



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión educativa y gestión del talento humano durante la pandemia
en una Institución Educativa Pública, San Juan de Lurigancho, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Curi Misaico, Edgar (Código ORCID: 0000-0003-4808-1519)

ASESORA:

Mgtr. Julca Vera, Noemí Teresa (Código ORCID: 0000-0002-7781-7970)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

Lima-Perú

2021

DEDICATORIA:

Esta investigación se la dedico a todos los amantes de las curiosidades fortuitas del destino, del quehacer laboral y a todas las personas que me aprecian.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, muy en especial, a la Universidad César Vallejo por permitir que personas de escasos recursos puedan realizar investigaciones de diversos aspectos sobre la realidad peruana.

A todas las personas que de alguna forma hicieron posible la realización de la presente investigación como es el caso de los autores que se atreven a filosofar y opinar sobre diversos asuntos de la vida. Los cuales fueron forjando a través de mi vida mi formación académica. También al Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez y a la Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera por sus eficientes asesoramientos en mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	7
III.METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Métodos de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
I. RESULTADOS.....	25
II. DISCUSIÓN.....	43
III. CONCLUSIONES	50
IV. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Totalidad de docentes encuestados	20
Tabla 2: Expertos de la validación de los instrumentos de gestión educativa y gestión del talento humano	21
Tabla 3:Ficha técnica de la variable gestión educativa.....	21
Tabla 4: Ficha técnica de la variable gestión del talento humano.....	22
Tabla 5: Fiabilidad de la variable gestión educativa.....	23
Tabla 6: Fiabilidad de la variable gestión del talento humano.....	23
Tabla 7:Distribución de frecuencia de gestión educativa.....	26
Tabla 8:Distribución de frecuencia de gestión del talento humano.....	27
Tabla 9: Distribución de frecuencia de gestión institucional.....	28
Tabla 10: Distribución de frecuencia de gestión administrativa.....	29
Tabla 11: Distribución de frecuencia de gestión pedagógica.....	30
Tabla 12: Distribución de frecuencia de gestión comunitaria.....	31
Tabla 13: Tabla de contingencia gestión educativa gestión del talento humano...32	
Tabla 14: Tabla de contingencia gestión institucional gestión del talento humano..33	
Tabla 15: Tabla de contingencia gestión administrativa gestión del talento humano.....34	
Tabla 16: Tabla de contingencia gestión pedagógica gestión del talento humano..35	
Tabla 17: Tabla de contingencia gestión comunitaria gestión del talento humano..36	
Tabla 18: Prueba de normalidad	37
Tabla 19: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk.....	37
Tabla 20: Correlación variables gestión educativa gestión del talento humano....38	
Tabla 21: Correlación dimensión gestión institucional gestión del talento humano.....39	

Tabla 22: Correlación dimensión gestión administrativa gestión del talento humano.....	40
Tabla 23: Correlación dimensión gestión pedagógica gestión del talento humano.....	41
Tabla 24: Correlación dimensión gestión comunitaria gestión del talento humano.....	42

Índice de figuras

Figura1: Distribución de frecuencia de gestión educativa.....	26
Figura 2: Distribución de frecuencia de gestión del talento humano.....	27
Figura3: Distribución de frecuencia de gestión institucional.....	28
Figura 4: Distribución de frecuencia de gestión administrativa.....	29
Figura5: Distribución de frecuencia de gestión pedagógica.....	30
Figura 6: Distribución de frecuencia de gestión comunitaria.....	31

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar el vínculo entre las variables gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución educativa N° 125, Ricardo Palma de la Ugel 05 de San Juan de Lurigancho. Para ello, esta investigación se basó en la teoría planteada por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011) para gestión educativa y para gestión del talento humano se fundamentó en la teoría de Griffin (2011). En cuanto a la metodología esta investigación es de tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional descriptiva. Además, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual se aplicó a un total de 33 pedagogos de la Institución en mención. La información que se recogió sobre las variables fue a través de la escala de Likert. En el primer instrumento de la variable gestión educativa se plantearon 19 ítems y para la variable gestión del talento humano se plantearon 28 ítems. Después de recogerse los datos, estos fueron procesados a través del SPSS V.19. En base a ello, se logró obtener las tablas de distribución de frecuencia, de contingencia y de correlación. Al observarse las tablas de distribución de frecuencia se apreció que los docentes de la Institución N° 125 opinan que la gestión educativa es mala en un 21,2%, regular en un 51,5 % y buena en un 27,3 %. Con relación a la gestión del talento humano los maestros opinan que esa gestión es mala en un 15,2%, regular en un 51,5 % y buena en un 33,3 %. En las tablas de correlación se aprecia un Rho de Spearman ,287 y una sig.(bilateral) de ,106. En tal sentido , la hipótesis no se corroboró al obtenerse ese resultado. Interpretando porcentualmente se dice que un 28,7 % demuestra que no existe correlación. Esto se cualifica como correlación nula.

Palabras clave: gestión, educativa, talento, humano.

Abstract

The objective of this research was to determine the link between the variables educational management and human talent management in the Educational Institution No. 125, Ricardo Palma de la Ugel 05 in San Juan de Lurigancho. For this, this research was based on the theory proposed by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2011) for educational management and for human talent management, it was based on Griffin's theory (2011). Regarding the methodology, this research is of a basic type, non-experimental design and descriptive correlational level. In addition, the survey technique was used and as an instrument the questionnaire which was applied to a total of 33 pedagogues from the Institution in question. The information that was collected on the variables was through the Likert scale. In the first instrument of the educational management variable, 19 items were raised and for the human talent management variable, 28 items were raised. After collecting the data, these were processed through SPSS V.19. Based on this, it was possible to obtain the frequency distribution, contingency and correlation tables. When observing the frequency distribution tables, it was appreciated that the teachers of Institution N ° 125 think that educational management is bad in 21.2%, regular in 51.5% and good in 27.3%. In relation to the management of human talent, the teachers believe that this management is bad in 15.2%, regular in 51.5% and good in 33.3%. The correlation tables show a Spearman Rho of 287 and a sig. (Bilateral) of. 106. In this sense, the hypothesis was not corroborated when this result was obtained. Interpreting as a percentage, it is said that 28.7% shows that there is no correlation. This qualifies as a null correlation.

Keywords: management, educational, talent, human.

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la realidad, en diversas partes del planeta se está dando la pandemia del covid 19 o coronavirus que viene afectando a diversos sectores en relación a su desenvolvimiento laboral. No son ajenos a esta realidad mundial el sector salud, el sector agrario, el sector militar, el sector pesquero, entre otros; pero, muy, muy esencialmente el sector educación.

La forma como se realiza la gestión educativa y la administración del talento de los recursos humanos en este nuevo escenario, en esta nueva circunstancia, es un problema mundial. La gestión educativa organizacional, pedagógica-didáctica y comunitaria como la administración del talento de las personas, o sea la gestión de los docentes, presenta sus propias características sincrónicas bajo esta nueva circunstancia.

En china, según manifiesta la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO ,2020); a partir del 09 de febrero, 200 millones de estudiantes de primaria, secundaria y de universidades empezaron sus estudios en línea debido a que todas permanecían cerradas por motivo del covid 19. Universidades como Wuhan University School of Economics and Management, Hult International Business School, the Graduate Management Admisión Council, entre otros, de pronto, cerraron sus instalaciones. Nunca antes se había dado, en ese país, una educación de esa manera. Lo cual fue un gran reto para los directores puesto que ellos debían realizar las gestiones educativas en los aspectos organizacionales, pedagógico y comunitario como la administración del personal de manera virtual. Lo cual fue un gran problema y reto al mismo tiempo para los profesionales de la educación que estaban en el cargo de directores de escuela.

En España, para Trujillo, Fernández, Montes, Segura, Alaminos, Romero y Postigo (2020) el caos provocado por el covid 19 ha hecho que el sector educación enfrente retos impensados como colegios cerrados, el cambio o transición de una educación presencial a una educación virtual y la incertidumbre de los procesos de gestión educativa tradicionales. Esto se dio en instituciones educativas como Amar Berri, Arizmendi Ikastola, Fundación Educativa Myland, Axular Lizeoa etc.

La gestión educativa española entró en crisis y ante un nuevo reto. Esto fue un problema que involucró a la administración educativa y a la administración de

las habilidades humanas. Ambas se tornaron en un reto y en un problema para los directores de escuela de España, en esta circunstancia de pandemia.

De acuerdo a Sanz, Sainz y Capilla (2020) en Estados Unidos como medida de prevención ante la pandemia se cerraron las escuelas y universidades como Princeton University, Harvard University y Yale University entre otras. Los alumnos tuvieron que continuar sus estudios en confinamiento y esto fue un reto para las escuelas; puesto que se tenía que gestionar el aprendizaje enseñanza de manera virtual. Para los directores fue un gran reto, porque la gestión tradicional que realizaban sufrió un gran cambio, tanto en la gestión institucional y la administración del talento humano. Esto se volvió un reto que asumir para ellos.

Según Oliva (2020) la gestión educativa, en América Latina, a partir de marzo de 2020 estuvo bajo la influencia del covid 19. Bajo este nuevo panorama la gestión educativa se tuvo que realizar de manera improvisada a través de herramientas tecnológicas. Lo cual fue un problema que generó estrés en los directores de las diversas instituciones educativas y demás actores educativos. Esto se dio en países como Venezuela, Perú, Ecuador, Chile, Bolivia, Brasil, etc.

Se colige, que el estrés de los directores en pandemia fue por la forma en que se tuvo que realizar las diversas gestiones de información y relación con los ministerios, pedagogos, estudiantes, padres y trabajadores de servicio. En relación al informe y ejecución de diversas actividades educativas emanadas por los ministerios de educación de los diversos países. La educación no se detuvo. La educación continuó y con ello la responsabilidad de los líderes educativos, los directores de escuela, quienes tuvieron que actualizarse y volverse diestros en el uso de diversas herramientas tecnológicas.

Por su parte Álvarez et al. (2020) afirman que cuando se dio la pandemia en América Latina muchos países no tenían implementado una educación y obviamente una gestión educativa digitalizada para realizar la educación no presencial o a distancia. Ninguna institución educativa pública o privada contaba con plataformas de educación virtual que permitiera que todos los agentes educativos se vincularan para realizar las diversas actividades. Solo el 33 por ciento de países latinoamericanos poseía una conectividad con buena velocidad para realizar sus actividades académicas. La gran mayoría no lo poseía. Esto fue un desastre y por consiguiente un gran problema.

Acá en Perú, la administración escolar y de la habilidad humana en pandemia, para Alva (2020) se realiza en un contexto amplio y vinculado a realidades de frustración, aislamiento, estrés, ansiedad y discusiones en el hogar. Aspectos que problematizan el aprendizaje-enseñanza y por lo tanto el de la gestión directiva.

Ya en el contexto local, se apreció, a partir de marzo de 2020, que la pandemia covid 19 trajo como problema que la gestión educativa en el aspecto organizacional, pedagógico-didáctico y comunitario, así como la administración de recursos humanos para atraer, desarrollar y retener el personal docente fue complicado para la directora de la Institución Educativa N° 125 puesto que hubo un cambio brusco en la gestión educativa que realizaba. Se pasó de una gestión tradicional presencial a una gestión virtual. Lo cual fue asumir un gran reto. Esto se apreció en evidencias como el PEI, el PAT, el RI y el PCC.

Luego de apreciar esta anomalía es que se decidió efectuar esta investigación con el objetivo de determinar si la gestión educativa tiene relación con la gestión del talento humano bajo la circunstancia de la pandemia en la Institución Educativa Pública N° 125, Ricardo Palma, San Juan de Lurigancho, 2020.

En consecuencia, la formulación del problema general que se determinó fue ¿Qué relación existe entre gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en el año 2020?

Y los problemas específicos que se determinaron fueron ¿Qué relación existe entre gestión institucional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en el año 2020? ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en el año 2020? ¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en el año 2020? ¿Qué relación existe entre gestión comunitaria y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en el año 2020?

Con relación a las justificaciones de la presente investigación se considera:

La justificación teórica, esta investigación buscó verificar la correlación entre las variables gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma”. En consecuencia, la base teórica para la primera variable se fundamentó en las ideas planteadas por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y para la segunda variable en las ideas de Griffin. Ambas bases teóricas fueron usadas en investigaciones previas locales. Por lo tanto, fueron las más acordes para determinar el vínculo entre las dos variables.

La justificación metodológica, la tesis buscó determinar la relación entre gestión educativa y gestión del talento humano; en tal sentido se usó, así como investigaciones previas, la investigación de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, la técnica de la encuesta y el cuestionario. Ello facilitó el recojo de información real.

La justificación práctica, con esta investigación se buscó determinar las conclusiones y efectuar las recomendaciones necesarias en base a la información recogida y analizada de ambas variables.

La justificación social, se buscó a través de la información obtenida en esta investigación la corroboración, en nuestro contexto, de lo que se descubrió en investigaciones previas con relación a las variables estudiadas con el propósito de dar las recomendaciones necesarias a la dirección del plantel que beneficie tanto a la dirección misma como a la población que usa el servicio educativo. También, esta investigación servirá como referente teórico, metodológico y estadístico para futuras investigaciones que consideren las variables en mención.

Por otro lado, este estudio tuvo como objetivo general establecer la relación que existía entre gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020.

Y por objetivos específicos ,establecer la relación que existía entre gestión institucional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020;

establecer la relación que existía entre gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020 ; establecer la relación que existía entre gestión pedagógica y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020 y establecer la relación que existía entre gestión comunitaria y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020.

La hipótesis general de este trabajo: existe relación entre gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020.

Y por hipótesis específicas : existe relación entre gestión institucional y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020; existe relación entre gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020 ; existe relación entre gestión pedagógica y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020 y existe relación entre gestión comunitaria y la gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125, Ricardo Palma, de la Ugel 05 durante la pandemia covid 19 en al año 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Entre los tesisistas nacionales que presidieron a la presente investigación están:

El Bachiller Veramendi (2019) compuso la tesis gestión educativa y la calidad del centro educativo en Ventanilla para ser maestro en administración educativa y docencia. El propósito de su trabajo fue demostrar si existía o no relación entre las variables. Para su marco teórico básico se apoyó en el Manual de gestión para directores (2011) y la de la Unesco (2007). Usó un diseño no experimental. La población que abarco su investigación fue de 70 pedagogos y la muestra a la que aplicó los cuestionarios de las variables fue censal, o sea la totalidad de la población. Al final, demostró que las variables administración educativa y la calidad del centro educativo en ventanilla se relacionan significativamente. Esto lo comprobó puesto que el p-valor fue de ,000 < ,050 y el Rho= ,622.

El trabajo de este bachiller fue útil para esta investigación porque se usó su marco teórico con relación a la variable gestión educativa y también se consideró el instrumento que usó. Incluso las conclusiones que determinó Veramendi sirvieron para equiparar con los resultados del presente trabajo.

Además, destaca Quiñones (2018) quien hizo la tesis administración educativa y administración de la calidad escolar el año 2017 para lograr ser maestro en administración de negocios en la UCV. Su trabajo tenía el propósito de comprobar si existía o no relación entre ambas variables. La teoría de la que se valió fue la de Tamariz para gestión educativa y para calidad educativa la de Ipeba. El diseño que usó fue el no experimental. La población de su trabajo fue de 80 docentes y la muestra fue el total de la población. Usó la encuesta como instrumento para recoger información. La correlación fue de ($r= 0.870$) y significativa, de $p_valor < 0.05$ s. entre ambas variables.

También Avalos (2018) compuso la tesis gestión educativa y rendimiento académico para lograr la maestría en Educación en la UCV. Su estudio buscó el nivel de vínculo o no entre las dos variables. Las teorías que uso para su estudio fue la de Botero (2009) y la de Pizarro (1985). El diseño que usó fue no experimental. La Población que abarcó su estudio fue la de 140 alumnos del cual tomo como muestra 102 estudiantes. El instrumento del que se valió fue la

encuesta. Se comprobó que existía un vínculo significativo entre ambas variables; ya que la significación fue de 0,011 y es menor de 0,05.

Por su parte Fabián (2017) hizo la tesis gestión educativa y calidad educativa el año 2016 para lograr la maestría en la Universidad Federico Villarreal. Su propósito fue demostrar el nivel de vínculo o correlación entre ambos puntos. El diseño del que se valió fue el no experimental. La población fue de 85 maestros de del Cetpro San Pedro. La muestra fue censal. Se aplicó la ficha técnica. Al final se concluyó que existía vínculo entre las dos variables con un Spearman de 0,796** y un (Chi-cuadrado: *** $p < .000$).

La investigación fue útil puesto que demostró que la administración educativa tiene vínculo con otras variables de la realidad educativa.

Finalmente, entre los tesisistas nacionales, Espinoza (2017) creó la tesis gestión del personal y el desenvolvimiento de los pedagogos para lograr el grado de maestría en administración en la UCV. Su intención fue demostrar si existía relación entre las dos variables. Para ello, se valió de las teorías de Griffin (2011) y la del Minedu (2012). Espinoza en su población considero un total de 136 sujetos de los cuales tomo como muestra, para aplicar el cuestionario, de 70 individuos. Finalmente pudo comprobar que existía relación entre ambas variables; ya que el Rho Spearman fue de 0,997 y la significancia de 0.05%.

La tesis de Espinoza fue importante para esta investigación puesto que aportó con la teoría que planteó de Griffin y por el instrumento de evaluación que utilizó para hacer su estudio.

Entre los tesisistas internacionales que precedieron a la presente investigación están:

Acuña y Bolívar (2019) quienes hicieron la tesis estilos de liderazgo y el modelo de administración educativa para que logren la maestría en la Universidad de la Costa de Colombia. El propósito fue analizar ambas variables. Usaron las teorías de Kart Lewin, Lippit y White; (1938 y 1939) para estilos de liderazgo y para la gestión educativa la teoría del Ministerio de Educación de Colombia (2015). El diseño fue transversal. La población fue un total de 47 individuos de la institución Concentración Cevillar. Usaron el cuestionario como instrumento. Se concluyó que la forma de liderazgo y la administración educativa de los directivos están orientados hacia lo positivo.

Entre estos autores también está Miller (2017) con la tesis administración educativa en la calidad de servicio de la escuela. Tuvo como objetivo descubrir si existía vínculo entre las dos variables. Optó por la investigación descriptiva correlacional. Luego de aplicar su encuesta comprobó que es pésima la administración del director en un 9.1%, y regular en un 91,1% y en 0% es buena. Al final, Descubrió que el líder administrativo está sujeto al cambio sin importar las circunstancias. La relación entre variables fue de 0.792 lo cual demuestra que hubo una relación alta.

Y, Taylor (2017) hizo la tesis administración del talento humano en los maestros de educación técnica. Su intención fue elaborar un modelo para gestionar el talento humano. En tal sentido se apoyó en una investigación cualitativa-exploratoria. Su estudio le permitió descubrir relaciones significativas entre ambas variables. Tuvo una muestra de 30 docentes. Logró descubrir que existen modelos predominantes actuales de gestión del talento. Incluso logro recoger evidencia empírica de las buenas prácticas de los maestros.

Por su parte Borsic (2016) compuso la tesis Gestión educativa y la inteligencia emocional en el desenvolvimiento en la institución por parte de los pedagogos. Su meta fue examinar las variables expuestas. Para ello se valió de la investigación correlacional y no experimental. La muestra que abarcó su trabajo fue de 236 hombres y de 102 damas. Lo que hizo un total de 338 maestros. Llegó a concluir que existía una relación positiva entre ambas variables.

También Brown (2016) hizo la tesis administración educativa y desempeño escolar. Su intención fue demostrar que percepción tenían los estudiantes sobre la gestión de la educación y la competencia laboral. Para ello se apoyó en un estudio hipotético-deductivo. Aplicó como instrumento el cuestionario a 182 maestros. Luego de analizado los instrumentos aplicados descubrió que los administradores educativos en un 31.96% se ubican en grado ineficiente, el 45,36 en el grado eficiente y el 22,68% aceptable. Tuvo un $r = 0,827$. Al final concluyó que si la apreciación que tienen los escolares sobre la administración educativa también el desempeño de ellos es mayor.

Teorías vinculadas a las variables

Sobre la gestión educativa, según las ideas plasmadas por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,2011)

se conceptualiza como efectuar acciones para lograr los objetivos propuestos en el aspecto administrativo.

Al respecto Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerrondo (1992) agregan que la gestión educativa son las acciones que realiza el director en el aspecto organizacional, pedagógico-didáctica comunitaria y administrativa.

Por su parte, agrega, Martínez (2015) que una adecuada gestión de la educación se basa también en que exista orden institucional. Mora (2009) ya que esto se basa en las necesidades prácticas. Chacón (2014) que requieren competencias. Pérez (2020) que optimicen las acciones mismas que realiza la dirección. Manes (1999) de tal manera que se oriente y conduzca el trabajo docente y administrativo de la escuela.

Toda gestión educativa debe caracterizarse según Pérez (2019) por:

Ser inclusiva y participativa; o sea que se debe promover el diálogo, la cooperación, la confianza aceptar las inquietudes y preguntas del otro. Esta característica es inacabada y permanente.

Ser reflexiva; esto quiere decir que la evaluación de diversas prácticas educativas y no educativas que abarquen a la institución educativa, en todos sus aspectos, debe ser contante; ya que ello permitirá alcanzar los propósitos planificados previamente.

Ser de conversación informada; en otras palabras, todo diálogo de gestión debe partir de información verificada y comprobada. Las fuentes en las que se base una conversación a nivel de gestión deben ser confiables.

Ser de relación horizontal; porque toda interacción de confianza respetuosa permitirá un adecuado clima institucional que permitirá un diálogo más fluido, el trabajo en equipo, el apoyo entre compañeros y la búsqueda de soluciones prácticas y eficientes de manera institucionalizada.

Ser colegiado y cooperativo; puesto que esto permite un trabajo profesional adecuado y pertinente en la toma búsqueda de soluciones, en propuestas y en la toma de decisiones, ejecuciones y evaluaciones a nivel institucional.

Ser de liderazgo compartido; puesto que ello permite un trabajo adecuado a nivel de responsabilidades y equipos.

Dimensiones de la Gestión Educativa

Teniendo en cuenta lo plasmado por la UNESCO (2011) las dimensiones más esenciales de esta variable son:

Dimensión 1: La gestión institucional involucra el uso efectivo de tiempos y espacios, la comunicación permanente, el trabajo en equipo, el manual de funciones y el reglamento interno y organigrama institucional.

Dimensión 2: La gestión administrativa involucra diversos asuntos como el recurso económico, la repartición de tiempos laborales, la gestión de materiales y el vínculo con el Minedu.

Dimensión 3: La gestión pedagógica involucra a la guía escolar y tutoría, a la forma de evaluar, a la capacitación de maestros, a la forma de enseñar y al currículo, al vínculo con escolares, al tratamiento pedagógico, a las estrategias y a la forma de enseñar y aprender y a los planes y programas institucionales.

Dimensión 4: La gestión comunitaria involucra la gestión en cuanto a la relación de padres, a los proyectos sociales y a la relación con otras instituciones.

Por su parte, Frigerio et al. (1992) manifestó sobre dimensiones de la administración educativa que son:

La dimensión organizacional es entendida como las acciones de interacción que realizan los directivos, pedagogos, escolares y padres bajo ciertas normas de convivencia establecidos por todos y mediante un orden de autoridad y vínculo laboral reflejado en un organigrama institucional.

La dimensión pedagógico-didáctica se vincula a la forma de enseñar y aprender, a los instrumentos de evaluación que son parte inherente a la formación del docente. El grupo de pedagogos que forman parte de una institución, por sus saberes, forman una escuela con sus propias cualidades y características que la diferencian de otras.

Se entiende por dimensión comunitaria al involucramiento de los diferentes actores educativos en la toma de decisiones en diversos aspectos institucionales. Esa participación debe considerar las exigencias contextuales de la institución como las normas de convivencia, límites, niveles, formas, organización y demandas.

La dimensión administrativa se refiere a las acciones de manejo de recursos económicos, de tiempo, de información y humanos para tomar decisiones

convenientes a la institución. Los diversos recursos deben ser administrados oportunamente de acuerdo a la casuística presentada.

La variable gestión del talento humano se conceptualiza desde la perspectiva de Griffin (2011) como las acciones que se realizan para atraer, desarrollar y mantener la fuerza efectiva de trabajo en un contexto que muta permanentemente de acuerdo a las vicisitudes que se van suscitando.

Además, con relación a la gestión del personal agrega, Pérez (2016) es importante contar con empleados cualificados para lograr los objetivos institucionales. En ese sentido, agrega Santos (2010) esas personas deben poseer un alto potencial. De tal manera, menciona la Escuela Europea y Empresa (EUDE,2018) que ello permitirá tener resultados óptimos. A su vez, complementa Puchades (2019) se hace un uso mejor del personal. Finalmente, para Vallejo (2016) El capital humano, en esa línea, aportará con su esfuerzo coordinado a la empresa para que logre el éxito ansiado.

Según Zafra (2019) el talento humano se caracteriza porque:

a) No es de propiedad de la institución; ya que la habilidad, los pensamientos y la habilidad son parte inherente del individuo. b) Las acciones que realizan los sujetos en la institución es voluntaria. Es necesario que la empresa tenga el mejor empeño de cada integrante.c) La experiencia de cada individuo les pertenece a ellos. Es un bien que es propiedad del individuo. d)El talento del trabajador o empleado puede ser mejorado mediante la capacitación. Dicho conocimiento y experiencia una vez adquiridos son propiedad del individuo. e) Las habilidades especiales son únicas por lo tanto debe ser valorada como propiedad del individuo; ya que es intangible a él. Hay pocos con habilidades únicas de calidad.

Entre las dimensiones de gestión del talento humano tenemos según Griffin (2011) la atracción de los recursos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y la retención de los recursos humanos.

Dimensión 1: Con relación a la selección del recurso humano, se entiende como prever las necesidades futuras de personal, las estrategias para satisfacer necesidades del personal, la evaluación según perfil, el reclutamiento de personal, el perfil idóneo del personal, la información de resultados y la inducción laboral.

Por su parte Aguilar (2012) menciona que la gestión de la calidad humana consiste en la búsqueda permanente de trabajadores idóneos para la institución;

además de la identificación de las bondades del mismo; así como la capacitación permanente.

Una conveniente administración del talento humano permite el compartir de experiencias laborales que generan información valiosa y estos a su vez benefician el trabajo del docente y por ende al estudiante.

Según Alles (2006) en esta economía globalizada las instituciones educativas deben atraer al personal con un perfil adecuado para que sumen al perfil del estudiante. De allí la importancia de que la empresa educativa tenga al personal ideal para cubrir las diversas plazas docentes. Ello le permitirá a la escuela tener aceptación dentro de su contexto como organización.

Para Fernández, Ibáñez y Romero (2012) la administración del personal es el grupo de métodos y procedimientos que se realizan con el objetivo de obtener al mejor personal mediante un proceso de admisión. Obviamente que tener el mejor personal docente permite que la institución educativa sea una institución de calidad. En otras palabras, docentes de calidad traerán como consecuencia alumnos de calidad y con ello una institución educativa con una imagen de calidad. En consecuencia, se debe pasar por los siguientes procesos:

La planificación de recursos humanos consiste en definir los perfiles del personal que se requiere con el propósito de seleccionar de acuerdo a este análisis concienzudo previamente realizado.

La convocatoria y reclutamiento de recursos humanos es la evaluación rigurosa del personal para formar parte de la organización.

La selección de recursos humanos es la incorporación del personal a la institución a través del análisis concienzudo del perfil, previamente planificado, de cada postulante.

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos, consiste en la capacitación y especialización del personal, en gestionar el desempeño laboral, en gestionar las actividades educativas, en enfocarse en la motivación y en la gestión de la retroalimentación.

Para Mondoy (2005) la evolución laboral es muy importante para las empresas, especialmente para el área de recursos humanos, puesto que de ello dependerá su éxito o fracaso. En ese sentido, muchas universidades, basándose

en estas nuevas exigencias, educan y capacitan al personal de diferentes empresas constantemente para un mundo exigente y demandante.

Por su parte Alles (2006) refiere que los especialistas de administración del personal deben entender las características del personal conforme a las exigencias empresariales y contextuales y en base a ello proponer las capacitaciones, talleres, etc., más adecuados para el personal.

Por su parte Chiavenato (2008) refiere que toda institución debe tener la política de evaluar y realizar seguimiento y monitoreo a su personal con el fin de realizar las mejoras oportunas y no afectar la calidad de la producción o servicio que se brinda.

Dimensión 3: Retención de recursos humanos se refiere a incentivos, salario y beneficios institucionales que se otorga a los empleados.

Según lo que refieren Serna y Mojica (2007) el que dirige la empresa u organización debe ser un líder que promueva el buen clima laboral y la ubicación del personal en cargos estratégicos de acuerdo a sus talentos.

Por su parte Dolan y Reich (2010) manifiestan que las personas encargadas de los recursos humanos deben capacitar a los directivos en el aspecto vinculado al desarrollo del personal con el fin de que estos sean capaces de retener al personal a su cargo mediante estrategias de promoción y carrera laboral en la institución.

III.METODOLOGÍA

Según Cortés e Iglesias (2004) la metodología de la investigación es una ciencia que le permite al investigador realizar una investigación eficiente y excelente brindándole para ello un conjunto de definiciones, leyes y principios.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según lo que dijo Muntané (2010) la investigación de tipo básica, pura o fundamental es la que se inicia en la teoría y permanece en ella. Además, porque busca aumentar conocimientos con relación a las variables, pero sin equipararlos con alguna situación práctica.

En tal sentido se colige que esta investigación es básica; ya que se inicia en la teoría sobre gestión educativa y gestión del talento humano y permanece en dichas teorías. Lo que se busca es incrementar ideas sobre las variables planteadas.

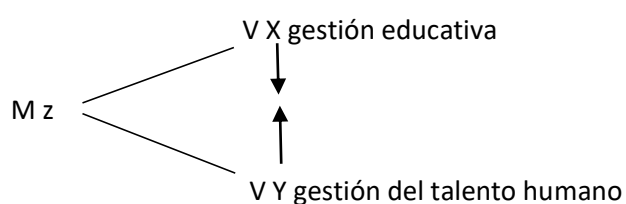
Sobre el diseño, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación no experimental no altera las variables analizadas. Solo observa los fenómenos en su contexto para luego estudiarlos.

En consecuencia, este estudio es de diseño no experimental; ya que no se manipuló intencionalmente las variables gestión educativa y gestión del talento humano. Solo se apreció tales variables en su contexto natural. Los cuales finalmente se analizaron.

También esta investigación es de corte transversal según Hernández et al. (2010) las investigaciones transversales analizan las variables sincrónicamente con el propósito de analizarlas en un tiempo determinado.

Esta investigación es de nivel correlacional y descriptiva de acuerdo a Bernal (2010). Es correlacional porque se asocia las variables gestión educativa y gestión del talento humano para determinar si existe relación o no existe relación en la institución educativa N°125 y descriptiva ya que describe las variables y que tendencia tiene la población analizada con relación a ella.

Según el siguiente esquema



Mz=docentes de la Institución Educativa 125 “Ricardo Palma”.

V= Medición de la variable: gestión educativa

V= Medición de la variable: gestión del talento humano

X= Variable gestión educativa.

Y= variable gestión del talento humano

z= correlación variable XY

3.2. Variables y operacionalización

Para Monje (2011) consiste en transformar las definiciones y variables a indicadores que se puedan analizar y medir usando interrogantes y escalas.

Variable: gestión educativa

Definición conceptual

Según las ideas plasmadas por la UNESCO (2011) la gestión educativa es efectuar acciones para lograr los objetivos propuestos en el aspecto administrativo.

Definición operacional

Para cuantificar la variable se empleará una gradación de medición ordinal con un instrumento compuesto de 19 interrogantes.

Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: La gestión institucional involucra el uso efectivo de tiempos y espacios, la comunicación permanente, el trabajo en equipo, el manual de funciones y el reglamento interno y organigrama institucional.

Dimensión 2: La gestión administrativa involucra diversos asuntos como el recurso económico, la repartición de tiempos laborales, la gestión de materiales y el vínculo con el Minedu.

Dimensión 3: La gestión pedagógica involucra a la guía escolar y tutoría, a la forma de evaluar, a la capacitación de maestros, a la forma de enseñar y al currículo, al vínculo con escolares, al tratamiento pedagógico, a las estrategias y a la forma de enseñar y aprender y a los planes y programas institucionales.

Dimensión 4: La gestión comunitaria involucra la gestión en cuanto a la relación de padres, a los proyectos sociales y a la relación con otras instituciones.

Variable: gestión del talento humano.

Definición conceptual

La variable gestión del talento humano se conceptualiza desde la perspectiva de Griffin (2011) como las acciones que se realizan para atraer, desarrollar y mantener la fuerza efectiva de labor en un contexto que muta permanentemente de acuerdo a las vicisitudes que se van suscitando.

Definición operacional

Para cuantificar la variable se empleará una gradación de medición ordinal con un instrumento compuesto de 28 interrogantes.

Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Selección del recurso humano, se entiende como prever las necesidades futuras de personal, las estrategias para satisfacer necesidades del personal, la evaluación según perfil, el reclutamiento de personal, el perfil idóneo del personal, la información de resultados y la inducción laboral.

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos, consiste en la capacitación y especialización del personal, en gestionar el desempeño laboral, en gestionar las actividades educativas, en enfocarse en la motivación y en la gestión de la retroalimentación.

Dimensión 3: Retención de recursos humanos se refiere a incentivos y salario y beneficios institucionales que se otorga a los empleados.

La gradación que se utilizó en el cuestionario de gestión educativa fue la gradación de Likert de tipo ordinal: nunca = 1, casi nunca=2, a veces= 3, casi siempre = 4 y siempre = 5.

En el cuestionario de gestión del talento humano se usó la gradación de Likert de tipo ordinal: 1 (Nunca) ,2 (Algunas veces) ,3 (Casi siempre) y 4 (Siempre).

Ambas escalas fueron tomadas respetando la escala de los autores para las respectivas variables.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población, según López (2004), es el grupo de objetos, personas y otros que se relacionan por ciertas cualidades y de los cuales se quiere averiguar algo. La población de esta investigación estaba constituida por:

Tabla 1

Totalidad de docentes encuestados

Nivel	Totalidad de docentes encuestados
Secundaria	33

Nota: La totalidad de docentes es del nivel secundaria.

Criterio de inclusión: para el presente estudio se incluyó a todos los profesores del nivel secundaria del Centro Educativo N° 125; puesto que comparten ciertas cualidades por trabajar en el mismo nivel.

Criterio de exclusión: en el presente estudio no se considera a los docentes de primaria debido a que pertenecen a otro nivel; además porque tienen sus propias peculiaridades en aspectos como horarios, forma de trabajo, población estudiantil, currículo, áreas, estrategias y métodos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Desde la perspectiva de López y Fachelli (2015) la encuesta es la técnica que consiste en recopilar datos mediante preguntas a las personas con el objetivo de obtener medidas sistemáticas de conceptos que se originan de una investigación planteada con anticipación.

En tal sentido, para recoger información para esta investigación se realizó una encuesta a toda la población de pedagogos de secundaria del colegio N° 125.

Además, para recoger información se usó instrumentos de recolección de datos que según Arias (2006) son recursos, formatos o dispositivos que se usan para recoger información.

Un instrumento es el cuestionario que de acuerdo a Pérez (1991) es un grupo de interrogantes planificado sistemáticamente sobre asuntos que interesan al investigador y que se puede aplicar de forma variada.

La validez, según la apreciación de Hernández et al. (2010), es la intensidad con la que el instrumento realmente mide la variable que se quiere medir.

En consecuencia, la validez de los instrumentos usados en este trabajo se basó en el análisis concienzudo de los expertos de la UCV y la aplicación de la V de Aiken.

Tabla 2

Expertos de la validación de los instrumentos de gestión educativa y gestión del talento humano.

Expertos	Dr./Mg.
N°1	Jaime Reynaldo Vicuña Parra
N°2	Milva Deysi Huaylla Herrera

Nota: Los dos expertos en referencia tienen el grado de maestro.

Tabla 3

Ficha técnica de la variable gestión educativa

Campo	Descripción
Nombre:	Instrumento de escala para gestión educativa
Autor:	Br. Veramendi Tamayo, Araam Efraín y validado por los doctores Esquiagola Aranda, Estrella Azucena, Ruiz Cruz, Jorge Luis y el Mg. Miguel de Priego Carbajal.
Procedencia o adaptación:	La escala para el instrumento gestión educativa es una elaboración del Br. Veramendi Tamayo, Araam Efraín
Tiempo de aplicación:	Minutos, 44
Características de la población:	El instrumento compuesto por las escalas para la gestión educativa se aplicará a todos los pedagogos del nivel secundaria del colegio N° 125
Normas interpretativas:	
Estructura::	Para determinar los puntajes recogidos en las dimensiones: gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
	Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

Nota: Esta tabla muestra diversas características vinculadas con el instrumento sobre gestión educativa.

Tabla 4*Ficha técnica de la variable gestión del talento humano*

Campo	Descripción
Nombre:	Instrumento de escala para gestión del talento humano
Autor(a):	Adaptación de la Br. Espinoza Mejía, Sonia Epifania
Procedencia o adaptación:	Adaptación de la Br. Espinoza Mejía, Sonia Epifania (2017) y validado por los Mgs.Dennis Jaramillo Ostos, William Flores Sotelo y Samuel Rivera Castilla.
Tiempo de aplicación:	Minutos,44
Características de la población:	Se aplicará a todos los pedagogos del nivel secundaria del colegio N° 125
Normas interpretativas:	Para determinar los puntajes recogidos en las dimensiones: selección, desarrollo y retención de los recursos humanos.
Estructura:	Nunca, algunas veces, casi siempre, siempre

Nota: Esta tabla muestra diversas características vinculadas con el instrumento sobre gestión del talento humano.

La confiabilidad, para Briones (2000) es la intensidad o grado de confianza con el que se puede aceptar los resultados recogidos y analizados mediante un instrumento como el cuestionario.

Tabla 5

Fiabilidad de la variable gestión educativa.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,954	19

Nota: Después de someter los datos al aplicativo estadístico SPSS 19 se observó en la tabla 5 un 0,954 de confiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa. Este instrumento se aplicó a 33 profesores del colegio N° 125 (2020). Por ende, existe alta confiabilidad de las interrogantes del referido instrumento.

Tabla 6

Fiabilidad de la variable gestión del talento humano.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,817	28

Nota: Después de someter la información al aplicativo estadístico SPSS 19 se observó en la tabla 6 un resultado de 0,817 de confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano. Este instrumento se aplicó a 33 profesores del colegio N° 125 (2020). Por ende, existe alta confiabilidad de las interrogantes del referido instrumento.

3.5. Procedimientos

Los datos que se recogieron para esta tesis se realizó mediante la técnica del censo y el instrumento cuestionario que se aplicó a 33 docentes del colegio N° 125. Debido a la situación de la pandemia, la aplicación de la técnica y el instrumento fue de manera virtual.

El manejo y análisis de los datos recolectados de las variables luego de la aplicación del instrumento reflejan fidedignamente la situación en esa determinada situación.

Se coordinó con el director del centro educativo N° 125, S.J.L.-2020 para la realización de la investigación mediante llamada telefónica y correo electrónico puesto que actualmente nos encontramos en medio de la pandemia covid 19.

Para realizar la presente investigación, se realizó las coordinaciones respectivas con la directora y el personal docente vía telefónica, wasap, correo electrónico, facebook y otros debido a la pandemia en la que estamos viviendo.

3.6. Método de análisis de datos

Según Tafur (2012) es la técnica que estudia determinados acontecimientos transformándolos en cantidades para obtener información con la finalidad de ser analizados.

En relación a esta investigación se usó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Desde el planteamiento teórico de Villegas, Marroquín, del castillo y Sánchez (2011) la estadística descriptiva es recolectar, organizar, presentar y analizar los datos con el objetivo de describir de forma correcta las diversas características de las variables, así como para inferir las conclusiones y tomar decisiones para determinar la relación entre los datos recogidos. Para ello, se estableció una gradación que facilitó el estudio de los mismos.

Los coeficientes Rho de Spearman son medidas de vinculo o relación ordinal entre dos aleatorias variables utilizados en la estadística tipo Likert.

La estadística inferencial, desde la apreciación de Hernández et al. (2010), es verificar la hipótesis a través de los datos logrados en la muestra para luego extender los mismos en la población.

3.7. Aspectos éticos

La presente tesis se elaboró a través del parámetro de la ética profesional puesto que las referencias bibliográficas ,los pensamientos y planteamientos teóricos,morales,sociales y filosóficos se citaron con el propósito de demostrar que no existe ningún plagio .Además ,para el desarrollo de la encuesta de parte de los docentes se solicitó previamente el permiso de la directora del colegio N° 125 .Los datos que se recolectaron fueron de manera voluntaria y la identidad de los participantes es de manera incógnita y reservada. También, no se alteró ni se manipuló los resultados de los mismos. En definitiva, para la elaboración y ejecución de la presente tesis se tuvo en cuenta los valores sociales y la del individuo.

IV: RESULTADOS

Análisis descriptivo de la investigación

Tabla 7

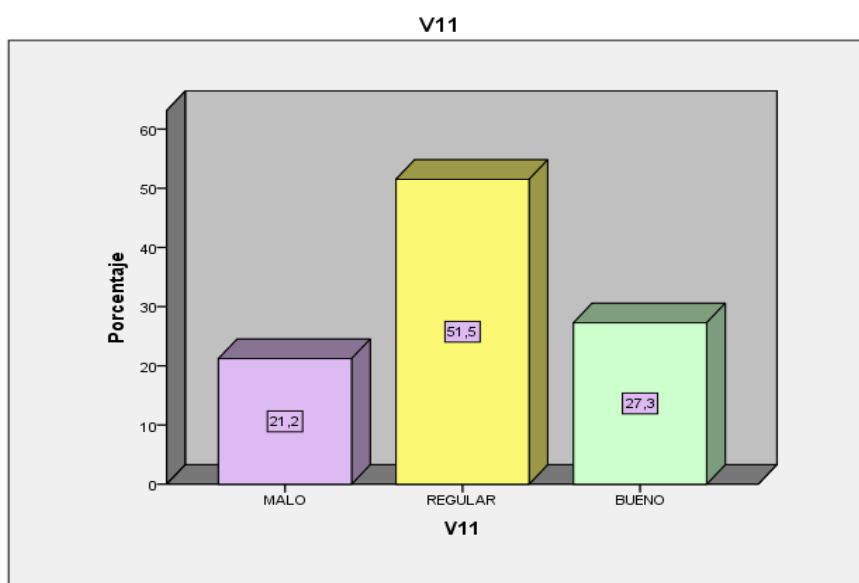
Distribución de frecuencia de gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	7	21,2	21,2	21,2
	Regular	17	51,5	51,5	72,7
	Bueno	9	27,3	27,3	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 1

Distribución de frecuencia de gestión educativa.



Se aprecia en la tabla 7 y figura 1 que el 21,2 % de docentes opina que la gestión educativa es mala; el 51,5 % opina que es regular y el 27,3 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión educativa que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 51,5%.

Tabla 8

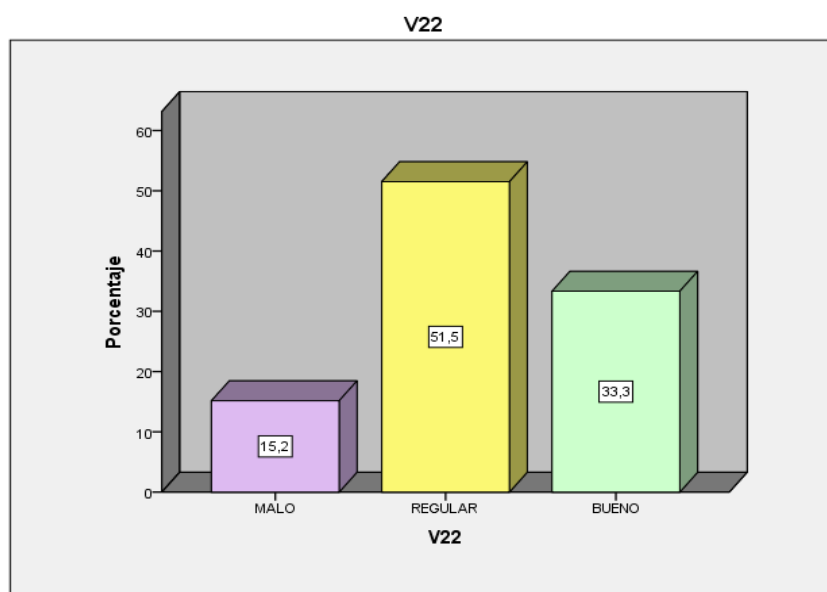
Distribución de frecuencia de gestión del talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válidos	Malo	5	15,2	15,2	15,2
	Regular	17	51,5	51,5	66,7
	Bueno	11	33,3	33,3	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 2

Distribución de frecuencia de gestión del talento humano.



Se aprecia en la tabla 8 y figura 2 que el 15,2 % de pedagogos opina que la gestión del talento humano es mala; el 51,5 % opina que es regular y el 33,3 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión del talento humano que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 51,5%.

Tabla 9

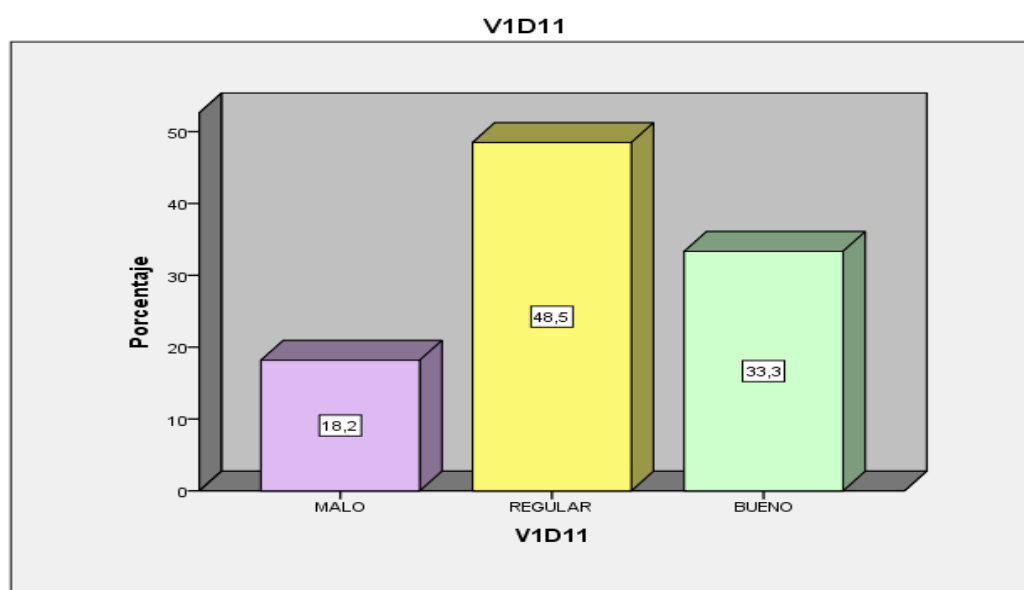
Distribución de frecuencia de gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válidos	Malo	6	18,2	18,2	18,2
	Regular	16	48,5	48,5	66,7
	Bueno	11	33,3	33,3	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 3

Distribución de frecuencia de gestión institucional.



Se aprecia en la tabla 9 y figura 3 que el 18,2 % de pedagogos opina que la gestión institucional es mala; el 48,5 % opina que es regular y el 33,3 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión institucional que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 48,5%.

Tabla 10

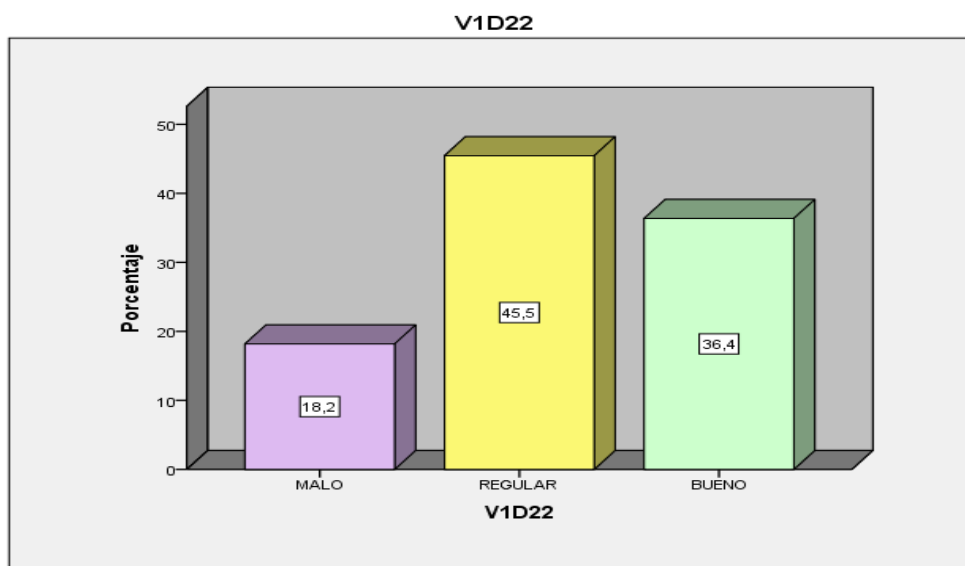
Distribución de frecuencia de gestión administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
válidos	Malo	6	18,2	18,2	18,2
	Regular	15	45,5	45,5	63,6
	Bueno	12	36,4	36,4	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 4

Distribución de frecuencia de gestión administrativa.



Se aprecia en la tabla 10 y figura 4 que el 18,2 % de pedagogos opina que la gestión administrativa es mala; el 45,5 % opina que es regular y el 36,4 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión administrativa que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 45,5%.

Tabla 11

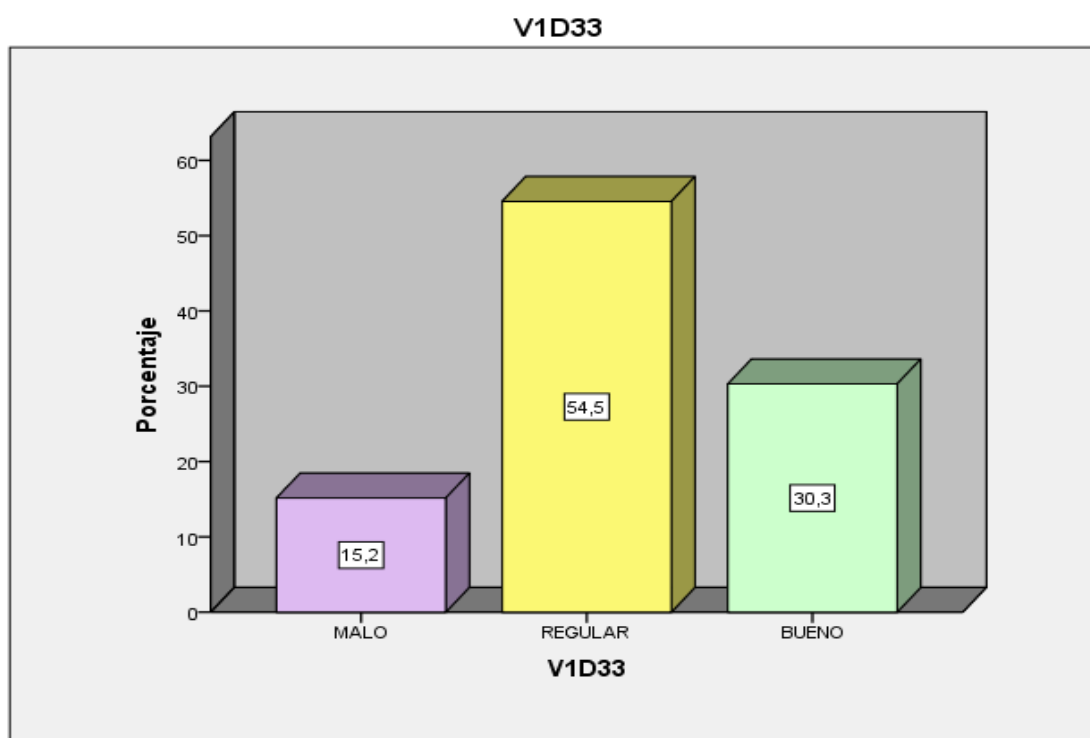
Distribución de frecuencia de gestión pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	5	15,2	15,2	15,2
	Regular	18	54,5	54,5	69,7
	Bueno	10	30,3	30,3	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 5

Distribución de frecuencia de gestión pedagógica.



Se aprecia en la tabla 11 y figura 5 que el 15,2 % de pedagogos opina que la gestión pedagógica es mala; el 54,5 % opina que es regular y el 30,3 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión pedagógica que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 54,5%.

Tabla 12

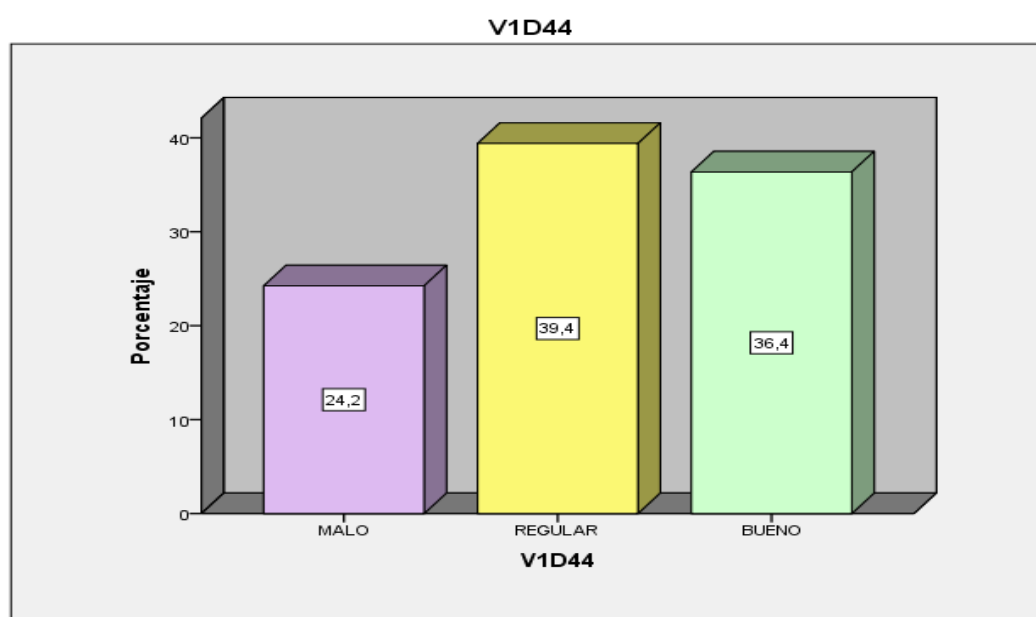
Distribución de frecuencia de gestión comunitaria.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	8	24,2	24,2	24,2
	Regular	13	39,4	39,4	63,6
	Bueno	12	36,4	36,4	100,0
TOTAL		33	100,0	100,0	

Nota: Base de datos.

Figura 6

Distribución de frecuencia de gestión comunitaria



Se observa en la tabla 12 y figura 6 que el 24,2 % de pedagogos aprecia que la gestión comunitaria es mala; el 39,4 % opina que es regular y el 36,4 % manifiesta que es buena. A partir de ello, se concluye que la gestión comunitaria que realiza la directora del colegio N°125 de la Ugel 05 es regular en un 39,4%.

Análisis descriptivo de la investigación

Tablas cruzadas

Tabla 13

*Tabla de contingencia gestión educativa *gestión del talento humano*

			Gestión el talento humano			TOTAL
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión educativa	Malo	Recuento	2	5	0	7
		% del total	6,1%	15,2%	,0%	21,2%
	Regular	Recuento	3	6	8	17
		% del total	9,1%	18,2%	24,2%	51,5%
	Bueno	Recuento	0	6	3	9
		% del total	,0%	18,2%	9,1%	27,3%
TOTAL		Recuento	5	17	11	33
		% del total	15,2%	51,5%	33,3%	100,0%

Nota: El mayor porcentaje de incidencia entre las dos variables se da en el nivel regular en un 18,2%.

En la tabla 13 se aprecia que la variable gestión educativa estuvo en un nivel total regular en un 51,5 % y la variable gestión del talento humano, también, en un nivel total regular de 51,5%.

No obstante, el objetivo general de esta investigación fue establecer de qué forma se vinculan la variable gestión educativa y la variable gestión del talento humano. Al respecto, se aprecia en la tabla 13 que ambos son de nivel malo en un 6,1 %, de nivel regular en un 18,2% y de nivel bueno en un 9,1%. Se concluye que el mayor porcentaje de incidencia entre las dos variables se da en el nivel regular en un 18,2%.

Tabla 14*Tabla de contingencia gestión institucional *gestión del talento humano*

			Gestión del talento humano			TOTAL
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión institucional	Malo	Recuento	1	5	0	6
		% del total	3,0%	15,2%	,0%	18,2%
	Regular	Recuento	4	6	6	16
		% del total	12,1%	18,2%	18,2%	48,5%
	Bueno	Recuento	0	6	5	11
		% del total	,0%	18,2%	15,2%	33,3%
TOTAL		Recuento	5	17	11	33
		% del total	15,2%	51,5%	33,3%	100,0%

Nota: El mayor porcentaje de incidencia entre dimensión y variable se da en el nivel regular en un 18,2%.

En la tabla 14 se aprecia que la dimensión gestión institucional estuvo en un nivel total regular en un 48,5 % y la variable gestión del talento humano, también, en un nivel total regular de 51,5%.

No obstante, el primer objetivo específico de esta investigación fue establecer de qué forma se vinculan la dimensión gestión institucional y la variable gestión del talento humano. Al respecto, se aprecia en la tabla 14 que ambos son de nivel malo en un 3,0 %, de nivel regular en un 18,2% y de nivel bueno en un 15,2%. Se concluye que el mayor porcentaje de incidencia entre dimensión y variable se da en el nivel regular en un 18,2%.

Tabla 15*Tabla de contingencia gestión administrativa * gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano				
			Malo	Regular	Bueno	TOTAL
Gestión administrativa	Malo	Recuento	1	5	0	6
		% del total	3,0 %	15,2 %	,0%	18,2%
	Regular	Recuento	4	5	6	15
		% del total	12,1%	15,2%	18,2%	45,5%
	Bueno	Recuento	0	7	5	12
		% del total	,0%	21,2%	15,2%	36,4%
TOTAL		Recuento	5	17	6	33
		% del total	15,2%	51,5%	33,3%	100,0%

Nota: Los mayores porcentajes de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 15,2% y en nivel bueno en la misma medida.

En la tabla 15 se aprecia que la dimensión gestión administrativa estuvo en un nivel total regular en un 45,5 % y la variable gestión del talento humano, también, en un nivel total regular de 51,5%.

No obstante, el segundo objetivo específico de esta investigación fue establecer de qué forma se vinculan la dimensión gestión administrativa y la variable gestión del talento humano. Al respecto, se aprecia en la tabla 15 que ambos son de nivel malo en un 3,0 %, de nivel regular en un 15,2% y de nivel bueno en un 15,2%. Se concluye que los mayores porcentajes de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 15,2% y en nivel bueno en la misma medida.

Tabla 16*Tabla de contingencia gestión pedagógica* gestión del talento humano*

			Gestión del talento humano			TOTAL
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión pedagógica	Malo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	,0%	15,2%	,0%	15,2%
	Regular	Recuento	5	7	6	18
		% del total	15,2%	21,2%	18,2%	54,5%
	Bueno	Recuento	0	5	5	10
		% del total	,0%	15,2%	15,2%	30,3%
TOTAL		Recuento	15	17	11	33
		% del total	52,2%	51,5%	33,3%	100,0%

Nota: El mayor porcentaje de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 21,2%.

En la tabla 16 se aprecia que la dimensión gestión pedagógica estuvo en un nivel total regular en un 54,5 % y la variable gestión del talento humano, también, en un nivel total regular de 51,5%.

No obstante, el tercer objetivo específico de esta investigación fue establecer de qué forma se vinculan la dimensión gestión pedagógica y la variable gestión del talento humano. Al respecto, se aprecia en la tabla 16 que ambos son de nivel malo en un ,0 %, de nivel regular en un 21,2% y de nivel bueno en un 15,2%. Se concluye que el mayor porcentaje de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 21,2%.

Tabla 17*Tabla de contingencia gestión comunitaria* gestión del talento humano*

			Gestión del talento humano			TOTAL
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión comunitaria	Malo	Recuento	0	5	3	8
		% del total	,0%	15,2%	9,1%	24,2%
	Regular	Recuento	5	6	2	13
		% del total	15,2%	18,2%	6,1%	39,4%
	Bueno	Recuento	0	6	6	12
		% del total	,0%	18,2%	18,2%	36,4%
TOTAL		Recuento	5	17	11	33
		% del total	15,2%	51,5%	33,3%	100,0%

Nota: Los mayores porcentajes de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 18,2% y en el nivel bueno en la misma medida.

En la tabla 17 se aprecia que la dimensión gestión comunitaria estuvo en un nivel total regular en un 39,4 % y la variable gestión del talento humano, también, en un nivel total regular de 51,5%.

No obstante, el cuarto objetivo específico de esta investigación fue establecer de qué forma se vinculan la dimensión gestión comunitaria y la variable gestión del talento humano. Al respecto, se aprecia en la tabla 17 que ambos son de nivel malo en un ,0 %, de nivel regular en un 18,2% y de nivel bueno en un 18,2%. Se concluye que los mayores porcentajes de incidencia entre la dimensión y la variable se da en el nivel regular en un 18,2% y en el nivel bueno en la misma medida.

Tabla 18

Prueba de normalidad

Hipótesis nula	valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal

Nota: Se aprecia en la tabla 18 el valor que debe tener una hipótesis nula y alterna.

Tabla 19

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,807	33	,000
Gestión del talento humano	,795	33	,000
Gestión institucional	,803	33	,000
Gestión administrativa	,800	33	,000
Gestión pedagógica	,793	33	,000
Gestión comunitaria	,802	33	,000

Nota: En la tabla 19 se aprecia que la prueba de Shapiro-wilk aplicado a los 33 elementos arrojó un nivel de significancia inferior a 0,05; a partir de ello se verificó que el orden de datos no es normal. En tal sentido, se procedió a utilizar el Rho de Spearman para poner a prueba las hipótesis de la presente investigación.

Correlación

Tabla 20

Correlación variables gestión educativa-gestión del talento humano

			Gestión educativa	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,287
		Sig.(bilateral)		,106
		N	33	33
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,287	1,000
		Sig.(bilateral)	,106	
		N	33	33

Nota: Se aprecia en la tabla 20 que la significancia bilateral entre la variable gestión educativa y la variable gestión del talento humano es de ,106 y el coeficiente de correlación es de ,287.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Ha: Existe relación entre gestión educativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Se aprecia en la tabla 20 que la significancia bilateral entre la variable gestión educativa y la variable gestión del talento humano es de ,106 y el coeficiente de correlación es de ,287; en tal sentido se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello demuestra que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 21*Correlación dimensión gestión institucional-gestión del talento humano*

			Gestión institucional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,328
		Sig.(bilateral)		,062
		N	33	33
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,328	1,000
		Sig.(bilateral)	,062	
		N	33	33

Nota: Se aprecia en la tabla 21 que la significancia bilateral entre gestión institucional y la gestión del talento humano es de ,062 y el coeficiente de correlación es de ,328.

Ho: No existe relación entre gestión institucional y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Ha: Existe relación entre gestión institucional y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Se aprecia en la tabla 21 que la significancia bilateral entre gestión institucional y la gestión del talento humano es de ,062 y el coeficiente de correlación es de ,328; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello demuestra que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 22*Correlación dimensión gestión administrativa-gestión del talento humano*

			Gestión administrativa	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,305
		Sig.(bilateral)		,085
		N	33	33
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,305	1,000
		Sig.(bilateral)	,085	
		N	33	33

Nota: Se aprecia en la tabla 22 que la significancia bilateral entre gestión administrativa y la gestión del talento humano es de ,085 y el coeficiente de correlación es de ,305.

Ho: No existe relación entre gestión administrativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Ha: Existe relación entre gestión administrativa y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Se aprecia en la tabla 22 que la significancia bilateral entre gestión administrativa y la gestión del talento humano es de ,085 y el coeficiente de correlación es de ,305; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello demuestra que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 23*Correlación dimensión gestión pedagógica - gestión del talento humano*

			Gestión pedagógica	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,300
		Sig.(bilateral)		,090
		N	33	33
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,300	1,000
		Sig.(bilateral)	,090	
		N	33	33

Nota: Se aprecia en la tabla 23 que la significancia bilateral entre gestión pedagógica y la gestión del talento humano es de ,090 y el coeficiente de correlación es de ,300.

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Ha: Existe relación entre gestión pedagógica y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Se aprecia en la tabla 23 que la significancia bilateral entre gestión pedagógica y la gestión del talento humano es de ,090 y el coeficiente de correlación es de ,300; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello demuestra que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 24*Correlación dimensión gestión comunitaria-gestión del talento humano*

			Gestión comunitaria	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,162
		Sig.(bilateral)		,369
		N	33	33
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,162	1,000
		Sig.(bilateral)	,369	
		N	33	33

Nota: Se aprecia en la tabla 24 que la significancia bilateral entre gestión comunitaria y la gestión del talento humano es de ,369 y el coeficiente de correlación es de ,162.

Ho: No existe relación entre gestión comunitaria y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Ha: Existe relación entre gestión comunitaria y gestión del talento humano en la Institución Educativa N° 125 “Ricardo Palma” de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020.

Se aprecia en la tabla 24 que la significancia bilateral entre gestión comunitaria y la gestión del talento humano es de ,369 y el coeficiente de correlación es de ,162; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Ello demuestra que no existe correlación entre ambas variables.

V.DISCUSIÓN

El propósito general de esta investigación fue establecer si existía correlación entre gestión educativa y gestión del talento humano en el colegio N° 125 de la Ugel 05 de Lima el 2020. El resultado, en relación a ello, fue negativo, por existir entre ambas variables un Rho de Spearman de ,287 y un grado de sig.(bilateral)de ,106.

Además, se buscó demostrar si existía relación entre las dimensiones de la variable gestión educativa y la variable gestión del talento humano. Los resultados, al respecto, también, no fueron satisfactorios. Esto se debió a que esta investigación se realizó bajo un contexto distinto a las investigaciones previas; es decir, con encuestados que tienen sus propias características y modos laborales diferentes al de otros contextos. Otra situación que afectó a los resultados de la investigación fue la forma como la directora realizó su gestión. Esta fue de modo virtual, por motivo de la pandemia mundial. Aspecto muy relevante que no sucedió en investigaciones previas. Gestiones que sí se realizaron de manera presencial.

La pandemia afectó los resultados de esta investigación; porque la gestión institucional del colegio 125 se realizó de manera virtual; o sea valiéndose por ejemplo del wasap, del facebook, del zoom, del jitsi meet entre otras redes sociales.

La gestión que realizó la directora tanto con la ugel, con los pedagogos, escolares y padres se realizó de manera remota. Lo cual dificultó en gran medida su desenvolvimiento y, en consecuencia, el punto de vista sobre su trabajo de los diversos actores. Nunca se había dado ese tipo de gestión a nivel local, nacional ni internacional. Fue algo atípico no solo desde el punto de vista contextual sino también porque este tipo de gestión nunca se suscitó a través del transcurso del devenir histórico local y mundial.

Con respecto a los cuestionarios que se usaron para la investigación se basaron para la variable gestión educativa en el instrumento elaborado por el Br. Veramendi Tamayo, Araam Efrain y para la variable gestión del talento humano la adaptación que realizó el Br. Espinoza Mejia, Sonia Espinoza. Los cuestionarios fueron validados por la Mgtr. Milva Deysi Huaylla Herrera y el Mgtr. Jaime Reynaldo Vicuña Parra con una ponderación satisfactoria. Además, se efectuó el cálculo de los instrumentos a través del alfa de Cron Bach los cuales arrojaron para la variable gestión educativa 0,954 y para la variable gestión del talento humano 0,817.

En relación a los resultados observados en las tablas de distribución de frecuencia se aprecia que los pedagogos opinan que tanto la gestión educativa y la

gestión del talento humano que realiza la directora del colegio N° 125 “Ricardo Palma” durante el año 2020 bajo el contexto de la pandemia es de nivel regular en un 51,5 %.

No obstante, si observamos las tablas de contingencia o cruzada, de la presente investigación, podemos apreciar que las variables gestión educativa y gestión del talento humano se vinculan con mayor intensidad en el nivel regular en un 18,2 %. Es decir, para los maestros la gestión educativa en relación a la gestión del talento humano que realiza la directora se interrelacionan en un 18,2%. Aunque la prueba de Rho de Spearman señala que no existe correlación entre las variables de la tesis por arrojar un resultado de ,287 y un grado de sig.(bilateral) de ,106.

Aunque, Veramendi (2019) sí logró determinar que la gestión educativa y la calidad educativa se correlacionan debido a que obtuvo un Rho de Spearman de ,808 y un grado de sig.(bilateral) de ,000. Además ese resultado se debió a las circunstancias en las que realizó su investigación.

También, Quiñones (2018) logró determinar que la gestión educativa institucional y la gestión de la calidad educativa se correlacionan con un Rho de Spearman de ,870 y un grado de sig.(bilateral) de ,000.

Avalos (2018), por su parte, logró determinar que la gestión educativa y el rendimiento académico se correlacionan con un Rho de Spearman de ,250 y un grado de sig.(bilateral) de ,011.

Para Fabián (2017) la gestión educativa y la calidad educativa se correlacionan con un Rho de Spearman de 0,796 y un grado de sig.(bilateral) de ,000.

Finalmente, Espinoza (2017) determinó que las variables gestión del talento humano y desempeño docente se correlacionan con un Rho de Spearman de ,997 y un grado de sig.(bilateral) de ,000.

En las tablas de contingencia o tablas cruzadas se observa que los docentes valoran en un porcentaje regular más elevado la dimensión gestión pedagógica con un 21,2 %, seguido de la gestión institucional y la gestión comunitaria con un 18,2 % y finalmente, también en un nivel regular, la dimensión administrativa con un 15,2 %.

Además, se puede precisar que cuando para los pedagogos del colegio N° 125 la gestión pedagógica con relación a la gestión del talento humano que realiza

la directora es regular, lo es en un 21,2%. También se puede decir que cuando para los docentes de la institución la gestión institucional con relación a la gestión del talento humano es regular, lo es en un 18,2 %. También, se puede decir que cuando para los docentes de la institución la gestión comunitaria con relación a la gestión del talento humano es regular, lo es en un 18,2 %. Y cuando para los pedagogos de la institución la gestión administrativa es regular, lo es en un 15,2%.

Con respecto a las tablas de correlación, a pesar de no haberse encontrado relación en las diversas hipótesis, se aprecia que la dimensiones de la gestión educativa con la variable gestión del talento humano tiene el Rho de Spearman más alto en la gestión institucional con la relación a la variable gestión del talento humano en un ,328 y un grado de sig.(bilateral) de ,062; seguido de la gestión administrativa con un Rho de Spearman de ,305 y un grado de sig.(bilateral) de ,085; luego, la gestión pedagógica con un Rho de Spearman de ,300 y un grado de sig.(bilateral) de ,090; finalmente, la gestión comunitaria con un Rho de Spearman de ,162 y un grado de sig.(bilateral) de ,369.

Ahora si comparamos lo encontrado en la presente tesis en cuanto a la correlación entre dimensiones y variables encontramos que para Veramendi (2019) la dimensión gestión institucional con relación a la variable calidad educativa se vinculan con un Rho de Spearman de ,622 y un grado de sig,(bilateral)de ,000; la gestión administrativa con relación a esa variable es de un Rho de Spearman de ,712 y un grado de sig,(bilateral)de ,000; la gestión pedagógica es de un Rho de Spearman de ,807 y un grado de sig,(bilateral)de ,000; Finalmente en su última dimensión, gestión comunitaria, en relación con su variable fue de un Rho de Spearman de ,848 y un grado de sig,(bilateral)de ,000.

Por su parte Quiñones (2018) en relación entre las dimensiones de su primera variable, gestión educativa institucional, con la variable gestión de la calidad educativa encuentra que la dimensión gestión pedagógica se vinculan con un Rho de Spearman de ,872 y un grado de sig, (bilateral)de ,000; la gestión financiera con un Rho de Spearman de ,796 y un grado de sig, (bilateral)de ,000; la gestión de recursos es de un Rho de Spearman de ,876 y un grado de sig, (bilateral)de ,000.

Para Avalos (2018) la relación entre las dimensiones de su primera variable, gestión educativa, con la variable rendimiento académico encuentra que la

dimensión institucional se vinculan con un Rho de Spearman de ,201 y un grado de sig,(bilateral)de ,041; la dimensión administrativa con un Rho de Spearman de ,384 y un grado de sig,(bilateral)de ,000;la dimensión pedagógica es de un Rho de Spearman de ,302 y un grado de sig,(bilateral)de ,002 y la dimensión comunitaria con un Rho de Spearman de ,205 y un grado de sig,(bilateral)de ,038.

Aunque Fabián (2017) encuentra en la relación de las dimensiones de la variable gestión educativa y la variable calidad educativa que la gestión institucional se vinculan con un Rho de Spearman de 0,792 y un grado de sig, (bilateral)de ,000; la gestión pedagógica con un Rho de Spearman de 0,808 y un grado de sig, (bilateral)de ,000; la gestión administrativa es de un Rho de Spearman de 0,699 y un grado de sig, (bilateral)de ,000.

Espinoza (2017) encuentra en la relación de las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable desempeño docente que la preparación para el aprendizaje se vincula con un Rho de Spearman de 0,982 y un grado de sig,(bilateral)de ,000; la enseñanza para el aprendizaje con un Rho de Spearman de ,973 y un grado de sig,(bilateral)de ,000;la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de un Rho de Spearman de ,986 y un grado de sig,(bilateral)de ,000;finalmente,la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se vincula con la variable desempeño docente con un Rho de Spearman de ,886 y un grado de sig.(bilateral) de ,000.

En relación a la literatura para la variable gestión educativa se recogió y planteó la teoría usada por Veramendi (2019) que se basó en la teoría de la UNESCO que refiere que la gestión educativa es aquella acción que se vincula para lograr los objetivos propuestos en el aspecto administrativo y para la variable gestión del talento humano la teoría usada por Espinoza (2017) que se basó en la teoría de Griffin (2011) que manifiesta que son las acciones que se realizan para atraer, desarrollar y mantener una fuerza efectiva de trabajo en un contexto que muta permanentemente de acuerdo a las vicisitudes que se van suscitando

Por su parte Quiñones (2018) usó la teoría que plantea Tamariz (2013) que refiere que la gestión educativa es conducir a la institución usando diferentes instrumentos con el fin de ayudar a los estudiantes para que estos logren desarrollar habilidades y capacidades.

Pero, Avalos para definir gestión educativa se basa en la teoría que plantea Ipeba (2011) que refiere que la gestión debe tener como propósito buscar mejorar permanentemente del proceso de aprendizaje-enseñanza y la formación integral del alumno, para ello el directivo debe administrar adecuadamente los recursos, los procesos y la toma de decisiones.

A su vez, Fabian (2017) se apoya en la teoría sobre gestión educativa de la resolución ministerial N° 168 del año 2002 la que manifiesta que es aquella que genera y sostiene las condiciones para brindar una adecuada gestión administrativa y pedagógica que permita que los estudiantes logren ser personas responsables que sean capaces de construir democracia y desarrollo del estado.

Finalmente, Espinoza (2017) se basa en la teoría de Griffin (2011) para definir la gestión del talento humano como como las acciones realizadas para conseguir, capacitar y mantener el personal idóneo para el desarrollo eficiente de la institución.

Respecto a las teorías mencionadas en las diversas tesis que sirven de referencia a la presente investigación podemos colegir que la gestión educativa son las acciones que realiza el director en aspectos administrativos, pedagógicos y otros que tienen el propósito de brindar al estudiante la mejor enseñanza en la institución y con relación a la gestión del talento humano se busca al personal idóneo, capacitarlo y mantenerlo en la institución por ser personas que han pasado por una selección y capacitación concienzuda que aporta al progreso institucional.

Ahora si observamos el aspecto metodológico, la presente investigación, así como las investigaciones de Veramendi, Avalos Quiñones, Fabian Y Espinoza realizaron una investigación básica, no experimental, de un corte transversal, de nivel correlacional; además usaron la técnica de la encuesta. Todas las investigaciones usaron el cuestionario. Con relación a los elementos a los cuales se aplicaron el cuestionario sí fue distinto, Veramendi consideró 70 encuestados, Avalos 103 encuestados, Quiñones 80 encuestados, Fabian 85 encuestados, Espinoza 70 encuestados y para la presente investigación los encuestados fueron 33 individuos.

En tal sentido, se deduce que la metodología aplicada en todas las investigaciones fue semejante y dieron como resultado una correlación positiva en todos los casos, excepto en la presente investigación. Valga aclarar, también, que

la contextualización entre las investigaciones previas y la presente investigación fue muy distinta debido a que esta se realizó bajo la influencia de la pandemia mundial covid 19 o coronavirus y las otras no.

Con relación a la presente investigación se rescata el conocimiento y habilidad de nuestra profesora de investigación quien supo guiarnos constantemente despejando dudas oportunamente en diversas ocasiones. Ello permitió realizar un trabajo adecuado en aspectos teóricos, estadísticos, referenciales y otros.

VI. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las tablas de correlación y cruzadas podemos concluir que el objetivo general y específicos no se cumplieron dado que los resultados fueron los siguientes:

En primer lugar, se determinó, con relación a la hipótesis general, que no existe correlación entre gestión educativa y gestión del talento humano en la institución educativa N° 125 de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020; ya que los resultados obtenidos en la tabla de correlación arrojaron un Rho de Spearman de ,287 y un grado de sig.(bilateral) de ,106. A pesar de ello , en las tablas cruzadas se apreció que los docentes opinan que la gestión educativa y la gestión del talento humano se realiza de manera regular en un 18,2% ,de manera buena en un 9,1 % y de manera mala en un 6,1 % .

En segundo lugar, se determinó, con relación a la primera hipótesis específica, que no existe correlación entre gestión institucional y gestión del talento humano en la institución educativa N° 125 de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020; ya que los resultados obtenidos en la tabla de correlación arrojaron un Rho de Spearman de ,328 y un grado de sig.(bilateral) de ,062. A pesar de ello , en las tablas cruzadas se apreció que los docentes opinan que la gestión educativa y la gestión del talento humano se realiza de manera regular en un 18,2% ,de manera buena en un 15,2 % y de manera mala en un 3,0 % .

En tercer lugar, se determinó, con relación a la segunda hipótesis específica, que no existe correlación entre gestión administrativa y gestión del talento humano en la institución educativa N° 125 de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020; ya que los resultados obtenidos en la tabla de correlación arrojaron un Rho de Spearman de ,305 y un grado de sig.(bilateral) de ,085. A pesar de ello , en las tablas cruzadas se apreció que los docentes opinan que la gestión educativa y la gestión del talento humano se realiza de manera regular en un 15,2% ,de manera buena en un 15,2 % y de manera mala en un 3,0 % .

En cuarto lugar, se determinó, con relación a la tercera hipótesis específica, que no existe correlación entre gestión pedagógica y gestión del talento humano en la institución educativa N° 125 de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020; ya que los resultados obtenidos en la tabla de correlación arrojaron un Rho de Spearman de ,300 y un grado de sig.(bilateral) de ,090 .A pesar de ello , en las tablas cruzadas se apreció que los docentes opinan que la gestión educativa y la

gestión del talento humano se realiza de manera regular en un 21,2% ,de manera buena en un 15,2 % y de manera mala en un ,0 % .

En quinto lugar, se determinó, con relación a la cuarta hipótesis específica, que no existe correlación entre gestión comunitaria y gestión del talento humano en la institución educativa N° 125 de la Ugel 05 de Lima durante el año 2020; ya que los resultados obtenidos en la tabla de correlación arrojaron un Rho de Spearman de ,162 y un grado de sig.(bilateral) de ,369 .A pesar de ello , en las tablas cruzadas se apreció que los docentes opinan que la gestión educativa y la gestión del talento humano se realiza de manera regular en un 18,2% ,de manera buena en un 18,2 % y de manera mala en un ,0 % .

VII.RECOMENDACIONES

Las presentes recomendaciones se realizan a la directora del colegio N° 125 a partir de los datos porcentuales apreciados en las tablas de contingencia y teniendo en cuenta las encuestas realizadas a los maestros del colegio N° 125 de la Ugel 05.

Teniendo en cuenta la primera dimensión de la gestión educativa, gestión institucional, y gestión del talento humano se recomienda que se debe mejorar el uso efectivo de tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas, los canales de comunicación formal deber ser permanentes, las comisiones de trabajo deben ser trabajadas en equipo, el manual de funciones, procedimientos, el reglamento interno y los organigramas deben ser conocidos por todos; debido a que los resultados indican que el 3,0% de los docentes opina que la gestión institucional vinculada a la gestión del talento humano es mala y el 18,2 % aprecia que es regular y solo el 15,2 % considera que es buena.

En relación a la segunda dimensión de la gestión educativa, gestión administrativa, y gestión del talento humano se recomienda que se debe mejorar la administración de los recursos económicos, la gestión de tiempos, la equidad de tiempos laborales pedagógicos, administrativo y servicio ,la gestión adecuada de materiales y el vínculo con el Minedu; debido a que los datos obtenidos indican que el 3,0% de los docentes opina que la gestión institucional vinculada a la gestión del talento humano es mala y el 15,2 % aprecia que es regular y solo el 15,2 % considera que es buena.

Teniendo en cuenta la tercera dimensión de la gestión educativa, gestión pedagógica, y gestión del talento humano se recomienda mejorar la guía escolar y de tutoría, la difusión de la forma de evaluar, la capacitación del maestro, la forma de enseñanza de acuerdo al currículo, la relación armoniosa con los estudiantes, la difusión del aspecto pedagógico, del aspecto didáctico y la forma de enseñar y aprender, así como los planes y programas ; debido a que los resultados indican que el 21,2 % de los docentes opina que la gestión pedagógica vinculada a la gestión del talento humano es regular y solo el 15,2 % considera que es buena.

En relación a la cuarta dimensión de la gestión educativa, gestión comunitaria, y gestión del talento humano se recomienda mejorar la relación armoniosa con padres , la ejecución oportuna de planes de bienestar social ,la fluidez de relación con la municipalidad, con organismos estatales, con instituciones religiosas y con organismos civiles; debido a que los resultados indican que el 18,2

% de los docentes opina que la gestión pedagógica vinculada a la gestión del talento humano es regular y solo el 18,2 % considera que es buena.

REFERENCIAS

- Acuña, A.I. y Bolívar C.M. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. [tesis de maestría, Universidad de la costa de Colombia].Repositorio.Institucional..UN.<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%3%b3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%3%b3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, C. (2012). Human resources: The attraction of fundamental talent as a strategy of your company. Alexeratum. (Original published in 2012).
- Alles, M. (2006). Strategic management of human resources, management by competencies. Granica S.A. (Original published in 2006).
- Alva (2020).4 preguntas claves de la educación frente a la pandemia covid-19.1(1)1. Consultado el 18 de noviembre de 2020. <https://www.educacionperu.org/cuatro-preguntas-claves-de-la-educacionfrente-a-la-pandemia-covid-19/>
- Álvarez, H., Arias, E., Bergasmachi, A., López, A., Noli, A., Ortiz, M., Pérez, M., Rieble, S., Camila, M., Scannone, R., Vásquez, M. y Viteri, A. (2020). La educación en tiempos de coronavirus, los sistemas educativos en América Latina y el Caribe ante covid-19 (1.a ed., vol.1). Banco interamericano de desarrollo.<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Laeducacionentiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-deAmericaLatinayelCaribeanteCOVID-19.pdf>
- Arias, K. (2006). Censo de población.1(1)1. Consultado el 2 de noviembre de 2020. <https://ccp.ucr.ac.cr/bvp/texto/13/censos.htm>
- Avalos, L.P. (2018). Gestión Educativa y Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa Hermano Anselmo Maria, Breña, 2018. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo dePerú].Repositorio Institucional UN.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26148/AVALOS_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C., (2010). Investigation methodology. Printed in Colombia Worldcolor. (Original published in 2010).
- Borsic, Z.D. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación

- superior. [tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE de Ecuador]. Repositorio Institucional UN. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>
- Briones, G. (2000). Social and educational research. Third World Editors. (Original published in 2000).
- Brown, F.D. (2016). Educational administration and school performance. [unpublished master's thesis].
- Chacón, M. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2), 150-161. Consultado el 01 de diciembre de 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73735396006>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión Del Talento Humano. México: McGrawhill. (Original publicado en 2008).
- Cortés, M. and Iglesias, M. (2004). Generalities on research methodology. Autonomous University of Carmen, Mexico. (Original published in 2004).
- Dolan, S. y Reich, M. (2010). *Revista de contabilidad y dirección* (Vol. 10). España: Bresca S.L. (Original publicado en 2010).
- Escuela Europea de Dirección y Empresa (2018) ¿Qué es la gestión del talento humano? 1(1)1. Consultado el 2 de diciembre de 2020. <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Espinoza, S.E. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fabián, J.L. (2017). Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del Distrito de San Borja, 2016. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Perú]. Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1353/TM%20CEEv%203277%20F1%20%20Fabian%20Apolinario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, C., Ibáñez, R. and Romero, P. (2012) Sociology of business, work and organizations. A critical approach. Madrid: Grupo (Original published in 2012).

- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerrondo, I. (1992). Las instituciones educativas. Cara y ceca Elementos para su comprensión. Troquel Educación Serie Flacso Acción (Original publicado en 1992).
- Griffin, R. (2011). Administración (10.a ed.). México: Cengage Learning (original publicado en 2011).
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. (Original publicado en 2010).
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas* (1ª ed.). Realidades. Consultora de comunicación estratégica. (Original publicado en 2011).
- La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). ¿Cómo China garantiza la continuidad del aprendizaje cuando el coronavirus afecta las clases?,1(1)1. Consultado el 20 de noviembre de 2020. <https://es.unesco.org/news/como-china-garantiza-continuidad-del-aprendizaje-cuando-coronavirus-afecta-clases>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo.9(8)1. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012
- López, P. and Fachelli, S. (2015). Methodology of quantitative social research. Creative commons. (Original published in 2015).
- Manes, J. (1999). Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica. (Original publicado en 1999).
- Martínez, K. (2015). Educational management concept. Assay. 1 (1) 1. Accessed November 1, 2020. <https://www.gestiopolis.com/concept-de-gestion-educativa-ensayo/>
- Miller, J.T. (2017). The educational administration in the quality of service of the school. [unpublished master's thesis].
- Mondoy, W. (2005). Métodos estadísticos. Perú: Universidad César Vallejo.(Original publicado en 2012).

- Monje, C. (2011). Methodology of quantitative and qualitative research didactic guide. Universidad Surcolombiana to the teacher. (Original published in 2011).
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. Revista Integra Educativa, 2(3), 7-12. Consultado el 01 de diciembre de 2020. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199740432009000300001&lng=es&tlng=es.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Ciberhehd. (Original publicado en 2010).
- Oliva, P. (2020) Educational management in Latin America, Cengage Learning (Original published in 2020).
- Pérez, J. (1991). Pedagogía Experimental. La Medida en Educación. Curso de Adaptación. Uned. (Original publicado en 1991).
- Pérez, J. (2020). Definición de gestión educativa.1(1)1. Consultado el 3 de diciembre de 2020.<https://definicion.de/gestion-educativa/>
- Pérez, O. (2016).Gestión del talento humano en la empresa y su importancia.1(1)1.Consultado el 2 de diciembre de 2020. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez,J.(2019).Características de la gestión educativa.1(1)1. <https://www.goconqr.com/flashcard/15122200/caractersticasdelaigestineducativa->
- Puchades, D. (2019). Talento humano: definición, proceso y tendencias.1(1)1. Consultado el 2 de diciembre de 2020. <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>
- Quiñones, A.J. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de la calidad educativa de la I.E.P. "Universia"-San Martín de Porres, 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. Repositorio Institucional UN. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20090/Qui%c3%b1ones_VAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones.(Original publicado en 2010).

- Sanz, I., Sainz, J. y Capilla, A. (2020). Efecto de la crisis del coronavirus en la educación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). file:///C:/Users/JOSE/Downloads/informe-covid-19d%20(1).pdf
- Serna, A. and Mojica, O. (2007). Talent retention: Real competitive advantage of organizations, vital function of human management. Argentina: S.A. Executive Consulting. (Original published in 2007).
- Tafur, R. (1995). La tesis universitaria. Bellido Ediciones (Original publicado en 1995).
- Taylor, J.F. (2017). Management of human talent in technical education teachers. [unpublished master's thesis].
- Trujillo, F., Fernández, M., Montes, R., Segura, A., Alaminos, F., Romero and Postigo, A. (2020). Panorama of education in Spain after the covid-19 pandemic: the opinion of the educational community. Foundation for Aid Against Drug Addiction (Fad). (Original published in 2020).
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. La Caracola Editores.(Original publicado en 2015).
- Veramendi, A.E. (2019). Gestión educativa y calidad educativa I.E. 5123 Francisco Bolognesi. Ventanilla,2019[tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú].RepositorioInstitucionalUN.<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35458>
- Villegas, Marroquín, del Castillo and Sánchez (2011) Theory and praxis of scientific research. Editorial San Marcos EIRLTDA. (Original published in 2011).
- Zafra,J.(2019).Análisis y características del talento humano empresarial.1(1)1. <https://www.elfrente.com.co/web/index.php?ecsmodule=frmstasection&ida=61&idb=116&idc=40473>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización					
Variable 01: Gestión educativa					
constructo	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	UNESCO (2011) la gestión educativa es efectuar acciones para lograr los objetivos propuestos en el aspecto administrativo.	Cuantificar la variable se empleará una gradación de medición ordinal con un instrumento compuesto de 19 interrogantes.	Gestión institucional	Uso efectivo de tiempos y espacios	ordinal
				Comunicación permanente	
				Trabajo en equipo	
				El manual de funciones	
				Reglamento interno y organigrama	
			Gestión administrativa	Presupuesto económico	
				Distribución de jornadas laborales	
				Administración de recursos materiales	
				Relación con el MED	
				Relación con estudiantes	
			Gestión pedagógica	Orientación educativa y tutoría	
				Enfoque de evaluación	
				Actualización docente	
				Estilo de enseñanza y currículo	
				Enfoque pedagógico, estrategias y proceso de enseñanza aprendizaje	
			Gestión comunitaria	Planes y programas	
Relación de padres					
Proyectos sociales					
Relación con otras instituciones					

Matriz de operacionalización					
Variable 02: Gestión del talento humano					
constructo	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Griffin (2011) como las acciones que se realizan para atraer, desarrollar y mantener una fuerza efectiva de trabajo en un contexto que muta permanentemente de acuerdo a las vicisitudes que se van suscitando.	Cuantificar la variable se empleará una gradación de medición ordinal con un instrumento compuesto de 28 interrogantes.	Selección del recurso humano	Necesidades futuras de personal	ordinal
				Estrategias para satisfacer necesidades del personal	
				Evaluación según perfil	
				Reclutamiento de personal	
				Perfil idóneo del personal	
				Información de resultados	
				Inducción laboral	
			Desarrollo de los recursos humanos	Capacitación y especialización del personal	
				Desempeño laboral	
				Actividades educativas	
				Motivación	
			Retención de los recursos humanos	Retroalimentación	
				Incentivos y salario	
				Beneficios institucionales	

Anexo 2:

Tabla de especificación

Especificaciones de la variable gestión educativa					
variable	dimensiones	peso	ítems	indicadores	preguntas
Gestión educativa	Gestión institucional	27%	5	Uso efectivo de tiempos y espacios	Hay un uso efectivo de tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas
				Comunicación permanente	Los canales de comunicación formal son permanentes
				Trabajo en equipo	Las comisiones de trabajo son trabajadas en equipo
				El manual de funciones	El manual de funciones y procedimientos es conocido por todos
				Reglamento interno y organigrama	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos
	Gestión administrativa	21%	4	Presupuesto económico	Hay un manejo adecuado del presupuesto económico
				Distribución de jornadas laborales	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo
				Administración de recursos materiales	La administración de recursos materiales es adecuada
				Relación con el MED	La relación con instancias del MED es fluida
	Gestión pedagógica	37%	7	Orientación educativa y tutoría	La orientación educativa y de tutoría es clara
				Enfoque de evaluación	El enfoque de evaluación es conocido por todos
				Actualización docente	La actualización docente es permanente
				Estilo de enseñanza y currículo	El estilo de enseñanza es de acuerdo al currículo
				Relación con estudiantes	La relación con estudiantes es armoniosa
				Enfoque pedagógico, estrategias y proceso de enseñanza aprendizaje	El enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje son conocidos por todos
				Planes y programas	Los planes y programas son conocidos por todos
	Gestión comunitaria	15%	3	Relación de padres	La relación de padres y madres de familia es armoniosa
				Proyectos sociales	Los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente
				Relación con otras instituciones	La relación-redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles es fluida
Total		100%	19		

Especificaciones de la variable gestión del talento humano					
variable	dimensiones	peso	ítems	indicadores	preguntas
Gestión del talento humano	Selección del recurso humano	36%	10	Necesidades futuras de personal	¿Considera que su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?
				Estrategias para satisfacer necesidades del personal	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?
				Evaluación según perfil	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?
					¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?
				Reclutamiento de personal	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas?
					¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?
				Perfil idóneo del personal	¿Las personas seleccionadas para ocupar plazas en su centro laboral cumplen con el perfil solicitado en la convocatoria?
	¿Las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas?				
	Información de resultados	¿En la participación de la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección?			
	Inducción laboral	¿En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales?			
	Desarrollo de los recursos humanos	36%	10	Capacitación y especialización del personal	¿En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral?
					¿Usted recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña?
					¿Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto?
					¿Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?
Desempeño laboral				¿Su institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal?	
				¿Usted tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución?	
				¿Usted siente que las evaluaciones que realiza su institución busca la	

					mejora continua del desempeño en su puesto laboral?			
				Actividades educativas	¿Su institución cuenta con elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas?			
				Motivación	¿Su jefe le motiva para que mejore su desempeño?			
				Retroalimentación	¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores?			
	Retención de los recursos humanos	28%	8	Incentivos y salario	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?			
¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?								
¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?								
¿Su institución plantea procesos que promuevan mejores incentivos salariales por su productividad?								
							Beneficios institucionales	¿Considera que en su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?
								¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?
								¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?
								¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?
Total		100%	28					

Anexo 3:

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión educativa y gestión del talento humano

OBJETIVO: Determinar la relación entre Gestión educativa y Gestión del talento humano en la institución educativa N° 125, San Juan de Lurigancho, 2020

ESTIMADO DOCENTE: El presente instrumento constituye una ficha de evaluación, se solicita máxima seriedad en su desarrollo, puesto que permitirá obtener información concreta y confiable sobre el tema de investigación.

INSTRUCCIONES: Estimado docente lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa. Marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

Cuestionario de gestión educativa

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	5	4	3	2	1
	Dimensión 1 Gestión institucional					
1	Hay un uso efectivo de tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas					
2	Los canales de comunicación formal son permanentes					
3	Las comisiones de trabajo son trabajadas en equipo					
4	El manual de funciones y procedimientos es conocido por todos					
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos					
	Dimensión 2 Gestión Administrativa					
6	Hay un manejo adecuado del presupuesto económico					
7	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo					
8	La administración de recursos materiales es adecuada					
9	La relación con instancias del MED es fluida					
	Dimensión 3 Gestión Pedagógica					
10	La orientación educativa y de tutoría es clara					
11	El enfoque de evaluación es conocido por todos					
12	La actualización docente es permanente					
13	El estilo de enseñanza es de acuerdo al currículo					
14	La relación con estudiantes es armoniosa					
15	El enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje son conocidos por todos					
16	Los planes y programas son conocidos por todos					

Dimensión 3 Gestión Comunitaria					
17	La relación de padres y madres de familia es armoniosa				
18	Los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente				
19	La relación-redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles es fluida				

Cuestionario de gestión del talento humano

1. Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre

N°	ITEMS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORES			
	SELECCIÓN DEL RECURSO HUMANO	1 (Nunca)	2 (Algunas veces)	3 (Casi siempre)	4 (Siempre)
1	¿Considera que su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?				
2	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?				
3	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?				
4	¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?				
5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas?				

6	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?				
7	¿Las personas seleccionadas para ocupar plazas en su centro laboral cumplen con el perfil solicitado en la convocatoria?				
8	¿Las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas?				
9	¿En la participación de la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección?				

10	¿En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales?				
DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4
11	¿En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral?				
12	¿Usted recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña?				
13	¿Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto?				
14	¿Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?				
15	¿Su institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal?				
16	¿Usted tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución?				
17	¿Usted siente que las evaluaciones que realiza su institución busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral?				
18	¿Su institución cuenta con elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas?				
19	¿Su jefe le motiva para que mejore su desempeño?				
20	¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores?				
RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		1	2	3	4
21	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?				
22	¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?				
23	¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?				
24	¿Su institución plantea procesos que promuevan mejores incentivos salariales por su productividad?				
25	¿Considera que su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?				

26	¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?				
27	¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?				
28	¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?				

Anexo 4:

Certificación de validez del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M U	D U	A A	M U	D U	A A	M U	D U	A A	
	DIMENSIÓN 1: gestión institucional										
1	Hay un uso efectivo de tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas			X			X			X	
2	Los canales de comunicación formal son permanentes			X			X			X	
3	Las comisiones de trabajo son trabajadas en equipo			X			X			X	
4	El manual de funciones y procedimientos es conocido por todos			X			X			X	
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos			X			X			X	
	Dimensión 2 : gestión administrativa										sugerencias
6	Hay un manejo adecuado del presupuesto económico			X			X			X	
7	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo			X			X			X	
8	La administración de recursos materiales es adecuada			X			X			X	
9	La relación con instancias del MED es fluida			X			X			X	
	Dimensión 3 :gestión pedagógica										Sugerencias
10	La orientación educativa y de tutoría es clara			X			X			X	
11	El enfoque de evaluación es conocido por todos			X			X			X	
12	La actualización docente es permanente			X			X			X	
13	El estilo de enseñanza es de acuerdo al currículo			X			X			X	
14	La relación con estudiantes es armoniosa			X			X			X	

15	El enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje son conocidos por todos				X					X					X
16	Los planes y programas son conocidos por todos				X					X					X
Dimensión 4: gestión comunitaria															sugerencias
17	La relación de padres y madres de familia es armoniosa				X					X					X
18	Los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente				X					X					X
19	La relación-redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles es fluida				X					X					X

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión del talento humano.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Clandad ³			Sugerencias		
		M	D	A	M	D	A	M	D	A			
	DIMENSIÓN 1: selección del recurso humano	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A
1	¿Considera que su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?				X			X					X
2	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?				X			X					X
3	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?				X			X					X
4	¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?				X			X					X
5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales via web que utiliza su institución son efectivas?				X			X					X
6	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?				X			X					X

7	¿Las personas seleccionadas para ocupar plazas en su centro laboral cumplen con el perfil solicitado en la convocatoria?				X						X		
8	¿Las evaluaciones que se realizan al ingresar a laborar a su institución son las más adecuadas?				X						X		
9	¿En la participación de la convocatoria para ocupar una plaza en la institución educativa fue informado de los resultados en cada fase de selección?				X						X		
10	¿En su institución luego de ser seleccionado, pasan por un periodo de inducción donde le explican la misión, visión y los valores, los objetivos institucionales?				X						X		
	Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos												Sugerencias
11	¿En su institución se evalúan las necesidades de capacitación de acuerdo al nivel profesional en el proceso de inicio laboral?				X						X		
12	¿Usted recibe actualización y/o perfeccionamiento por parte de su institución de acuerdo a las necesidades de la labor que desempeña?				X						X		
13	¿Desde que fue seleccionado ha recibido capacitación de parte de su institución referente a temas o materiales relacionados a su puesto?				X						X		
14	¿Usted asiste a alguna especialización de acuerdo a las funciones que desempeña?				X						X		
15	¿Su institución evalúa permanentemente el desempeño laboral de su personal?				X						X		
16	¿Usted tiene conocimiento pleno de las funciones que realiza en su institución?				X						X		
17	¿Usted siente que las evaluaciones que realiza su institución busca la mejora continua del desempeño en su puesto laboral?				X						X		
18	¿Su institución cuenta con elementos necesarios para el desarrollo de las actividades educativas?				X						X		
19	¿Su jefe le motiva para que mejore su desempeño?				X						X		
20	¿Su institución establece instancias de comunicación y retroalimentación entre jefes y trabajadores?				X						X		

Dimensión 3: Retención de los recursos humanos																		
21	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?																	
22	¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?																	
23	¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?																	
24	¿Su institución plantea procesos que promuevan mejores incentivos salariales por su productividad?																	
25	¿Considera que en su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?																	
26	¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?																	
27	¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?																	
28	¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?																	

Observaciones: Los cuestionarios de las dos variables pueden ser aplicados en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Jaime Reynaldo Vicuña Parra** DNI: 21549234

Especialidad del validador: **Maestra en Administración de la educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 20 de noviembre del 2020



Mg. Jaime Reynaldo Vicuña

D.N.I: 21549234

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M U	U A	A M	M U	U A	A M	M U	U A	A M	
	DIMENSIÓN 1: gestión institucional										
1	Hay un uso efectivo de tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas			X			X			X	
2	Los canales de comunicación formal son permanentes			X			X			X	
3	Las comisiones de trabajo son trabajadas en equipo			X			X			X	
4	El manual de funciones y procedimientos es conocido por todos			X			X			X	
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos			X			X			X	
	Dimensión 2 : gestión administrativa										sugerencias
6	Hay un manejo adecuado del presupuesto económico			X			X			X	
7	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo			X			X			X	
8	La administración de recursos materiales es adecuada			X			X			X	
9	La relación con instancias del MED es fluida			X			X			X	
	Dimensión 3 :gestión pedagógica										Sugerencias
10	La orientación educativa y de tutoría es clara			X			X			X	
11	El enfoque de evaluación es conocido por todos			X			X			X	
12	La actualización docente es permanente			X			X			X	
13	El estilo de enseñanza es de acuerdo al currículo			X			X			X	
14	La relación con estudiantes es armoniosa			X			X			X	


15	El enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje son conocidos por todos				x					x					x
16	Los planes y programas son conocidos por todos				x					x					x
Dimensión 4: gestión comunitaria															sugerencias
17	La relación de padres y madres de familia es armoniosa				x					x					x
18	Los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente				x					x					x
19	La relación-redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles es fluida				x					x					x

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide gestión del talento humano.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	U	A	M	U	A	M	U	A	
	DIMENSIÓN 1: selección del recurso humano										
1	¿Considera que su institución identifica las necesidades futuras del personal para realizar la convocatoria de concurso de plazas vacantes para los nuevos docentes?				x						x
2	¿Su institución educativa diseña estrategias adecuadas para satisfacer las necesidades del personal?				x						x
3	¿Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido?				x						x
4	¿El perfil del puesto señalado en las convocatorias es acorde al grupo ocupacional que demanda la institución?				x						x
5	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios digitales vía web que utiliza su institución son efectivas?				x						x
6	¿Considera que las técnicas de reclutamiento a través de medios impresos (avisos en diarios, pegado de afiches) que usa su institución son efectivas?				x						x

Dimensión 3: Retención de los recursos humanos															
21	¿Su institución cuenta con mecanismos para compensar las horas extras de trabajo?			x					x						x
22	¿Considera que el salario que percibe en su institución va de acuerdo con las funciones que realiza?			x					x						x
23	¿Usted cree que su institución valora la labor que desempeña como docente?			x					x						x
24	¿Su institución plantea procesos que promuevan mejores incentivos salariales por su productividad?			x					x						x
25	¿Considera que en su institución debe buscar estrategias de conservar a su personal?			x					x						x
26	¿Usted se encuentra satisfecho con los beneficios que recibe como trabajador de su institución?			x					x						x
27	¿Consideras que tu institución en relación a otras entidades da mejores beneficios?			x					x						x
28	¿Consideras que entregar bonos y otros incentivos contribuiría para motivarlo a mejorar su desempeño laboral?			x					x						x

Observaciones: Los cuestionarios de las dos variables pueden ser aplicados en su integridad.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Huaylla Herrera, Milva Deysi DNI: 22297854

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la educación

¹Partinancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 20 de noviembre del 2020


 Huaylla Herrera Milva Deysi
 D.N.I: 22297854

ANEXO:5

Validez basada en el contenido de la V de Aiken

validez del cuestionario gestión educativa

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 2	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 3	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 5	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 7	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 8	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Item 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 16	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 17	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 18	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 19	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

validez del cuestionario gestión del talento humano.

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		\bar{X}	DE	V Aiken
Item 1	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 2	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 3	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 4	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 5	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 6	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 7	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 8	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 9	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 10	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 11	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 12	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Item 13	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 14	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 15	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 16	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 17	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 18	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 19	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 20	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 21	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 22	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 23	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 24	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 25	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 26	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
Item 27	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Item 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Anexo 6:

Detalle de confiabilidad del instrumento: Gestión educativa

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	70,65	588,175	-,103	,960
VAR00002	70,47	585,529	-,059	,958
VAR00003	70,06	574,906	,167	,958
VAR00004	71,15	574,675	,229	,957
VAR00005	70,74	552,140	,585	,954
VAR00006	70,32	549,195	,608	,953
VAR00007	70,35	546,841	,693	,953
VAR00008	70,53	529,711	,856	,950
VAR00009	71,06	539,027	,881	,951
VAR00010	70,41	524,674	,908	,950
VAR00011	70,53	519,772	,945	,949
VAR00012	70,62	513,395	,937	,949
VAR00013	70,03	504,696	,954	,948
VAR00014	70,00	498,485	,970	,947
VAR00015	70,38	487,031	,976	,947
VAR00016	69,91	480,628	,956	,947
VAR00017	70,18	480,938	,913	,948
VAR00018	71,26	470,807	,838	,952
VAR00019	71,29	464,638	,887	,950

Detalle de confiabilidad del instrumento: Gestión del talento humano

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	74,27	40,517	,875	,787
VAR00002	74,12	41,672	,892	,791
VAR00003	73,30	47,593	,205	,817
VAR00004	73,64	45,551	,259	,817
VAR00005	73,67	51,729	-,442	,838
VAR00006	73,82	43,841	,739	,800
VAR00007	73,82	46,028	,385	,812
VAR00009	73,67	51,729	-,442	,838
VAR00010	74,97	47,343	,045	,832
VAR00011	74,12	41,672	,892	,791
VAR00012	74,82	45,091	,535	,807
VAR00013	74,30	40,655	,836	,789
VAR00014	74,48	45,570	,458	,809
VAR00015	74,48	48,508	,003	,823
VAR00016	73,79	42,360	,605	,800
VAR00017	73,79	42,360	,605	,800
VAR00018	74,48	45,570	,458	,809
VAR00019	74,12	41,672	,892	,791
VAR00020	74,45	41,443	,678	,796
VAR00021	75,48	41,883	,481	,806
VAR00022	75,48	49,758	-,148	,835
VAR00023	74,45	45,443	,492	,809
VAR00024	75,64	46,301	,318	,814
VAR00025	73,67	51,729	-,442	,838
VAR00026	74,82	51,466	-,428	,836
VAR00027	74,82	45,091	,535	,807
VAR00028	73,45	46,693	,154	,822

Anexo 7:

Base de datos de la variable gestión educativa

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

Base de datos de la variable gestión del talento humano

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
6	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
8	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
9	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
10	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
11	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
12	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
14	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
15	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
16	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
17	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
18	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
21	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
22	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	0
24	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
26	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
27	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
28	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2
29	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4
30	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	4
31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4
32	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4
33	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	2	2	4

Anexo 8: Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima SJL, 17 de noviembre de 2020

Carta P. 760 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Rebeca Díaz Rodríguez

Directora de la Institución Educativa N°125 "Ricardo Palma"

Asunto: Carta de Presentación del estudiante CURI MISAICO ,EDGAR.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CURI MISAICO EDGAR ,
identificado(a) con DNI N.° 10127902 y código de matrícula N° 7000388922; estudiante del
Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra
desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN EDUCATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DURANTE LA PANDEMIA EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su
Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar
información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FISCAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Ms. REBECA DÍAZ RODRÍGUEZ
DIRECTORA
I.E. N° 125 RICARDO PALMA