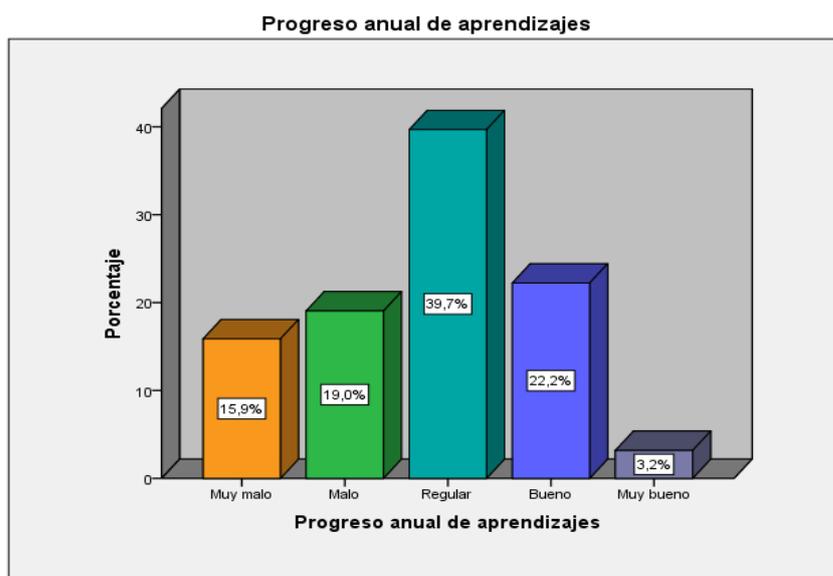


Figura 6. Porcentaje de la dimensión Progreso anual de aprendizajes de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 6 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 15.9% (10) percibieron que el Progreso anual de aprendizajes en la UGEL fue muy malo, con el 19.0% (12) fue malo, con el mayor indicador del 39.7%(25) manifestaron que fue regular, con el, 22.2% (14) y con el 3.2% (2) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el Progreso anual de aprendizajes tuvo una tendencia de regular.

Tabla 10.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Retención anual a estudiantes en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	9	14,3
	Malo	12	19,0
	Regular	25	39,7
	Bueno	13	20,6
	Muy bueno	4	6,3
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

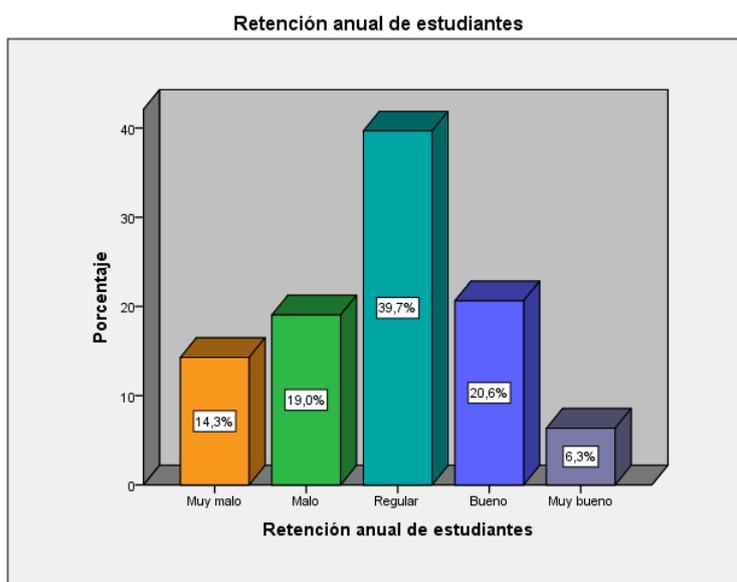


Figura 7. Porcentaje de la dimensión Retención anual de estudiantes en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 7 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que la Retención anual de estudiantes en la UGEL fue muy malo, con el 19.0% (12) fue malo, con el mayor indicador del 39.7%(25) manifestaron que fue regular, con el, 20.6% (13) y con el 6.3% (4) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores la Retención anual de estudiantes tuvo una tendencia de regular.

Tabla 11.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Cumplimiento de calendarización y planificación de los la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	9	14,3
	Malo	14	22,2
	Regular	24	38,1
	Bueno	14	22,2
	Muy bueno	2	3,2
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

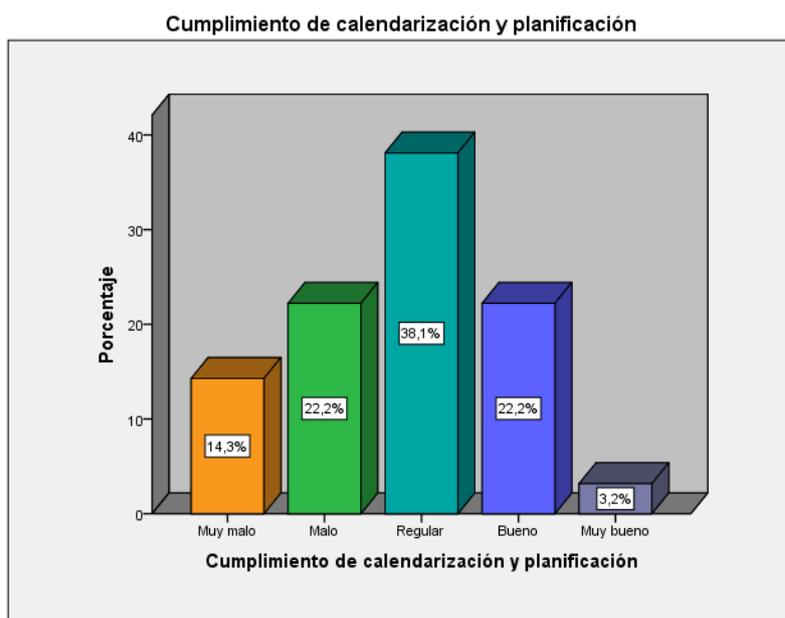


Figura 8. Porcentaje de la dimensión Cumplimiento de calendarización y planificación de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 8 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que el Cumplimiento de calendarización y planificación en la UGEL fue muy malo, con el 22.2% (14) fue malo, con el mayor indicador del 39.1%(24) manifestaron que fue regular, con el, 22.2% (14) y con el 3.2% (2) fue bueno. **Análisis:** Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el Cumplimiento de calendarización y planificación tuvo una tendencia de regular.

Tabla 12.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Muy malo	9	14,3
Malo	12	19,0
Regular	23	36,5
Bueno	16	25,4
Muy bueno	3	4,8
Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

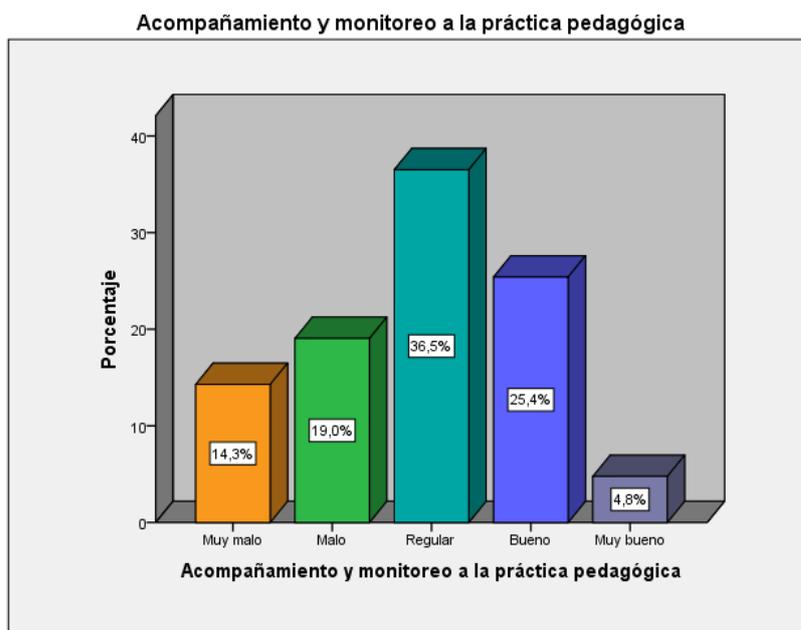


Figura 9. Porcentaje de la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 9 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que el Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la UGEL fue muy malo, con el 19.0% (12) fue malo, con el mayor indicador del 38.5%(23) manifestaron que fue regular, con el, 25.4% (23) y con el 4.8% (3) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica tuvo una tendencia de regular.

Tabla 13.

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Gestión de la convivencia escolar en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	9	14,3
	Malo	12	19,0
	Regular	26	41,3
	Bueno	14	22,2
	Muy bueno	2	3,2
	Total	63	100,0

Fuente: Elaboración propia, 2018 según instrumento aplicado a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

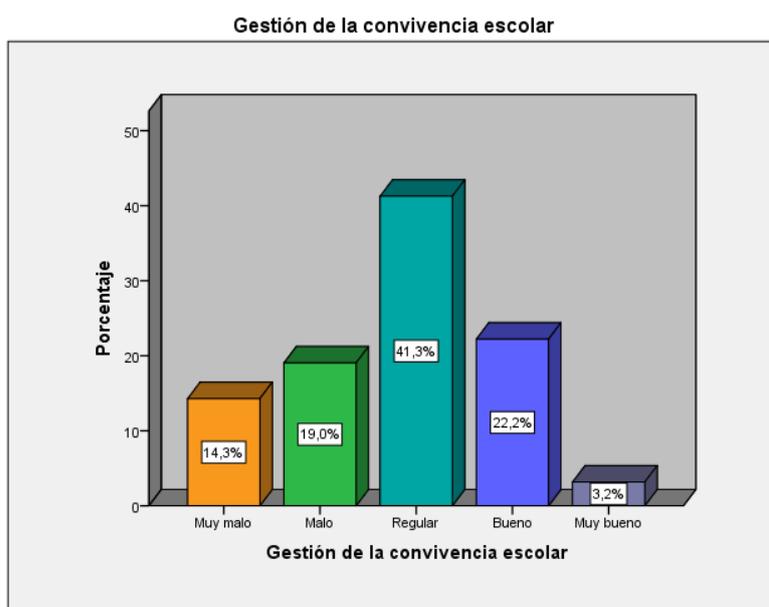


Figura 10. Porcentaje de la dimensión Gestión de la convivencia escolar en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 10 se observa según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que la Gestión de la convivencia escolar en la UGEL fue muy malo, con el 19.0% (12) fue malo, con el mayor indicador del 41.3%(26) manifestaron que fue regular, con el, 22.2% (14) y con el 3.2% (2) fue bueno.

Análisis: Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores la Gestión de la convivencia escolar tuvo una tendencia de regular.

Tablas y figuras de contingencia

Tabla 14

*Tabla cruzada Talento humano*Compromiso de gestión educativa*

		Compromiso de gestión educativa				Muy bueno	Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno		
Talento humano	Muy malo	12.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	14.3%
	Malo	1.6%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	15.9%
	Regular	0.0%	3.2%	36.5%	0.0%	0.0%	39.7%
	Bueno	1.6%	1.6%	0.0%	17.5%	1.6%	22.2%
	Muy bueno	0.0%	1.6%	1.6%	1.6%	3.2%	7.9%
Total		15.9%	20.6%	38.1%	19.0%	6.3%	100.0%

Fuente: Producción propia, 2018.

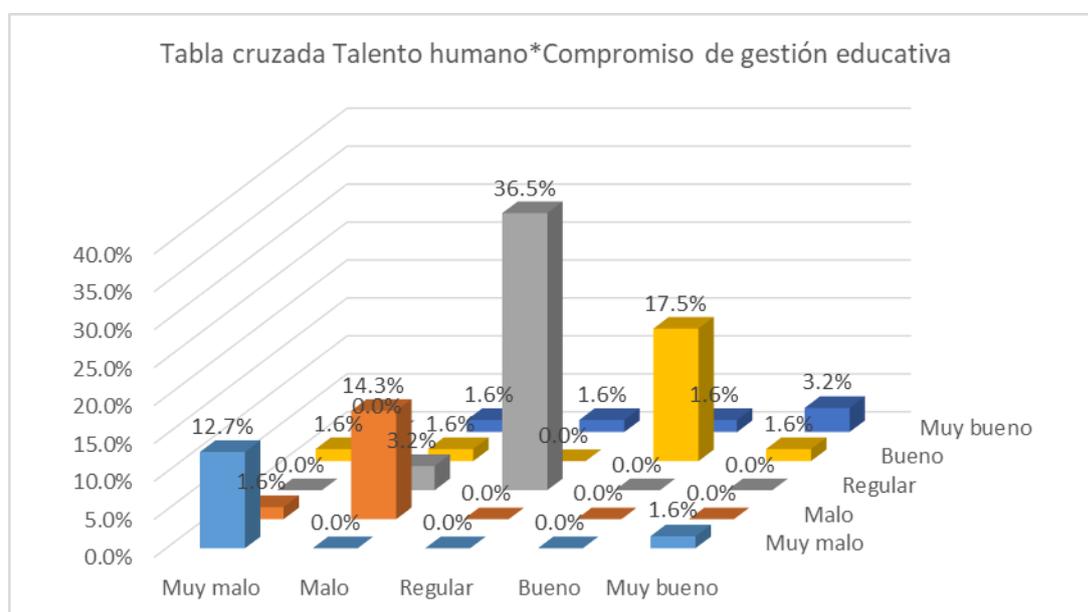


Figura 11. Talento humano*Compromiso de gestión educativa - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.

Interpretación:

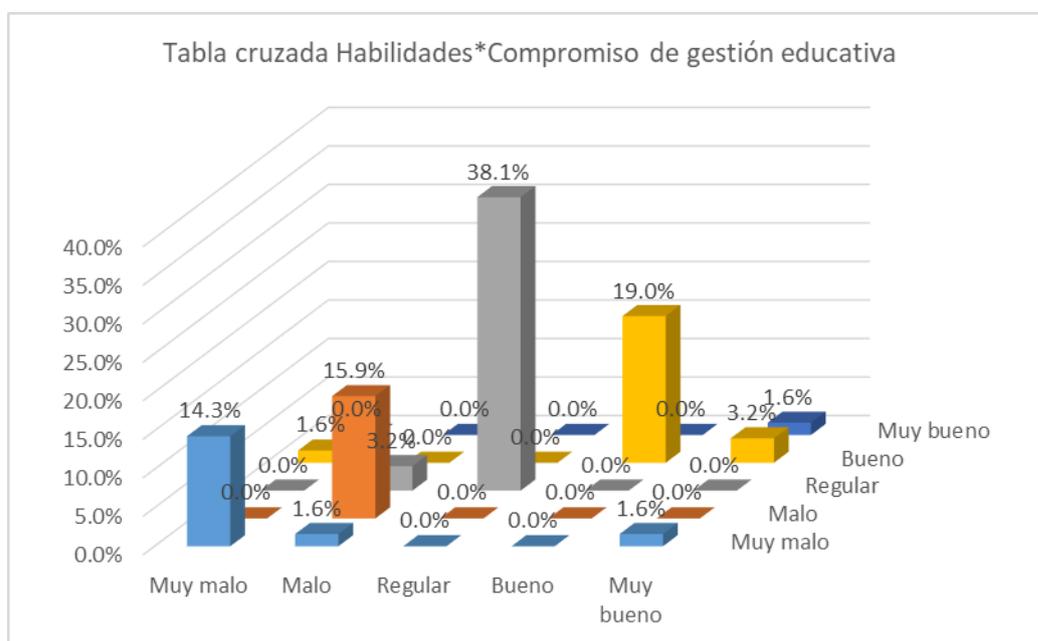
En la tabla 14 y figura 11 se obtuvo según las variables en contraste y el instrumento aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron que mayormente fue regular con el 36.5%(23) se dió la aplicación del Talento humano y el Compromiso de gestión educativa respectivamente.

Tabla 15

*Tabla cruzada Habilidades*Compromiso de gestión educativa*

	Compromiso de gestión educativa					Muy bueno	Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno			
Habilidades	Muy malo	14.3%	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	17.5%
	Malo	0.0%	15.9%	0.0%	0.0%	0.0%	15.9%
	Regular	0.0%	3.2%	38.1%	0.0%	0.0%	41.3%
	Bueno	1.6%	0.0%	0.0%	19.0%	3.2%	23.8%
	Muy bueno	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	1.6%
Total		15.9%	20.6%	38.1%	19.0%	6.3%	100.0%

Fuente: Producción propia, 2018.



*Figura 12. Habilidades *Compromiso de gestión educativa - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.*

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 12 se obtuvo según las variables en contraste y el instrumento aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron que mayormente fue regular con el 38.1%(24) se dió la aplicación de las Habilidades y el Compromiso de gestión educativa respectivamente.

Tabla 16

*Tabla cruzada Conocimiento*Compromiso de gestión educativa*

		Compromiso de gestión educativa				Muy bueno	Total
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno		
Conocimiento	Muy malo	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	15.9%
	Malo	0.0%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%
	Regular	0.0%	0.0%	36.5%	0.0%	0.0%	36.5%
	Bueno	0.0%	1.6%	1.6%	17.5%	1.6%	22.2%
	Muy bueno	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	3.2%	6.3%
Total		15.9%	20.6%	38.1%	19.0%	6.3%	100.0%

Fuente: Producción propia, 2018.

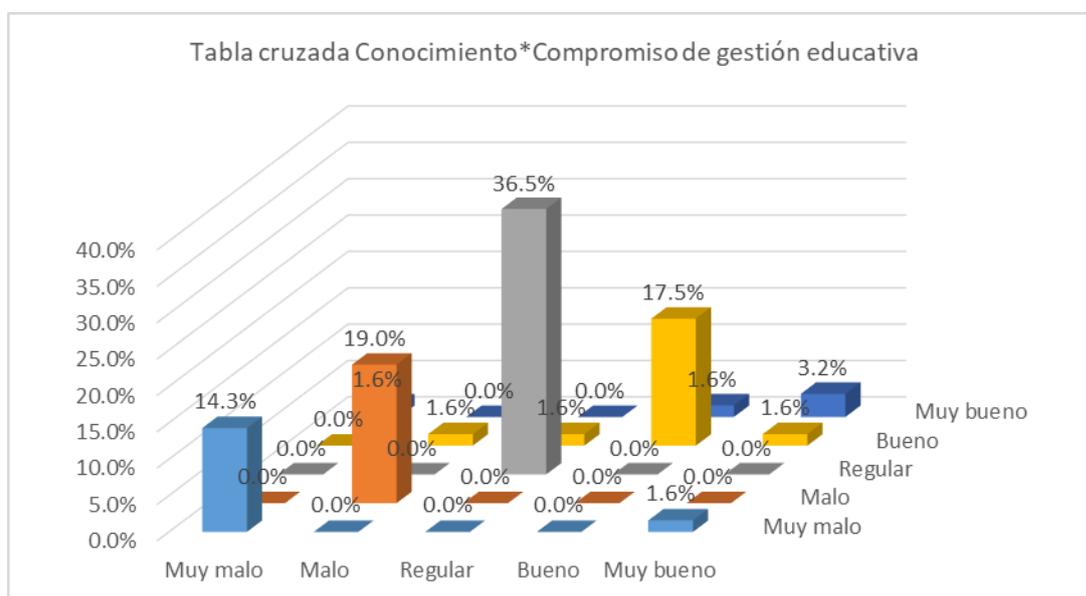


Figura 13. Conocimiento *Compromiso de gestión educativa - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.

Interpretación:

En la tabla 16 y figura 13 se obtuvo según las variables en contraste y el instrumento aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron que mayormente fue regular con el 36.5%(23) se dió la aplicación sobre el Conocimiento y el Compromiso de gestión educativa respectivamente.

Tabla 17

Tabla cruzada Compromiso*Compromiso de gestión educativa

		Compromiso de gestión educativa				Total	
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Compromiso	Muy malo	12.7%	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	15.9%
	Malo	1.6%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.6%
	Regular	1.6%	0.0%	38.1%	0.0%	0.0%	39.7%
	Bueno	0.0%	0.0%	0.0%	15.9%	3.2%	19.0%
	Muy bueno	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	1.6%	4.8%
Total		15.9%	20.6%	38.1%	19.0%	6.3%	100.0%

Fuente: Producción propia, 2018.

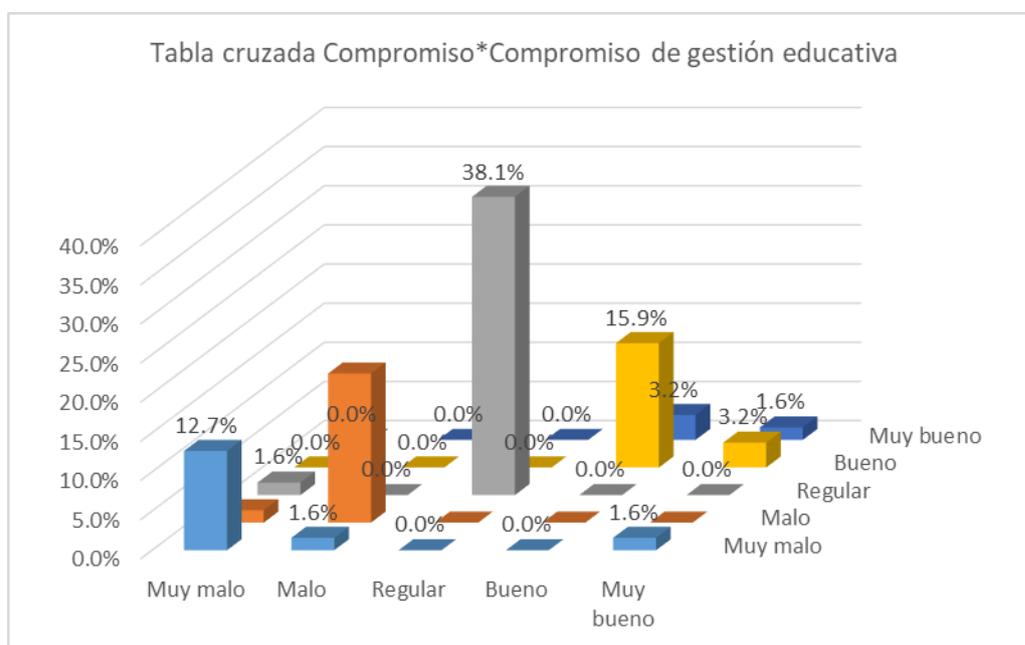


Figura 14. Compromiso*Compromiso de gestión educativa - Cuestionario a trabajadores en la UGEL Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018. Producción propia.

Interpretación:

En la tabla 17 y figura 14 se obtuvo según las variables en contraste y el instrumento aplicado a 63 servidores de la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, indicaron que mayormente fue regular con el 38.1%(24) se dió la aplicación del Compromiso y el Compromiso de gestión educativa respectivamente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: No existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativo de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018.

(Hipótesis Alterna) H1: Existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativo de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018.

b) Estadístico

Tabla 18

Prueba de hipótesis Correlacional con la Rho de Spearman

Correlaciones				
			Gestión del Talento humano	Compromiso de gestión educativa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,736**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	63	63
	Compromiso de gestión educativa	Coeficiente de correlación	0,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	63	63

Fuente: estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2018.

c) Nivel de significancia

De la tabla 18 se observa que el nivel de Sig. (bilateral) = 0,000 mostrándonos que es menor a 0.05 permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables de contraste.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativo de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.736** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre ambas variables en contraste.

Hipótesis Específica 1

a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: No existe un nivel de correlación entre las habilidades y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

(Hipótesis Alterna) H1: Existe un nivel de correlación entre las habilidades y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

b) Estadístico

Tabla 19

Prueba de hipótesis Correlacional con la Rho de Spearman.

Correlaciones				
		Habilidades		
		Compromiso de gestión educativa		
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000	0,832**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	63	63
Compromiso de gestión educativa	Compromiso de gestión educativa	Coeficiente de correlación	0,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	63	63

Fuente: estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2018.

c) Nivel de significancia

De la tabla 19 se observa que el nivel de Sig. (bilateral) = 0,000 mostrándonos que es menor a 0.05 permitiéndonos señalar que existe un nivel de significancia.

d) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre las habilidades y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.832** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

Hipótesis Específica 2

e) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: No existe un nivel de correlación entre el conocimiento y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

(Hipótesis Alterna) H1: Existe un nivel de correlación entre el conocimiento y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

f) Estadístico

Tabla 20

Prueba de hipótesis Correlacional con la Rho de Spearman

Correlaciones				
		Conocimiento		Compromiso de gestión educativa
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,792**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	63	63
	Compromiso de gestión educativa	Coeficiente de correlación	0,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	63	63

Fuente: estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2018.

g) Nivel de significancia

De la tabla 20 se observa que el nivel de Sig. (bilateral) = 0,001 mostrándonos que es menor a 0.05 permitiéndonos señalar que existe un nivel de significancia.

h) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre el conocimiento y el compromiso de gestión educativa de la UGEL. Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.792** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

Hipótesis Especifica 3

i) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: No existe un nivel de correlación entre el compromiso de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

(Hipótesis Alterna) H1: Existe un nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.

j) Estadístico

Tabla 21

Prueba de hipótesis Correlacional con la Rho de Spearman

Correlaciones				
			Compromiso	Compromiso de gestión educativa
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	0,880**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	63	63
Compromiso de gestión educativa	Compromiso de gestión educativa	Coeficiente de correlación	0,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	63	63

Fuente: estadístico Spss versión 23.00 – Elaboración propia, 2018.

k) Nivel de significancia

De la tabla 21 se observa que el nivel de Sig. (bilateral) = 0,000 mostrándonos que es menor a 0.05 permitiéndonos señalar que existe un nivel de significancia.

l) Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.880** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

IV. DISCUSIÓN

Según la interrogante primordial planteada en esta investigación como ¿Cuál es el nivel de correlación entre talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018? Y además como objetivo fundamental fue determinar cuál es el nivel de correlación entre talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL. de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018; estos puntos planteados se confirman con la hipótesis contrastada llegando al resultado que efectivamente existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.736** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre ambas variables en contraste; si comparamos con hallado por Mariñez (2014) en su investigación denominado cuyo título de tesis fue “Tendencias y Perspectivas de la Gestión Humana desde el Desempeño Organizacional, en relación con las Políticas y Estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana: Caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013” en el cual concluyo la inflexibilidad que se evidencia en dichas organizaciones frente a los cambios y retos antes mencionados, la cual crea ruidos en la gerencia por la rigidez frente a los fenómenos globales y el desarrollo de capacidad de innovación que sintetiza visión múltiple e integradora para el desarrollo de mejor comprensión empática y la resolución de situaciones de conflicto. Siendo la hipótesis alterna planteada por el autor la deficiencia que se observa en el desempeño organizacional de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la Republica Dominicana, está estrechamente relacionada con la implementación de políticas y estrategias que vinculada al desempeño organizacional fundamenten el desarrollo de la gestión humana, ya que, los jefes manifiestan una actitud de fortaleza sobre la capacitación profesional de los trabajadores bajo su mando. Estas se comprobaron, ya que los resultados de forma general en la prueba estadística no son significativos, la cual dio como resultado (0.12), la cual expresa esta condición como una debilidad, por lo que la hipótesis es alternativa;

además con lo obtenido por Espín (2015) tesis para obtener el grado académico de Doctor, cuyo título de tesis fue Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos en donde concluyo La gerencia de talento humano requiere una transformación cultural, que le permita definir estrategias enfocadas en las personas, a fin de que propendan por el desarrollo de sus talentos y habilidades personales, lo que implica cambiar modelos mentales, operativos y estratégicos. Las tendencias de Gestión de Talento Humano se sustentan en alto desempeño de los servidores públicos dentro de la organización. En la actualidad las perspectivas de la gestión de talento humano para el alto desempeño de los servidores públicos ofrecen la posibilidad de encontrar a las personas inmersas en la organización, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva; como también viendo algunas lo dicho por Castilla (2013) tesis para obtener el grado académico de Doctor, cuyo título de tesis fue Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas que concluyo sobre la propia definición de gestión del talento queda a veces tan desdibujada en el discurso de la empresa, y no ya de esta analizada, sino en general, que hace difícil integrar esta gestión en los propios sistemas de la empresa. El posicionamiento de los departamentos de RR.HH, en este sentido es clave. ¿Departamento operativo de lo que se quiere hacer con las personas, o clave y estratégico en las decisiones que afectan a las personas? Creo que son dos elementos de reflexión primordiales para situar la gestión del talento en una organización; según García (2014) tesis para optar el grado académico de doctor, tesis titulada Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial, también afirma que Mayores conocimientos de los empleados redundan en mayor productividad de los empleados y, por tanto, en mejores resultados para la empresa. El coeficiente obtenido por ambas técnicas para la variable que representa los conocimientos que, en este caso, ha sido el de los costes en formación, es muy bajo. Aunque el efecto positivo esperado se ha verificado, el coeficiente es muy bajo. De hecho es el más bajo de

todos los coeficientes de las variables explicativas. Podemos interpretar este hecho como que el gasto en formación no asegura una mejora en los beneficios de la empresa. Mayores habilidades de los empleados implican un mayor beneficio para la empresa. El coeficiente obtenido en este caso es mayor que en el precedente. La interpretación que podemos dar a este hecho es la verdadera importancia que tiene la aptitud de los empleados en el trabajo, el saber hacer en el desempeño de sus funciones. Mayores capacidades de los empleados, reflejadas por satisfacción de los directivos y consejeros y por la satisfacción de los empleados, redundan en mejores resultados para la empresa. Se ha constatado que la actitud de los directivos de una empresa contribuye de manera positiva en los resultados de la empresa. Esa actitud está vinculada con el premio a la consecución de objetivos, lo cual les motiva a querer hacer y a aumentar el grado de satisfacción en su trabajo. El coeficiente para la satisfacción de los empleados ha resultado ser el mayor en ambas técnicas, lo cual significa que una plantilla motivada y leal contribuye a que los resultados de la empresa sean mejores en la medida en que su trabajo va a ser más eficiente. Al igual que en la hipótesis precedente, el resultado nos muestra la relación positiva entre el querer hacer, la voluntad, la actitud hacia el trabajo, la motivación y los valores con los resultados; también Vásquez (2017) en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración de la Educación, cuya tesis denominada Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe concluye que A fin de poder desarrollar la propuesta indicada en el presente trabajo de investigación se aplicaron instrumentos para el recojo de información a nivel de funcionarios y servidores de UGEL Ferreñafe, las mismas que hecho el análisis de los mismos y previa validación de los instrumentos se pudo confirmar que UGEL Ferreñafe no cuenta con un Plan de Desarrollo de Personal que direccionen programas de capacitación y de motivación a sus trabajadores, por lo que la gestión del talento humano y el desempeño laboral están muy lejos de ser parte de un Estado eficiente y Moderno tal y como lo señala la Ley N° 28175 del Servicio Civil y de otras normas conexas a la misma. La elaboración de la

propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano de los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe; es un recurso importante en el mejoramiento de la Gestión del talento humano que se ve reflejada en la mejora de su desempeño laboral a través del desarrollo de capacidades, habilidades, conocimiento, liderazgo, toma de decisiones, productividad, innovación y creatividad; además lo manifestado por Quispe (2016), en su tesis para obtener el grado académico de Doctor en Educación, cuya tesis denominada Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015 donde concluyo La satisfacción profesional es causada en un 39.2% por el talento humano y el desarrollo profesional en los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias; Ruíz (2016) en su tesis para obtener el grado académico de doctor en planificación y gestión, cuya tesis denominada Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa local – provincia de Ascope, 2014 que concluye que se determinó que el nivel de relación entre la cultura organizacional y la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Ascope, es de 0.710; esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva alta (considerable). Asimismo, se Identifica la situación de la cultura organizacional de la UGEL- Ascope, como regular puesto que aún quedan aspectos que mejorar como en las dimensiones de trabajo en equipo y liderazgo; según Yépez (2016) en su tesis para obtener el grado académico de doctor en educación, tesis titulada Compromisos de Gestión Escolar y Desempeño Docente en la Educación Secundaria, 2016 también concluyo sobre desempeño docente en nuestra provincia evidencian que el mayor porcentaje de docentes se encuentran en proceso con un 61,64%, en las dimensiones investigadas: preparación de los aprendizajes, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión en la escuela, solo desarrollo de la profesionalidad se ubica en un nivel logrado en un 57,76%, coincidiendo con lo descrito en la fundamentación teórica. En los resultados de los compromisos encontramos que están en proceso de logro con un 61.64%; sólo el compromiso de gestión de los instrumentos PEI y PAT, está en un

nivel logrado con 63,79. Existe una relación moderada de los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente, existiendo una relación directa con un valor de $r=0.69$; y un p-valor de 0,000, lo que implica que a mayor implementación de los compromisos de gestión mayor es el desempeño de los docentes; además lo afirmado por Chilingano (2016) tesis para optar al Grado de Magíster en Administración, mención en Gerencia de la Educación, en su tesis titulada Gestión institucional y calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac - 2016 concluye que Existe una correlación positiva y significativa moderada entre la gestión institucional y la calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas; es . iv decir, $r= 0,697$ con nivel de significancia de $P=0,000$, una buena gestión institucional en las instituciones educativas se mantendrá inalterable dependiente de la calidad de servicio. Y según las bases teóricas podemos comparar con lo mencionado por Chiavenato (2009) sobre el talento humano refiere que es un conjunto de políticas y prácticas sumamente necesarias y útiles para poder dirigir o gobernar aspectos administrativos relacionados con los individuos incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y la evaluación del desempeño. (p.7); además Jericó (2008) Sostiene que el profesional con talento es un experto comprometido que pone en práctica sus habilidades para obtener resultados superiores al resto de profesionales. Por otro lado, vemos lo manifestado sobre el Compromiso de Gestión Educativa según el MINEDU (2017) Los CGE provienen de una revisión exhaustiva de diversas investigaciones latinoamericanas e internacionales sobre eficacia escolar, a través de la cual se han identificado aquellas variables que impactan en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la región y sobre las cuales, además, los directores de las II.EE. pueden intervenir junto a sus equipos.

V. CONCLUSIONES

De las aseveraciones obtenidas en esta investigación se concluye en los siguientes puntos:

Podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de los trabajadores la UGEL. de Chuquibambilla, Grau –Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.736** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre ambas variables en contraste.

Se describe según instrumentos aplicado a 63 servidores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018, indicaron con el 14.3% (9) percibieron que la gestión del talento humano en la UGEL fue muy malo, con el 15.9% (10) fue malo, con el mayor indicador del 39.7%(25) manifestaron que fue regular y con el 7.9% (5) fue bueno. Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el talento humano tuvo una tendencia de regular.

También se concluye en la UGEL de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018, indicaron con el 15.9% (10) percibieron que el Compromiso de gestión educativa en la UGEL fue muy malo, con el 20.6% (13) fue malo, con el mayor indicador del 38.1%(24) manifestaron que fue regular, con el, 19.0% (12) y con el 6.3% (4) fue bueno. Lo se concluye que en la UGEL de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018, según los trabajadores el Compromiso de gestión educativa tuvo una tendencia de regular.

También podemos concluir con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre las habilidades y el compromiso de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.832** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

Con un nivel confianza del 95% se comprueba que existe un nivel de correlación entre el conocimiento y el compromiso de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.792** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

Podemos concluir con un nivel confianza del 95% que existe un nivel de correlación entre el compromiso del talento humano y el compromiso de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau - Apurímac, 2018. Además, el nivel coeficiente de correlación de Rho de Spearman es **0.880** lo que indica una correlación directa, positiva y alta entre la dimensión y la variable en contraste.

VI. RECOMENDACIONES

La gestión del talento humano es uno de las actividades más importantes dentro una organización por lo cual se sugiere que en la UGEL Grau según los resultados obtenidos se fortalezca más para seguir reduciendo las brechas en relación a los compromisos de gestión educativa de la provincia; en los resultados descriptivos se percibe que el talento humano en la UGEL tiene debilidades por lo tanto se sugiere que exista mayor identidad de los servidores para realizar sus labores y también se encontró que existe poco compromiso en la gestión educativa de parte de los servidores de la UGEL Grau, por lo tanto, se sugiere al responsable de la entidad realice un monitoreo frecuente de las acciones que realizan dichos servidores para mejorar su compromiso.

Sobre las habilidades de los servidores existen altas perspectivas de relación con los compromisos de gestión educativa, pero les faltaría desarrollar y fortalecer; el personal que labora en la UGEL también posee alto conocimiento sobre los compromisos de gestión educativa lo que conlleva a aprovechar esas perspectivas por los directivos de la institución.

Y por último se recomienda que se tome en cuenta implementar la propuesta elaborada para la UGEL Chuquibambilla en este trabajo de investigación que toma énfasis en el diseño de un modelo para mejorar la productividad de la Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

VII. PROPUESTA

7.1. Introducción de la propuesta.

Esta propuesta se centrará en proponer diseño de un modelo para mejorar la productividad de la Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

Este modelo se orientará a ser utilizado como una herramienta de gestión a los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, que decidan utilizarlas, encontrarán las medidas técnicas y científicas que ayudaran a solventar las brechas descubiertas en la investigación de campo.

Toda esta propuesta resulta de una investigación de carácter científico que recoge información, la sintetiza, analiza y concluye en propuesta para resolver las brechas encontradas en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac.

7.2. Objetivos de la propuesta.

Objetivo general de la propuesta.

Mejorar la productividad de la Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

Objetivos específicos.

Proporcionar a los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018, una metodología adecuada que permita una evaluación del desempeño del personal, a través de ello mejorar la calidad de servicio al ciudadano.

Proponer un programa de capacitaciones integral según las exigencias que estipula el MINEDU, que incluya tanto a personal nombrado y contratado de la UGEL, con el objeto de mejorar la productividad de sus funciones.

Proponer un programa de incentivos que incluya al personal en general en la UGEL, para mejorar la productividad del personal.

7.3. Justificación de la propuesta

En la investigación se puede comprobar que la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, presentan una serie de brechas entre la Gestión del talento humano y compromisos de gestión educativa y por ende no han aprovechado al máximo sus posibilidades para lograr el máximo desarrollo de estas, entre los problemas identificados se mencionan los siguientes.

- Los trabajadores nombrados gozan de mayores beneficios que los contratados.
- Evaluaciones del desempeño profesional de los trabajadores de la UGEL son esporádicas.
- El estado peruano debe utilizar la evaluación del desempeño profesional como forma de otorgar aumentos salariales lo que no garantiza la productividad del personal; lo cual debe cambiar con políticas públicas orientadas a atender esas brechas.
- Los encargados de realizar las evaluaciones en las mayorías de las entidades públicas como la UGEL es el jefe de oficina lo que debe de cambiar por una evaluación de 360°, que es un método más incluyente y se cambia la forma tradicional de realizarlas en la mayoría de las entidades públicas que es a través de cuestionarios u otros mecanismos más técnicos.
- Escasa capacitación al personal de la UGEL.
- Las capacitaciones son impartidas en la mayoría de casos solamente al implementar un cambio y no como una forma de garantizar la productividad y lograr un mejor trato a las instituciones educativas a su cargo en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac.
- El estado peruano (MINEDU) no poseen un programa de incentivos.

Se espera que el modelo de gestión de talento humano y compromisos de gestión educativa proporcione gran beneficio a la UGEL y también al personal

que labora, en un modelo en los que ambos ganan ya que uno depende del otro para lograr el éxito deseado por ambas partes.

Debido a las diversas brechas que se han detectado que tiene la UGEL y que los esfuerzos realizados por esta entidad, no son los adecuados para socorrer la problemática, es que se propone el modelo de gestión de talento humano y compromisos de gestión educativa que podría ser una herramienta útil para esta entidad Pública, ya que esta integra una propuesta que surge de un estudio científico que incluye tanto la opinión de los funcionarios de la UGEL; así como también del personal de estas y esto viene a enriquecer el documento. Por todo esto se considera oportuna y de gran ayudara para la UGEL una propuesta de un modelo de gestión de talento humano y compromisos de gestión educativa de los trabajadores de la UGEL que ayude a coadyuvar los problemas detectados.

7.4. Beneficio de la propuesta de un modelo de la Gestión del talento humano y compromisos de la Gestión educativa.

Para la UGEL Chuquibambilla, Grau:

- Mejorar la productividad
- Mejoramiento en la atención a las instituciones educativas a su cargo.
- Aumento en la eficiencia de los resultados
- Mejoramiento de la imagen de la UGEL
- Mejoramiento en la relación entre la UGEL y los trabajadores
- Aumento de la rentabilidad
- Cambio de actitudes y comportamiento de la persona
- Mejoramiento de la calidad
- Aumento de la eficacia individual y grupal de los empleados
- Mejoramiento del espíritu de equipo y la cooperación.

Para el empleado:

- Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo
- Aumento de conocimientos personales
- Aumento de la motivación del personal
- Mejores relaciones entre empleados y empresa

- Aumento de la eficacia personal

Para la economía:

- A medida que aumente la productividad de la eficiencia de los trabajadores de la UGEL lo que generara un mejor valor público y desarrollo hacia las instituciones educativas de la UGEL.

Desarrollo de la propuesta de un modelo de gestión de talento humano y compromisos de gestión educativa para mejorar la productividad de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla Grau.

Se presenta en este documento, la manera en que se desarrolló la propuesta del diseño de un modelo de gestión de talento humano y compromisos de gestión educativa para mejorar la productividad de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla Grau.

El desarrollo consta de seis etapas del modelo que de manera ordenada y lógica conforman la propuesta de un modelo de gestión de talento humano.

En la primera etapa se debe determinar el diagnóstico situacional de la UGEL mediante el diagrama de causa y efecto y la matriz FODA, indicando como se encuentra el sector actualmente sus necesidades, problemas y consecuencias de la UGEL Chuquibambilla Grau.

En la segunda etapa del desarrollo de la planeación del modelo, se definirá la misión y la visión del modelo a proponer; así como también las políticas y estrategias del mismo.

En la tercera etapa está conformada por la organización la cual debe estar conformada por la estructura organizativa, así como los valores de la organización además de la conformación del comité de gestión de talento humano que será el encargado de darle un nuevo enfoque a Recursos Humanos.

En la cuarta etapa se presenta la aplicación del modelo y está conformada por el diseño de la evaluación del desempeño, el diseño de un plan de incentivos como política pública de la UGEL, además del plan de capacitación con el objeto de presentar una propuesta integral del mismo.

La quinta etapa está conformada por el control y seguimiento del modelo y las herramientas de control; con el objeto de garantizar el éxito del modelo y la consecución de los objetivos propuestos.

La sexta etapa de se desarrolla el plan de implementación del modelo y está conformada por los objetivos, plan de acción, determinación de responsabilidades además del cronograma y le presupuesto para la implementación del modelo de gestión de talento humano. Y cuenta con el sistema de retroalimentación para detectar los problemas que se presentan en las etapas.

Todas estas etapas descritas están esquematizadas en la figura 15 que a continuación se muestran.

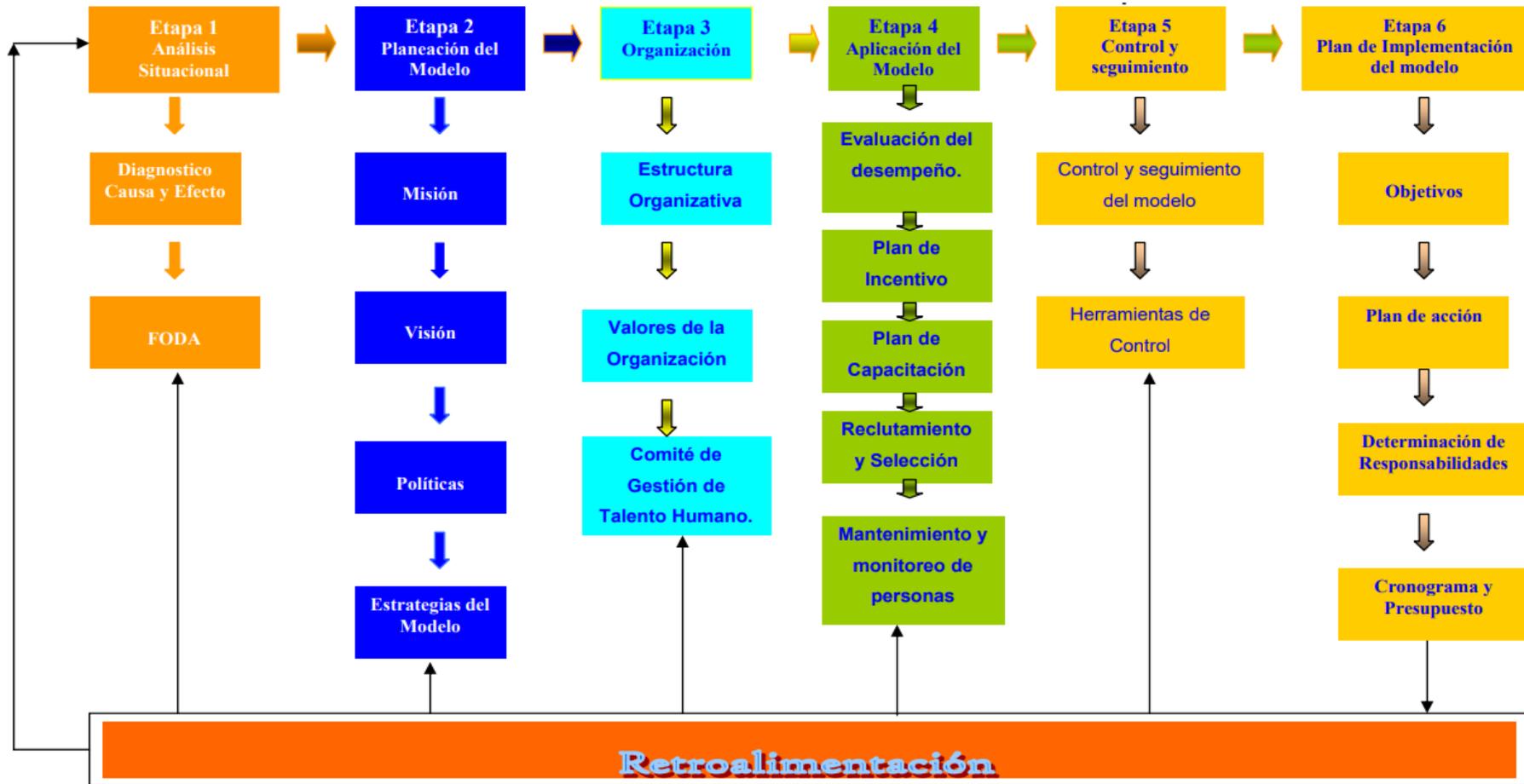


Figura 15. Esquema del Modelo de Gestión de Talento Humano y Compromiso de Gestión Educativa UGEL Chuquibambilla Grau. Fuente: Elaboración a partir del modelo adoptado por de las compañías aseguradoras ubicadas en el área metropolitana de San Salvador, 2018.

7.5. Plan de Implementación.

Objetivos.

General.

- Proporcionar a los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla Grau, una guía para la implementación del modelo de gestión de talento humano y compromiso de gestión educativa.

Específicos.

- Dar a conocer al recurso humano de la UGEL la implementación del modelo de gestión de talento humano.
- Establecer los lineamientos básicos para adoptar como políticas públicas en la UGEL a través del MINEDU para que pongan en práctica el modelo de gestión de talento humano.
- Determinar las acciones que se deberán desarrollar, para que el modelo de gestión de talento humano se ejecute efectivamente en la UGEL.

Plan de acción.

a. Importancia.

Con el plan de implementación se da a la organización una orientación de cómo aplicar el sistema, los requisitos, las personas responsables y el compromiso que esto significa para todos los elementos de la organización, además es importante porque se tienen las pautas del proceso y desarrollo que debe seguir la aplicación del modelo gestión pública en la UGEL.

b. Lineamientos generales.

Para que el modelo de gestión de talento humano, se aplique de manera eficiente y eficaz, es necesario establecer lineamientos que regulen y orienten el desarrollo del mismo, por lo que se presentan a continuación los requisitos mínimos con los que debe contar la UGEL para implantar el modelo:

- La UGEL debe contar con una misión, visión, políticas y estrategias bien definidas.

- Financiamiento y participación activa de los funcionarios o jefes de oficinas de la UGEL que se verán involucrados en el modelo comprometiéndolos para asegurar el éxito.
- Se deberá constar con un grupo o comité multidisciplinario encargado de la implementación del modelo, que sea activo, con autoridad, imparcial y abierto a las ideas que provengan de cualquier área de la UGEL especialmente a la unidad Recursos humanos.
- El proceso de la aplicación del modelo debe ser comunicado a todos los funcionarios y trabajadores de la UGEL Chuquibambilla Grau que se verán involucrados, de manera que se obtenga la cooperación y el compromiso de cada uno de ellos.
- Para la aplicación del modelo se requiere la participación activa de los altos funcionarios, jefes, supervisores, trabajadores con cargo técnico y de recursos humanos.

c. Políticas institucionales.

Estas deberán ser utilizadas como estándares de conducta dentro del comportamiento de los empleados.

- Los empleados deben actuar conforme a la misión y visión de la UGEL, los cuales estarán expuestos en lugares visibles como un recordatorio permanente de la razón de ser la institución.
- La calidad en el servicio debe ser la misma para todos los usuarios o instituciones educativas, sin distinción alguna.
- La mística de trabajo debe ser de liderazgo en el servicio a los usuarios o instituciones educativas, cortesía y amistad.
- Capacitar al personal de la UGEL de manera paulatina involucrado con la implementación del modelo.
- Reconocer el cumplimiento de los objetivos y metas del modelo por medio del plan de incentivos y otros que se adopten en la UGEL.

d. Presentación, revisión y aprobación del modelo por parte de las autoridades de la UGEL.

Se debe presentar el modelo a la dirección de la UGEL, y a los altos funcionarios de la misma, que son los encargados de tomar la decisión acerca de su aprobación, es necesario describir en que consiste el modelo.

La importancia, el proceso de desarrollo, su funcionamiento y las ventajas que le proporcionara a la organización.

Las autoridades revisaran el documento minuciosamente y se harán las observaciones y modificaciones necesarias. Posteriormente las autoridades de la UGEL darán la aprobación para la puesta en marcha del modelo; una vez autorizado el modelo se notificara a los funcionarios y/o jefes de oficina sobre la implementación del modelo para la UGEL.

e. Divulgación del modelo.

Una vez aprobado el modelo de gestión de talento humano y compromiso de gestión educativa, la UGEL deberá dar a conocer a el recurso humano involucrado de los diferentes niveles jerárquicos, el nuevo modelo, orientándolos y proponiendo a los involucrados los nuevos conceptos, procesos, acciones y condiciones de lo dispuesto que ayudaran a mejorar la productividad de los trabajadores de la UGEL, la atención a los usuarios o instituciones educativas a su jurisdicción y la calidad del recurso humano a través de la capacitación.

Para esto, se deberá programar una reunión con los funcionarios involucrados, informándoles los beneficios que traerá consigo la implementación del modelo en la UGEL.

f. Recursos a utilizar.

• Humanos.

Es necesario que el personal involucrado tenga una riqueza de conocimientos y experiencias, lo cual ayudara en el proceso de desarrollo del modelo con el objeto de desarrollarlo con éxito en la UGEL.

• Materiales.

Para la aplicación del modelo de gestión de talento humano y compromiso de gestión educativa, es necesario contar con elementos básicos del proceso que

permitirá la maximización de los resultados, entre estos recursos se tienen: Recursos Humanos, infraestructura física adecuada, ayudas audiovisuales (retroproyector, proyector de multimedia, televisor, rotafolios, material didáctico y otros), y tecnología actualizada, que son necesarias para la puesta en marcha del modelo.

- **Económicos.**

La UGEL Chuquibambilla deberá contar con recursos financieros necesarios; para la implementación del modelo que deberán estar considerada como un punto importante el presupuesto anual PIA.

3. Determinación de responsabilidades.

Para la implementación del modelo de gestión de talento humano y compromiso de gestión educativa, es necesario delegar responsabilidades a cada una de las personas que participan en el proceso.

a. Junta Directiva y altos funcionarios de la UGEL.

Las personas que forman la junta directiva son los responsables de aprobar la puesta en marcha del modelo, además de facilitar las condiciones idóneas que garanticen el éxito de dicho proceso.

b. Asesor especialista en el tema.

Al obtener la aprobación para la puesta en marcha del modelo, es necesario establecer el responsable de liderar el proceso de implantación, para esto se deberá contratar un especialista en el tema que será el encargado de guiar la implementación del modelo.

c. Comité encargado del proyecto.

Este comité tendrá la responsabilidad junto con el asesor, de liderar el proceso de desarrollo e implementación del modelo; así como divulgarlo a los involucrados reuniéndose constantemente con los actores involucrados en la propuesta en la UGEL.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín.
- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Recuperado de <http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talento humano a.pdf>.
- Arteaga Torre, R. P. (2015). *La Motivación y el Desempeño del trabajador administrativo en Essalud.Cusco-2015*. Cusco (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Cusco. Perú.
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue (tesis de posgrado)*. Lima. Perú.
- Baque Cantos, M. (2014). *Modelo de gestión organizacional orientada a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la provincia de Manabí*. . Trujillo.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. 3. ° ed. Colombia: Pearson Educación.
- Bisetti, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Cevallos, Y. P. (2013). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena*. LA LIBERTAD – ECUADOR.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. Séptima Edición). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Chilingano Quintana, E. (2016). *Gestión institucional y calidad de servicio en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas – Apurímac - 2016*. Andahuaylas: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Chipana Cahuapaza, M. (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Cid, D., Méndez, & Sandoval. (2015). *Investigación fundamentos y metodología*. Mexico D. F. Mexico: Pretince Hall.
- Cordero Borjas, A. E. (2014). *Configuración de la gestión de talento humano a partir de la introducción de las tecnologías de la información y*

- comunicación en el sector químico Carabobeño*. Bárbula: Universidad de Carabobo.
- Córdova, M. C. (2016). *Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Hualal-2016 (tesis de posgrado)*. Hualal. Perú.
- Delgado, A., Farroñay, R., Flores, L., & Tapia, J. (2012). *La motivación en el desempeño laboral del personal de la Empresa Lata Lux S.A. Lima, Perú*. III Simposio jornada de investigación. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Deloitte. (2018). El auge de la empresa social Estudio Tendencias Globales de Capital Humano 2018. *Deloitte*, 8-17.
- Dessler, G. (2000). *Administración de Personal* (Vol. Decimo Primera Edición). Mexico.
- EcuRed. (10 de Enero de 2018). https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral. Recuperado de <https://www.ecured.cu>
- Espín, M. E. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la universidad nacional de Chinborazo (tesis de posgrado)*. República de Cuba- la Habana: Universitaria.
- Frigo, E. (s.f.). <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>. Recuperado de <http://www.forodeseguridad.com>
- George, D. and Mallery, P. (2013) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide for Reference 11.0 Update*. 4th Edition, Allyn & Bacon, Boston.
- Gonzalez, & Guillen. (2014). *Los Constructos para Compromisos*. Lima. Perú: Ed.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed). México: McGraw-Hill.
- Herscovitch, L. (2011): *Commitment in the workplace: Toward a general model*». *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Ibañez, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa*. Lima. Perú: Ed. San Marcos.
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos (2da Edición)*. España: Pearson Educación, S.A.
- kast, F. E. (1979). *Administración de las Organizaciones*. Mc GranW-Hill.
- Mariñez, J. J. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de Republica Dominicana: caso DGII, BANRESERVAS E INFOTEP 2013*. Honolulu, Hawái: Atlantic International University.

- MINEDU. (2017). *Estado de la educación en el Perú*. Lima: MINEDU.
- MINEDU, E. (2017). *Informe Rendimiento escolar*. Lima: MINEDU.
- Mora Venegas, C. (2012). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017 (tesis de posgrado)*. Ayacucho. Perú.
- Núñez, R. (18 de Mayo de 2014). <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>: <http://www.eoi.es>
- Orrego Villegas, A. J. (2013). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional Junin (tesis de posgrado)*. Huancayo. Perú
- Quiroa Morales, C. I. (2014). *Toma de decisiones y productividad labora*. Quetzaltenango (tesis de posgrado). Quetzaltenango. Guatemala.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha (tesis de posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Andahuaylas. Perú.
- Quispe, J. I. (2016). *Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias – 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rangel. (2009). *Influencia de la propuesta pedagógica en la calidad del servicio de las instituciones educativas públicas del distrito de Chíncha Alta, año 2008*. UNEG V.
- Real Academia Española. (2017). <http://dle.rae.es/?id=G09HIAP>, Tricentenario. Obtenido de <http://dle.rae.es>
- Robbins, S. (1996) *Compromiso Organizacional: Teoría y Práctica*. 7ma Edición. México: Prentice Hall. Hispanoamericana S. A.
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Rojas. (2014). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México, D. F., Mexico: PyV Editores.
- Ruiz Gonzáles, C. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa local – provincia de Ascope, 2014*. Ascope: Universidad Nacional de Trujillo.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: LIMUSA.
- Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vásquez Ramirez, S. M. (2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe*. Chiclayo: Univesidad Cesar Vallejo.

Vecino, J. M. (2010). *Direccionamiento estratégico, Identificación de procesos e Indicadores de Gestión*. Madrid. Esapaña: Editorial.

Watkins. (23 de Marzo de 2015). *El talento humano para la ingeniería industrial*. Recuperado de <http://historiadeltalentohumano.blogspot.pe/>

ANEXOS

ANEXO 1 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Distinguido(a) trabajador(a):

A continuación, leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018 dichos datos serán considerada de forma hermética, por lo que recorro a su digna persona que responda todas las preguntas con veracidad, y de acuerdo a su propia experiencia. Agradezco por anticipado su contribución.

Por favor marque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Habilidades	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, el manejo de recursos es transparente.					
2	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, el manejo de recursos se orientado a fortalecer las habilidades del trabajador.					
3	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe un sentido de responsabilidad social para generar valor público.					
4	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe una iniciativa de parte de los funcionarios para impartir la responsabilidad social.					
5	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los servidores poseen destrezas para cumplir su rol funcional.					
6	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los funcionarios propician capacitaciones al personal para mejorar sus destrezas laborales del trabajador.					

N°	Conocimiento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
7	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe un grado de identidad del trabajador para cumplir con su labor encomendada.					
8	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, la identidad institucional es propiciada por el funcionario.					
9	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe una cultura de innovación de parte de los trabajadores en sus labores.					
10	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los funcionarios propician incentivos para generar innovación para el cumplimiento de tareas encomendadas al trabajador.					

11	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los funcionarios tienen conocimiento de sus funciones a desempeñar.					
12	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los trabajadores tienen conocimiento de sus deberes y derechos laborales.					

N°	Compromiso	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
13	El servidor en la UGEL Chuquibambilla, Grau, prefiere la continuidad en su área de trabajo.					
14	La continuidad en el cargo laboral del servidor ayuda a mejorar el desempeño institucional r.					
15	La actividad laboral que realiza el servidor público en la UGEL Chuquibambilla, Grau, es con afecto a sus funciones.					
16	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe un clima afectivo favorable en los funcionarios.					
17	Existe un grado de cumplimiento de la normatividad vigente por parte de los servidores para con sus acciones en la UGEL Chuquibambilla, Grau.					
18	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los planes estratégicos están enmarcados con la normatividad del Ministerio de Educación.					

V2. COMPROMISO DE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Progreso anual de aprendizajes	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
19	Los aprendizajes previstos planteados por la UGEL Chuquibambilla, Grau, tienen concordancia con el progreso anual de aprendizajes.					
20	La UGEL Chuquibambilla, Grau, normalmente se llega a aplicar los aprendizajes previstos.					
21	La UGEL Chuquibambilla, Grau, se llega concretar el dominio de competencias hacia el estudiante.					
22	La UGEL Chuquibambilla, Grau, tiene claro sobre el dominio de competencias enmarcado en el progreso de anual de aprendizaje.					
23	La UGEL Chuquibambilla, Grau, aplica mecanismos pedagógicos para brindar conocimientos correspondientes a los estudiantes de cada grado.					
24	La UGEL Chuquibambilla, Grau, tiene conocimientos correspondientes de los estudiantes para cada grado o nivel están planteados adecuadamente.					

N°	Retención anual de estudiantes	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
25	La UGEL Chuquibambilla, Grau, capacita a los docentes para la permanencia de los estudiantes en las Instituciones Educativas.					
26	La UGEL Chuquibambilla, Grau, posee mecanismos para evitar la no permanencia de los estudiantes de cada grado.					

27	La UGEL Chuquibambilla, Grau, cuenta con indicadores actualizados para ver el nivel de conclusión de grados de los estudiantes en las Instituciones Educativas.					
28	La UGEL Chuquibambilla, Grau, está enmarcado en un plan estratégico para el logro de conclusión de grados de los estudiantes en las Instituciones Educativas.					
29	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, generalmente los directivos logran aplicar los planes curriculares previstos para la culminación oportuna con el año escolar en las IEs.					
30	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los funcionarios llegan a concretar los desempeños deseados para una culminación oportuna del año escolar en las IEs.					

N°	Cumplimiento de calendarización y planificación	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
31	La UGEL Chuquibambilla, Grau, gestiona la jornada escolar en base a la calendarización escolar en las IE.					
32	La UGEL Chuquibambilla, Grau, planifica con antelación las actividades inmensas a la gestión de la jornada escolar en las IEs.					
33	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, la gestión de la Jornada laboral normalmente conlleva al cumplimiento de calendarización del año escolar.					
34	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe una planificación para el cumplimiento de jornada laboral.					
35	Normalmente las jornadas de aprendizaje dan cumplimiento a los planes estratégicos planteados por la UGEL Chuquibambilla, Grau,.					
36	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, el cumplimiento de la calendarización del año escolar busca que la jornada de aprendizaje tenga resultados esperados.					

N°	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
37	La UGEL Chuquibambilla, Grau, actualmente realiza las gestiones correspondientes para el acompañamiento docente en las IEs.					
38	Los directivos de UGEL Chuquibambilla, Grau, monitorizan la práctica pedagógica del acampamiento docente hacia los estudiantes.					
39	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, capacita a los directivos para las prácticas pedagógicas sobre el acampamiento docente en las IEs.					
40	La UGEL Chuquibambilla, Grau, fomenta con frecuencia las reuniones de interaprendizaje orientados a los docentes y estudiantes.					
41	La UGEL Chuquibambilla, Grau, aplica mecanismos pedagógicos para las reuniones de interaprendizaje docentes - estudiantes.					
42	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los directivos toman iniciativa para promover y monitorizar las reuniones de interaprendizaje entre docentes y estudiantes.					

N°	Gestión de la convivencia escolar	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
43	La UGEL Chuquibambilla, Grau, fomenta las buenas prácticas ligadas a la motivación de relaciones positivas entre docentes y estudiantes en las IEs.					
44	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los trabajadores se sienten motivados para concebir relaciones positivas entre ellos.					
45	La UGEL Chuquibambilla, Grau, fomenta activamente en la ciudadanía en asuntos que coadyuven a la buena convivencia escolar de los docentes y estudiantes.					
46	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, se sienten comprometidos socialmente de manera activa con la ciudadanía.					
47	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, existe valoración positiva de la diversidad de pensamientos, racial, religiosa, cultural y otros entre trabajadores.					
48	En la UGEL Chuquibambilla, Grau, los directivos y docentes propician la valoración positiva de la diversidad hacia los estudiantes para una buena convivencia escolar.					

Muchas Gracias por su colaboración

ANEXO 2
VALIDÉZ DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Doctorado en:

"GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

INVESTIGADOR: Mg. Doris Valenzuela Carbajal.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Raul Ochoa Cruz
MENCION : Dr. Adm. de la Educ.
FECHA : 06 de febrero 2010

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: Cumple condiciones

2. CONTENIDO: Cumple condiciones

3. ESTRUCTURA: Cumple condiciones

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS: Ninguna

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Dr. Raul Ochoa Cruz
Firma
Dr. Raul Ochoa Cruz
DNI : 31009561
N° de Celular 983706270

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO.

1.2 INVESTIGADOR: Mg. Doris Valenzuela Carbajal.

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				75	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				75	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				75	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				75	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				75	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				75	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				75	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				75	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				75	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


Dr. Raúl Ochoa Cruz
 Firma
 Dr.
 DNI :

TÍTULO TESIS: Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac 2018.

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		V. Aiken		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	A	D	
TALENTO HUMANO	Habilidades	Manejo de recursos	1. En la UGEL Chuquibambilla el manejo de recursos es transparente.	✓		✓		✓		✓		✓		
			2. En la UGEL Chuquibambilla el manejo de recursos se orientado a fortalecer las habilidades del trabajador.	✓		✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad social	3. En la UGEL Chuquibambilla existe un sentido de responsabilidad social para generar valor público.	✓		✓		✓		✓		✓		
			4. En la UGEL Chuquibambilla existe una iniciativa de parte de los funcionarios para impartir la responsabilidad social.	✓		✓		✓		✓		✓		
		Destrezas.	5. En la UGEL Chuquibambilla los servidores poseen destrezas para cumplir su rol funcional.	✓		✓		✓		✓		✓		
			6. En la UGEL Chuquibambilla los funcionarios propician capacitaciones al personal para mejorar sus destrezas laborales del trabajador.	✓		✓		✓		✓		✓		
	Conocimiento	Identidad	7. En la UGEL Chuquibambilla existe un grado de identidad del trabajador para cumplir con su labor encomendada.	✓		✓		✓		✓		✓		
			8. En la UGEL Chuquibambilla la identidad institucional es propiciada por el funcionario.	✓		✓		✓		✓		✓		
		Innovación	9. En la UGEL Chuquibambilla existe una cultura de innovación de parte de los trabajadores en sus labores.	✓		✓		✓		✓		✓		
			10. En la UGEL Chuquibambilla los funcionarios propician incentivos para generar innovación para el cumplimiento de tareas encomendadas al trabajador.	✓		✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento	11. En la UGEL Chuquibambilla los funcionarios tienen conocimiento de sus funciones a desempeñar.	✓		✓		✓		✓		✓		
			12. En la UGEL Chuquibambilla los trabajadores tienen conocimiento de sus deberes y derechos laborales.	✓		✓		✓		✓		✓		

Compromiso	Continuidad	13. El servidor en la UGEL Chuquibambilla prefiere la continuidad en su área de trabajo.	X		X		X		X		X	
		14. La continuidad en el cargo laboral del servidor ayuda a mejorar el desempeño institucional r.	X		X		X		X		X	
	Afectiva	15. La actividad laboral que realiza el servidor público en la UGEL Chuquibambilla es con afecto a sus funciones.	X		X		X		X		X	
		16. En la UGEL Chuquibambilla existe un clima afectivo favorable en los funcionarios.	X		X		X		X		X	
	Normativa	17. Existe un grado de cumplimiento de la normatividad vigente por parte de los servidores para con sus acciones en la UGEL Chuquibambilla.	X		X		X		X		X	
		18. En la UGEL Chuquibambilla los planes estratégicos están enmarcados con la normatividad del Ministerio de Educación.	X		X		X		X		X	

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		V. Aiken	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	A	D
COMPROMISO DE GESTIÓN EDUCATIVA	Progreso anual de aprendizajes	Aprendizajes previstos.	19. Los aprendizajes previstos de los estudiantes de la IE tienen concordancia con el progreso anual de aprendizajes.	X		X		X		X		X	
			20. En la IE normalmente se llega a alcanzar los aprendizajes previstos en los estudiantes.	X		X		X		X		X	
	Dominio de las competencias.	21. En la IE se llega concretar el dominio de competencias hacia el estudiante.	X		X		X		X		X		
		22. En la IE se tiene claro sobre el dominio de competencias enmarcado en el progreso de anual de aprendizaje.	X		X		X		X		X		
	Conocimientos correspondientes.	23. En la IE existe mecanismos pedagógicos para brindar conocimientos correspondientes a los estudiantes de cada grado.	X		X		X		X		X		
		24. Los conocimientos correspondientes de los estudiantes para cada grado o nivel están planteados adecuadamente en la IE.	X		X		X		X		X		
	Reite	Permanencia de los estudiantes	25. En la IE normalmente se logra la permanencia de los estudiantes.	X		X		X		X		X	

Cumplimiento de calendarización y planificación	Conclusión de grados	26. La IE posee mecanismos para evitar la no permanencia de los estudiantes de cada grado.	X		X		X		X		X
		27. Los estudiantes normalmente logran concluir el grado o nivel que cursan en la IE.	X		X		X		X		X
		28. La IE está enmarcado en un plan estratégico para que los estudiantes logren concluir los grados que cursan.	X		X		X		X		X
	Culminación oportuna	29. En la IE generalmente se logra desarrollar los planes curriculares previstos para consecuente culminar oportunamente con el año escolar.	X		X		X		X		X
		30. En la IE los estudiantes llegan a tener desempeños deseados para una culminación oportuna del año escolar.	X		X		X		X		X
	Gestión de la jornada escolar.	31. La gestión de la jornada escolar está enmarcada en base a la calendarización escolar de la IE.	X		X		X		X		X
		32. La IE planifica con antelación las actividades inmensas a la gestión de la jornada escolar.	X		X		X		X		X
	Gestión de la jornada laboral	33. En la IE la gestión de la Jornada laboral normalmente conlleva al cumplimiento de calendarización del año escolar.	X		X		X		X		X
		34. En la IE existe una planificación para el cumplimiento de jornada laboral.	X		X		X		X		X
	Jornadas de aprendizaje	35. Normalmente las jornadas de aprendizaje dan cumplimiento a los planes estratégicos planteados por la IE.	X		X		X		X		X
36. En la IE el cumplimiento de la calendarización del año escolar busca que la jornada de aprendizaje tenga resultados esperados.		X		X		X		X		X	
Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	Acompañamiento docente	37. Los estudiantes de la IE cuentan con un acompañamiento docente.	X		X		X		X		X
		38. Los directivos de IE monitorizan la práctica pedagógica del acompañamiento docente hacia los estudiantes.	X		X		X		X		X
		39. En la IE los docentes reciben capacitaciones pedagógicas sobre el acompañamiento docente.	X		X		X		X		X
	Reuniones de interaprendizaje.	40. La IE fomenta con frecuencia las reuniones de interaprendizaje orientados a los docentes y estudiantes.	X		X		X		X		X
		41. En la IE existen mecanismos pedagógicos para las reuniones de interaprendizaje docentes - estudiantes.	X		X		X		X		X

		42. En la IE los directivos toman iniciativa para promover y monitorizar las reuniones de interaprendizaje entre docentes y estudiantes.	X		X		X		X		X
Gestión de la convivencia escolar	Motivación de relaciones positivas.	43. La IE fomenta las buenas prácticas ligadas a la motivación de relaciones positivas entre estudiantes.	X		X		X		X		X
		44. En la IE los estudiantes se sienten motivados para concebir relaciones positivas entre ellos.	X		X		X		X		X
	Ciudadanía activa	45. La IE participa activamente en la ciudadanía en asuntos que coadyuven la buena convivencia escolar de los estudiantes.	X		X		X		X		X
		46. Los estudiantes de la IE se sienten comprometidos socialmente de manera activa con la ciudadanía.	X		X		X		X		X
	Valoración positiva de la diversidad.	47. En la IE existe valoración positiva de la diversidad de pensamientos, racial, religiosa, cultural y otros entre estudiantes.	X		X		X		X		X
		48. En la IE los directivos y docentes propician la valoración positiva de la diversidad hacia los estudiantes para una buena convivencia escolar.	X		X		X		X		X

Observaciones:

✓ Todas las preguntas o ítem de la variable Compromiso de Gestión deben estar orientadas hacia las acciones que realiza la UGEL para lograr los Compromisos de Gestión.

Dr. Elvis José Terreros Rodríguez

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018"

Doctorado en: "Gestión Pública y Gobernabilidad"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

INVESTIGADOR: Mag. DORIS VALENZUELA CARBAJAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : DR. JOSE ABDON SOTOMAYOR CHAHUAYLLA.

MENCIÓN : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

FECHA : 24/10/2012.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

CUMPLE CONDICIONES

2. CONTENIDO:

CUMPLE CONDICIONES

3. ESTRUCTURA:

CUMPLE CONDICIONES

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse




UNIVERSIDAD NACIONAL
ESCUELA BAÑOS DE APURÍMAC
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Dr. JOSE ABDON SOTOMAYOR CHAHUAYLLA
MAG. EN EDUCACIÓN

Firma

Dr. JOSE ABDON SOTOMAYOR
CHAHUAYLLA.

DNI : 31551681

N° de Celular 948847409

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO.

1.2 INVESTIGADOR: Mag. DORIS VALENZUELA CARBAJAL.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					81%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					81%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80.1%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

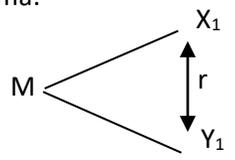
UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAEL ANTONIO DE LA FUENTE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. José Antonio Salazar C. N. 4964
VICERRECTORADO

Firma: 

DNI: 21531651

CEL: 942843409

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE 1	TIPO DE ESTUDIO
¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?	Determinar el nivel de correlación entre la gestión del talento humano y compromiso de gestión educativa de la UGEL Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.	HG. Existe un nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Gestión del Talento Humano. DIMENSIONES -Habilidades - Conocimiento -Compromiso	El trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica. Nivel de investigación es descriptivo correlacional. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal correlacional en la que trata de determinar el grado de relación de las variables. Esquema:
ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	VARIABLE 2	
¿Cómo es la gestión del talento humano de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018? ¿Cómo es el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018? ¿Cuál es el nivel de correlación entre las habilidades de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?	Describir la gestión del talento humano de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac. Describir cómo es el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac. Determinar el nivel de correlación entre las habilidades de la gestión talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.	HE1. Existe un nivel de correlación entre las habilidades de la gestión del talento humano	VARIABLE 2 Compromiso de gestión educativa. DIMENSIONES. - Progreso anual de aprendizajes. - Retención anual de estudiantes. - Cumplimiento de calendarización y planificación - Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica - Gestión de la	Esquema:  <p style="text-align: center;"> $\begin{array}{c} X_1 \\ \uparrow r \\ M \\ \downarrow \\ Y_1 \end{array}$ </p> Dónde: M: Muestra X ₁ : Variable 1. Y ₁ : Variable 2. r: Relación entre variables. POBLACIÓN: 63 trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau, Apurímac, 2018.

<p>¿Cuál es el nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.</p>	<p>y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.</p> <p>HE2. Existe un nivel de correlación entre el conocimiento de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.</p> <p>HE3. Existe un nivel de correlación entre el compromiso de la gestión del talento humano y el compromiso de gestión educativa de la UGEL.de Chuquibambilla, Grau – Apurímac, 2018.</p>	<p>convivencia escolar</p>	<table border="1" data-bbox="1688 228 2101 323"> <thead> <tr> <th>DETALLE</th> <th>SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docentes</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>63</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: SISTEMA NEXUS UGEL GRAU, 2018.</p> <p>MUESTRA: El muestreo fue no probabilístico, e intencionada de tipo censal. Tamaño: 63 trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau, Apurímac, 2018</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS La técnica utilizada fue la Encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis.</p>	DETALLE	SUB TOTAL	Docentes	63	TOTAL	63
DETALLE	SUB TOTAL									
Docentes	63									
TOTAL	63									

Fuente: Producción propia, 2018.

Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Talento Humano	Según (Chiavenato, 2009) menciona que la gestión del talento humano es un área muy sensible que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional ya que depende de aspectos como la estructura organizacional, cultura organizacional, contexto ambiental, línea de negocio, la tecnología, proceso interno y entre otras variables importantes. (p.6)	(Jericó, 2008) Sostiene que el profesional con talento es un experto comprometido que pone en práctica sus habilidades para obtener resultados superiores al resto de profesionales. También menciona que el talento involucra conocimiento, capacidades, compromiso y acción; facilitando resultados excelentes.	▪ Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de recursos ✓ Responsabilidad social ✓ Destrezas
			▪ Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identidad ✓ Innovación ✓ conocimiento
			▪ Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Continuidad ✓ Afectiva ✓ Normativa
Compromiso de gestión educativa.	la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica (Casassus, 2009)	Se ha definido cinco CGE. Cada uno de ellos tiene un objetivo propuesto a nivel de la IE, un conjunto de indicadores que permite medir los avances y logros en cada compromiso y una serie de fuentes de verificación de dichos indicadores: Progreso anual de aprendizajes, Retención anual de estudiantes, Cumplimiento de calendarización y planificación, Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y Gestión de la convivencia escolar. (MINEDU, 2017)	▪ Progreso anual de aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprendizajes previstos. ✓ Dominio de las competencias. ✓ Conocimientos correspondientes.
			▪ Retención anual de estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permanencia de los estudiantes ✓ Conclusión de grados ✓ Culminación oportuna
			▪ Cumplimiento de calendarización y planificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de la jornada escolar. ✓ Gestión de la jornada laboral ✓ Jornadas de aprendizaje
			▪ Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acompañamiento docente ✓ Reuniones de interaprendizaje.
			▪ Gestión de la convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprendizajes previstos. ✓ Dominio de las competencias. ✓ Conocimientos correspondientes.

Fuente: Producción propia, 2018.

ANEXO 4
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO POR LA INSTITUCIÓN



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Chuquibambilla, 14 de Noviembre del 2018

CARTA N° 42-2018-DREA –UGEL/GRAU-G

SEÑORES : Mg. Doris VALENZUELA CARBAJAL

PRESENTE

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTAS.

REFERENCIA : CARTA N°. 001-DVC-D-EPGP-UCV-2018.

Estimada Prof. Doris VALENZUELA CARBAJAL, es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo manifestarle en respuesta al documento solicitando autorización para aplicar encuestas para su tesis, me complace indicarle que la UGEL-Grau colaborará y apoyará el trabajo que viene realizando, en vista que dicha información también nos interesa.

Por tanto queda autorizado la aplicación de encuestas para su tesis en la UGEL-Grau.

Sin otro en particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi mayor consideración y aprecio personal

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD LOCAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
Lc. Jairo Augusto Domínguez Figueroa
DIRECTOR UGEL GRAU

Abancay, 12 de noviembre del 2018.

CARTA N° 001-DVC-D-EPGP-UCV-2018

Señor(a):

Lic. Julio Paulino Carrasco Figueroa.

Director de la UGEL Chuquibambilla – Grau.



ASUNTO: Solicito la aplicación de instrumentos de investigación a trabajadores de la de la UGEL Chuquibambilla – Grau.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a su despacho; que siendo estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del programa Doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad; me dirijo con la finalidad de peticionar la aplicación de instrumentos (Cuestionario de preguntas) para recopilar datos estadísticos de los directivos y trabajadores administrativos de la UGEL Chuquibambilla - Grau; y al mismo tiempo le solicito constancia de conformidad de aplicación de instrumento de la investigación con el título de la tesis:

“Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa en la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018”

Es ese sentido solicito a su digna autoridad se me acceda a dicha petición.

Con ese motivo le saluda, atentamente,

Mg. Doris Valenzuela Carbajal
DNI 31540456
EPGP-UCV

DVC/arch.

ANEXO 5 BASE DE DATOS EXCEL DEL INSTRUMENTO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG		
1	TALENTO HUMANO																					COMPROMISO DE GESTIÓN EDUCATIVA																																							
2	ID	Habilidades						Conocimiento						Compromiso						Progreso anual de aprendizajes						Retención anual de estudiantes						Cumplimiento de calendarización y						Acompañamiento y monitoreo a la práctica						Gestión de la convivencia escolar																	
3		1	2	3	4	5	6	d1x	7	8	9	10	11	12	d2x	13	14	15	16	17	18	d3x	v1	19	20	21	22	23	24	d1y	25	26	27	28	29	30	d2y	31	32	33	34	35	36	d3y	37	38	39	40	41	42	d4y	43	44	45	46	47	48	d5y	v2		
4	1	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	2	1	9	27	2	1	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	2	8	42		
5	2	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	1	2	9	27	1	2	2	1	2	1	9	1	2	1	2	1	2	9	2	2	1	1	2	2	10	1	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	1	10	48			
6	3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	60				
7	4	3	2	5	2	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	3	2	15	47	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	72				
8	5	3	3	3	5	3	3	20	3	3	3	3	5	3	20	3	3	5	3	3	3	20	60	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90
9	6	3	3	3	3	3	5	20	3	5	3	3	3	5	22	3	3	3	3	3	3	18	60	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	5	3	22	3	3	3	3	3	18	94					
10	7	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	20	5	3	3	3	3	3	20	58	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	5	3	22	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	94						
11	8	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	3	3	18	58	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90						
12	9	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	23	65	3	4	4	3	4	3	21	5	4	3	5	3	4	24	5	4	3	3	4	23	3	5	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	22	113					
13	10	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	26	77	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	125							
14	11	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	74	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	25	124						
15	12	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	2	1	9	27	1	1	2	1	2	9	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	2	8	42			
16	13	1	2	1	2	1	2	9	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	1	1	2	9	27	1	2	2	1	2	1	9	2	2	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	10	1	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	1	10	48				
17	14	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	60						
18	15	3	2	3	2	5	5	20	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	3	2	15	50	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	72					
19	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90							
20	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	56	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	20	3	3	3	3	3	18	94						
21	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	56	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	5	3	20	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	92						
22	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90						
23	20	3	5	3	4	3	4	22	3	4	3	3	4	5	22	4	3	4	3	3	4	21	65	3	4	5	5	4	24	3	5	3	5	3	4	23	5	3	3	4	5	25	3	4	4	5	3	5	24	4	5	3	5	4	3	24	120				
24	21	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	5	4	4	27	4	4	4	5	4	4	25	77	5	4	4	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	4	25	130						
25	22	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	4	5	26	78	4	5	5	4	4	26	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	25	127						
26	23	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	2	1	1	9	1	2	1	2	2	1	9	27	2	1	1	2	1	9	2	1	2	1	2	1	9	1	1	2	2	1	1	8	2	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	1	2	8	42			
27	24	1	2	1	2	1	2	9	1	2	2	1	1	2	9	2	1	2	1	1	2	9	27	1	2	2	1	2	1	9	2	2	1	2	1	9	2	2	1	1	2	2	10	1	2	2	1	2	10	2	2	1	2	2	1	10	48				
28	25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	60						
29	26	3	2	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	3	2	15	45	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	2	15	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	72					
30	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90							
31	28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90						
32	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90						
33	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	90						
34	31	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	4	3	4	3	3	4	21	63	3	4	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	21	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	3	22	108				
35	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	73	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4																							

ANEXO 6

BASE DE DATOS SPSS VISTA DE VARIABLES DEL INSTRUMENTO

Base de datos Spss Doris.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
2	p2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
3	p3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
4	p4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
5	p5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
6	p6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	1	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p23	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
24	p24	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p25	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
26	p26	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
27	p27	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
28	p28	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
29	p29	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
30	p30	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada

Base de datos Spss Doris.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
31	p31	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
32	p32	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
33	p33	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
34	p34	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
35	p35	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
36	p36	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
37	p37	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
38	p38	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
39	p39	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
40	p40	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
41	p41	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
42	p42	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
43	p43	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
44	p44	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
45	p45	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
46	p46	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
47	p47	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
48	p48	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
49	d1x	Numérico	8	0	Habilidades	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
50	d2x	Numérico	8	0	Conocimiento	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
51	d3x	Numérico	8	0	Compromiso	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V1	Numérico	8	0	Talento humano	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
53	d1y	Numérico	8	0	Progreso anual ...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
54	d2y	Numérico	8	0	Retención anua...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
55	d3y	Numérico	8	0	Cumplimiento d...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
56	d4y	Numérico	8	0	Acompañamien...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
57	d5y	Numérico	8	0	Gestión de la c...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V2	Numérico	8	0	Compromiso de...	{1, Muy mal...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
59											
60											
61											

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos **Vista de variables**

ANEXO 7
DOSIER FOTGRAFICO DEL CUESTIONARIO - INSTRUMENTO A SERVIDORES
DE LA INSTITUCIÓN.



ANEXO 8
INDICE DE SIMILITUD – REPORTE DEL TURNITIN.

Gestión del Talento Humano y Compromisos de Gestión Educativa de los trabajadores de la UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 2%
Excluir bibliografía	Activo		