



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión de recursos humanos y práctica docente en una
institución educativa pública, Villa El Salvador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Torres Monteza, Lourdes Maria (orcid.org/0009-0004-2334-7207)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Mg. Castro Llaja, Lindomira (orcid.org/0000-0003-2343-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi Madre Genoveva, por su amor, ejemplo, y acompañamiento en la gran tarea de ser buena Maestra.

Agradecimiento

A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en especial a mis asesores: Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín y Mg. Castro Llaja, Lindomira, por compartir su sabiduría en el desarrollo del presente estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variable y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Resultados descriptivos	20
4.2 Resultados inferenciales	24
4.2.1 Prueba de normalidad	24
4.2.2 Prueba de hipótesis	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de niveles de la variable gestión de recursos Humanos	15
Tabla 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	16
Tabla 3	Distribución de niveles de la variable práctica docente	17
Tabla 4	Distribución de niveles de las dimensiones de la práctica Docente	18
Tabla 5	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	19
Tabla 6	Correlación de Spearman – Hipótesis general	20
Tabla 7	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1	21
Tabla 8	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2	22
Tabla 9	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3	23
Tabla 10	Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3	24

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de niveles de la variable gestión de recursos Humanos	15
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos	16
Figura 3	Distribución de niveles de la variable práctica docente	17
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones de la práctica Docente	18

Resumen

La investigación realizada, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humano y la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023. La metodología obedece a un enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, una muestra censal de 88 docentes; se utilizó un cuestionario para cada variable, cuya confiabilidad fue 935 en la gestión de recursos humano y 0,911 en la práctica docente. Tuvo como resultados descriptivos que, el 72,7% de docentes percibió un nivel medio en la gestión de los recursos humanos y el 69,2% presentó un nivel medio en la práctica docente, asimismo, un rho de Spearman igual a 0,805 a un nivel de significancia iguala 0,000. Concluyó que se determinó que existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión de los recursos humanos y la práctica docente en una institución educativa de Villa el Salvador, 2023.

Palabras clave: Recurso humano, Planificación, Selección, Evaluación, Práctica docente.

Abstract

The objective of the research carried out was to determine the relationship between human resources management and teaching practice in a public educational institution in Villa el Salvador, 2023. The methodology obeys a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design, correlational of cross section, a census sample of 88 teachers; A questionnaire was obtained for each variable, whose reliability was 935 in human resource management and 0.911 in teaching practice. It had as descriptive results that 72.7% of teachers perceived a medium level in human resources management and 69.2% presented a medium level in teaching practice, a Spearman's rho appeared equal to 0.805 to a significance level equal to 0.000. It concluded that it will be prolonged that there is a direct, high and significant relationship between the management of human resources and the teaching practice in an educational institution of Villa el Salvador, 2023.

Keywords: Human resource, Planning, Selection, Evaluation, Teaching practice.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la UNESCO (2020), con la presencia del virus Covid-19, el sistema educativo público entró en emergencia, conducente a fragmentarse y debilitarse, ya sean los estudiantes como docentes, quienes quizá, no volverían a las instituciones educativas cuando se vuelva a la presencialidad. Asimismo, es apreciada la labor del docente y su profesionalismo, donde cada vez es más importante la práctica docente que beneficie el estudiante en todos los niveles, y sobre todo del aprendizaje.

En un estudio de Education for Global Development del Banco Mundial (2020) alrededor del 90% de las naciones, brindaron apoyo a los docentes, con directivas que realizaba lo importante de retroalimentar al estudiante, mantenimiento de comunicación permanente con sus familias y brindar información a las instancias educativas superiores, realizando seguimientos para lograr aprendizajes óptimos. Algunos países como Costa Rica, desarrollaron herramientas digitales con recursos pedagógico como guía para un aprendizaje autónomo; Brasil, implementó conversaciones entre el Secretario de Educación y los docentes mediante la aplicación móvil que desarrolló el Estado. Todo ello, permitió una comunicación horizontal con el docente, entendiendo de mejor manera sus necesidad y preocupación, logrando ajustes en todo programa de aprendizaje a distancia que se implemente mejorando su práctica docente.

Para Zárate y Fernández (2021) existe un retraso de mucha importancia en la práctica docente, existiendo una educación tradicional, con poca utilización del entorno virtual, y les pueda permitir desarrollar de manera adecuada las clases durante la enseñanza remota, que se implementó debido al Covid-19. Por ello, se requiere nuevos enfoques educativos de índole multidisciplinar e integral, combinando el aprendizaje con los hechos de vida; de la misma manera, se observó la deficiencia para motivar al estudiante a aprender, siendo ello, propios de la práctica docente, mediante el uso de alguna estrategia metodológica y tecnológica, y lograr los aprendizajes esperados.

También, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2020), en la pandemia, sobrepasan los 1200 millones de estudiantes que dejaron de asistir de manera presencial a clases y de ello, 160 millones en Latinoamérica. Sin embargo, es preciso mencionar, que ya existían problemas antes de la pandemia, donde se evidenció la existencia de desigualdades en el uso del recurso humano y tecnológico, lo que perjudicaba especialmente a la zona rural y pobre. También Reimers (2021) señaló un gran impacto de no presencialidad en la práctica docente, según las características de cada uno y de las instituciones educativas donde laboran, donde perciben que los programas que se aplica no son tan eficaces, donde el acceso a la educación distancia dejó brechas socioeconómicas propias de América Latina.

La Defensoría del Pueblo (2023), señaló que, en el Ministerio de Educación del Perú, en el año 2022, el 43% de los docentes, recibió alguna acción formativa como mejoramiento de una formación profesional docente. De los docentes en capacitación, el 52% pertenece al área rural, donde se les entregó tablets, y les brindaron el Programa de Fortalecimiento de competencia de los docentes a los docentes que utilizan dispositivos electrónicos portátiles y mejoren la práctica pedagógica.

En una Institución Educativa de San Juan de Miraflores, se observó que, los directivos requieren y exigen no solo buenos docentes sino también mejores personas, que tengan la capacidad de poder enfrentar los retos para mejora del servicio educativo, utilizando herramientas, acorde con los avances tecnológicos en el ámbito educacional; asimismo, los directivos exigen que los docentes tengan y lleven a cabo capacitaciones de manera permanente; más aún, habiendo pasado por una situación de emergencia de educación virtual debido al Covid-19; y en la actualidad, regresando a la presencialidad, se evidencia que algunos docentes no desarrollan procesos de manera normal, debido a los procesos utilizados en la enseñanza remota; ello dificulta la práctica docente de calidad; ante ello, se pretende la realización del presente estudio.

Luego de la realidad descrita, se formula el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023? Asimismo, problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal? 2) ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional? 3) ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica? 4) ¿Qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral?

También se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la práctica docente en una institución educativa pública del Villa el Salvador, 2023; de la misma manera objetivos específicos: i) Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal, ii) Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional, iii) Determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica, iv) Determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral.

El estudio se justifica: aspecto teórico, porque logró conocer de qué manera se incrementan los conocimientos acerca de las variables, su relación y dimensiones, así como de sus principios y leyes acordes a la realidad descrita; y se fundamenta en los planteamientos de Chiavenato (2014) con respecto a los recursos humanos y Mamani (2019) con respecto a la práctica docente. También se justifica en el aspecto práctico, porque beneficiará a los docentes y comunidad educativa, donde el resultado obtenido se utilizó en tomar decisiones en implementar estrategias acerca del mejoramiento de la práctica docente. De la misma manera, en el aspecto metodológico, porque está enmarcado en el enfoque cuantitativo, donde se aplicarán instrumentos válidos y confiables, cuyos resultados de su aplicación serán de utilidad en la comprobación de las hipótesis, asimismo, dichos instrumentos podrán ser utilizado en investigaciones futuras relacionadas a las variables de estudio.

De la misma manera, se formuló la hipótesis general: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023; así como hipótesis específicas: i) Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal, ii) Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional, iii) Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica, iv) Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones internacionales relacionados a las variables, se halló a Arévalo (2022) quién realizó un estudio, con la finalidad de diseñar una guía metodológica para fortalecer el aprendizaje cooperativo. Investigación cuantitativa, básica, no experimental, y la muestra de 52 participantes y se utilizó cuestionarios válidos y confiables. El resultado descriptivo fue, un 43,7% tuvo un criterio ocasionalmente en docentes y 42,83 % en los estudiantes, llegando a concluir que, existe la necesidad de cambios de actitudes en los docentes en referencia a la utilización de estrategias metodológicas, donde hay predisposición y receptividad del estudiante, y debido al manejo de los procesos educativos, que se oriente a la interculturalidad, fomentando relaciones socio culturales.

Meza (2021) en su estudio, tuvo como objetivo conocer la asociación entre la inteligencia emocional y la práctica docente. Investigación cuantitativa, básica, correlacional, no experimental, y la muestra de 28 docentes, donde fueron aplicados cuestionarios confiables con un 0,889 en el Alfa de Cronbach. Tuvo como resultado que el 57,4% tuvo un nivel adecuado en la inteligencia emocional, y el 61,7% en el nivel alto de la práctica docente. Concluyendo que, la inteligencia emocional no se relaciona con la práctica docente. Asimismo, en la dimensión institucional, la mayoría de docentes presenta niveles inadecuados sobre respeto de normas laborales que estableció en MINEDU. También en lo referente a la dimensión didáctica, los docentes presentan niveles deficientes en el proceso de enseñanza, orientación, dirección, facilitación y guía en su interacción con los estudiantes. En la dimensión interpersonal, donde los niveles son moderados en la comunicación con otras docentes, estudiantes y padres de familia y directivos, permitiendo ambientes laborales agradables con la satisfacción de los actores en sus relaciones interpersonales. En referencia a la dimensión valoral, el docente presenta deficiencias en la trasmisión de valores a los estudiantes, de manera independiente del principio ideológico que tuvo en su formación académica y personal.

Velásquez (2020), realizó una tesis en Colombia, con la finalidad de establecer la asociación entre la práctica docente y la gestión educativa. Investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, una muestra de 65 docentes, se utilizó un cuestionario. El resultado determinó, un 65% de profesores lograron

un nivel medio en la práctica docente, y el 45,8% logró pervivir un nivel medio en la gestión educativa. Concluyendo que, la práctica docente se relaciona de manera directa y moderada con la gestión educativa del directivo.

Díaz et al. (2019) en su estudio en Ecuador, tuvo como objetivo conocer cómo acompaña el directivo la práctica docente. Investigación cuantitativa, correlacional, y una muestra de 150 docentes, aplicándose un cuestionario; en la prueba de hipótesis se utilizó el chi cuadrado. Tuvo como resultados que, el 65% presentó un nivel medio en el proceso de acompañamiento directivo y el 54,4% presentó un nivel medio en la práctica docente. Concluyó que, existe una influencia.

De la misma manera, Maldonado (2019) en su estudio realizado en Argentina, y tuvo como objetivo conocer cómo se relaciona la administración pedagógica y la práctica docente. Investigación cuantitativa y correlacional, una muestra de 64 estudiantes y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la lista de cotejo; para comprobar las hipótesis se utilizó la prueba de regresión logística lineal, con un p -valor $>0,05$. Llegó a concluir que, la práctica docente se asocia de manera positiva con la ejecución instrumental de los estudiantes.

En referencia a las investigaciones nacionales, se tiene a Jara (2023) quién realizó un estudio con el objetivo de conocer la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima institucional. Investigación cuantitativa, explicativa y diseño no experimental, correlacional, una muestra de 106 docentes, y fueron aplicados cuestionarios. Tuvo como resultado que, el 44% percibió un nivel malo de la gestión de recursos humanos, y el 79% que el clima institucional no es bueno; asimismo, un valor $Z=-1,62$ con un p -valor igual a ,000. Llegó a concluir que, existe una influencia significativa de la gestión de recursos humanos en el clima organizacional en la institución educativa “Ventura Ccalamanqui”.

Sánchez (2021) realizó la investigación con el objetivo de evaluar estrategia de la práctica docente. Con una metodología cuantitativa, básica y correlacional, una muestra de 35 docentes, fue aplicado un cuestionario a dicha muestra. Los resultados demostraron que los procesos pedagógicos son percibidos en un nivel medio por los docentes, donde la organización y la motivación. Concluyó que, las estrategias de la práctica docente son percibidos medianamente por los docentes de una institución educativa.

Villacorta (2019) realizó una tesis, con la finalidad de conocer cómo se asocian las habilidades blandas con la práctica docente. Investigación cuantitativa, sustantiva y con diseño correlacional, transversal, una muestra de 65 profesores utilizándose un cuestionario para cada variable. Tuvo como resultado, un 72,7% en el nivel medio de las habilidades blandas y el 78,8% en el nivel medio de la práctica docentes y un rho de Spearman igual a 0,678. Concluyendo: las habilidades blandas logran asociarse alta y positivamente con la práctica pedagógica en una institución de San Juan de Miraflores.

Patiño (2019) realizó una tesis, con la finalidad de conocer cómo se relaciona la gestión de recursos y el desempeño profesional del docente. Investigación cuantitativa, sustantiva, correlacional, y la muestra de 24 docentes, utilizándose cuestionarios para recoger. Tuvo como resultados un 41,7% determinó una gestión de recursos humanos eficiente y el 53,2% un desempeño profesional excelente un R de Pearson igual a 0,621. Concluyó que, existe una relación directa y alta entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño profesional del docente de la I.S.E.O Santa Rosa, Cusco, 2017.

Paredes (2018) realizó un estudio, y tuvo como finalidad establecer cómo es la asociación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño docente. Tuvo una investigación cuantitativa, básica y correlacional, aplicándose cuestionarios a una muestra de 105 docentes. El resultado arrojó un rho de Spearman igual a ,714 con un p-valor igual a ,000. Llegó a concluir que, la gestión de recursos humanos se relacionó de manera positiva, alta y significativamente con el desempeño docente de la Universidad Amazónica de Madre de Dios.

Con respecto a la **variable recursos humanos**, entre las definiciones, se tiene a Chiavenato (2014), quién señaló que, son capacidades con que cuentan las personas para el buen desempeño institucional, con eficiencia y eficacia; y tiene como finalidad, la utilización de las personas y sus interacciones en la institución; de la misma manera, la creación y mantenimiento del clima organizacional adecuado, y desarrollar la habilidad y capacidades de la persona en la institución, y con ello, permitir desarrollarse de manera personal y organizacional de manera sostenida.

También, Singh y Negi (2013), señaló que es una parte fundamental en cualquier institución, que comprende la función de la relación directivo-trabajador, como los contratos de trabajo, la capacitación el desarrollo personal, los sueldos y/o salarios, manejo del conflicto laboral, los beneficios sociales, bienestar del trabajador, así como la promoción y ascenso laboral. En la actualidad, se requiere de mejores recursos humanos que permite lograr todo objetivo institucional. La Healthcare Administration (2019), sostuvo que la administración de la salud, abarca desde la formulación de las políticas hasta los recursos humanos, así como la gestión de las áreas y demás dependencias; y tiene como premisa, garantizar que se preste el servicio de asistencia sanitaria y la gestión de calidad de las instalaciones médicas para un servicio de salud de calidad.

También con respecto a los planteamientos teóricos sobre los **recursos humanos**, se tiene a Teece (1982) postulando que, las instituciones poseen excesos de recurso humano, pudiendo utilizarse de manera diversificada, siendo ello, de mucha importancia en instituciones de servicios múltiples; asimismo, Wernwfelt (1984) estuvo referido a visualizar a la institución como conjunto de recursos para mantener el equilibrio de cómo se utilizan las capacidades de las personas existentes en la institución, así como de los nuevos trabajadores. Es así que esta teoría está sustentada en cómo el trabajador realiza su trabajo en la institución, y busca relacionar la capacidad de la institución y el desempeño de las personas de manera competitiva.

Peteral (1993) propuso la teoría de la ventaja competitiva, y señaló las siguientes condiciones: 1) heterogeneidad del recurso, que supone que toda empresa con capacidad diferente, está apta para lograr competir en el mercado, y poder lograr equilibrios económicos; 2) límite de competencias ex post, referida a la ganancia de una posición que genere utilidad y desarrollarse económicamente; 3) límites de competencias ex ante, que se refiere a ubicar a priori, y obtiene utilidad extraordinaria y una ventaja competitiva; 4) movilidad del recurso imperfecto, es todo aquello que no se puede comercializar, llamado también recurso intangible, que podría ser una fuente para una ventaja competitiva

Zoilo y Winter (2003) señalaron como la teoría del recurso y la capacidad, como la base para lograr ventajas competitivas en las organizaciones;

considerando a la heterogeneidad de la capacidad y el recurso en cada institución; para Nielsen (2006) existe la posibilidad de elaboración constante del producto y/o servicio y lograr la permanencia en los mercados, buscando asegurar los beneficios de largo plazo.

Para Cuesta (2005), la visión sobre gestionar el recurso humano, trascendió en lo referente a la dirección de personal de Fayol, permitiendo que se logre la ampliación de la gama de actividades o procesos claves; y comprende toda actividad en la que tiene efecto toda persona que se relaciona con la organización; también comprende como un objeto de estudio a toda acción directiva, y toma de decisión que logra determinar las relaciones entre el trabajador y la organización laboral.

De la misma manera, Cardona (2011) señaló la importancia de identificar los recursos con características especiales, verificando que los hace estratégicos, y cumple el criterio de ser único, valioso, escaso, con dificultad para la imitación. También, refirió lo difícil de identificar a primera vista el valor de los recursos y capacidades, y menos aún en los activos tangibles como los recursos humanos y capacidades de organización.

Con respecto a las dimensiones de los recursos humanos, se tiene que de acuerdo a Chiavenato (2014) se proponen las siguientes dimensiones:

Dimensión planificación, que para Chiavenato (2014) comprende el objetivo y la acción a realizar para su logro, teniendo la responsabilidad de la planificación estratégica y operativa, donde se organiza en función a los cargos, donde los gestores utilizan el potencial del recurso humano con que cuenta, así como los equipos y herramientas para la orientación del logro de objetivos y metas, que se logra mediante el control. Yildiz y Tuna (2015 señalaron que, las instituciones que tiene éxito y efectividad, determinan la visión y misión, cuidado la estructura organizacional y el recurso humano, lo que se une a la satisfacción que pueden tener en los trabajadores de la organización.

Dimensión selección. Donde Chiavenato (2014) indicó que implica el orden, agrupamiento y desarrollo de actividades que prima el plan para la organización de actividades y tareas que se determina cómo funcionan los trabajadores, utilizando el recurso necesario considerado en la planificación. Thompsocn (2017) refirió que,

las instituciones públicas y privadas requieren de estrategias que utilizan disciplinas para poder realizar acciones en beneficio de la institución. Está enfocada en el reclutar y seleccionar personas, valorando la inversión en tiempo y dinero en dicho proceso; asimismo, en el caso de los docentes, se realizan de manera periódica, cada año para cubrir las vacantes en las instituciones y a través de concursos nacionales.

Dimensión evaluación. Para Chiavenato (2014), es supervisar la gestión, donde se especifica el control de que, lo organizado y planificado se logre el objetivo planificado; el controlar y rendir cuentas, es la manera importante para que la gestión sea exitosa. Frederickson y Smith (2016) señalaron que, toda evaluación del comportamiento, debe medirse por medio del conocimiento del gestor sobre las relaciones de causa y efecto, así como del logro de estándares de desempeños deseables, éstos son componentes muy importantes en las instituciones educativas donde los directivos, realicen evaluaciones permanentes sobre la práctica docente.

Dimensión formación y desarrollo. Chiavenato (2014) señaló como la responsabilidad del proceso formativo de los trabajadores, donde la finalidad es el incremento de la productividad y que sean mejores cada día, son términos complementarios en la gestión de una institución. Gómez et al. (2008) señalaron que, formar es un proceso donde se les brinda a los trabajadores adquieran capacidades, habilidades y destrezas para que mejoren su desempeño o corrijan deficiencias durante el desarrollo; e implica, no solo el alcance de manera individual, sino a todos los trabajadores, construyendo capacidades de la organización a largo plazo. En lo referente a las instituciones educativas, esta dimensión implica la capacitación permanente de los docentes para que logren buenos desempeños y una práctica docente eficiente, así se fortalece la gestión institucional

Teniendo en cuenta la variable desempeño docente, se tiene a Ramírez (2009), quién señaló que, el docente en el desarrollo de sus funciones de aula, responde a necesidades, características y exigencias de la realidad educativa. Para Torres (2014) es reconceptualizar la teoría constructivista en el proceso educativo, existiendo aún el modelo tradicional de enseñanza, y permitiendo el acercamiento

a un nuevo modelo pedagógico, que tenga como finalidad, mejorar cada proceso pedagógico.

También, Vergara (2016) señaló que está caracterizado por ser dinámico, sujeto al cambio de manera permanente, y contextualizado acorde con la realidad; que es compleja, y mantiene una sintonía con el tiempo y el espacio; siendo una manera práctica, por la realización de actividades utilizando todo tipo de recurso didáctico. Asimismo, Mamani (2019), señaló como la función realizada por el docente, que logre garantizar el aprendizaje de los estudiantes, y que éste sea útil en su vida cotidiana; y los docentes sean quienes asesoren, monitoreen los logros de los indicadores del logro del objetivo curricular institucional y de aula, buscando éxitos escolares, en ambientes adecuados, participando activamente todo docente y directivo.

La práctica docente está basada en el enfoque cognoscitivo, y para Santoianni y Striano (2006) busca describir y explicar la vida mental de la persona, como un supuesto que logra condicionar para la comprensión del aprendizaje. También, con el aspecto post cognoscitivo, estuvo orientado al reconocimiento que, cada proceso del aprendizaje y el producto de los conocimientos, son construidos en una relación con significados socioculturales definidos, surgiendo de manera frecuente, y basándose en procedimientos de intercambios, diálogos y una negociación cultural, que llevó a generar el constructivismo social.

Asimismo, la teoría metacognitiva de Pozo (2006), quién propuso que esta teoría implícita, se orienta a la coherencia y consistencia de otras concepciones implícitas que está relacionada con el proceso de aprendizaje; y así, se logre indagar el porqué de las creencias, teorías o constructos. También, la metacognición, se asemeja a procesos de control que es ejercido sobre la propia actividad cognoscitiva en la realización de las tareas; planifica toda actividad que se realizará en el logro de todo objetivo propuesto; así como la realización de la supervisión de las actividades, mientras son ejecutadas, y llega a evaluar el resultado que se obtiene en función de lo propuesto como objetivo.

Así también, Mamani (2019), señaló las siguientes dimensiones:

Dimensión interpersonal. Para Mamani (2019), las acciones del docente, están basadas en la relación de los agentes educativos, con su participación directa o indirecta en los procesos educativos. Dichas relaciones presentan signos de complejidad, donde cada agente educativo posee características diversas, con algún interés o meta, concepción, creencia, entre otro. El desarrollo de las relaciones, implica manejar ambientes laborales que día a día logra construirse en la escuela. La dimensión está relacionada de manera directa con el clima organizacional, la participación de los agentes educativos, así como los tipos o forma de comunicarse, manejo de conflictos y como se pueden resolver, la convivencia escolar y cómo cada agente educativo se siente o no satisfecho en dichas relaciones.

Para Fierro y Contreras (2003) la dimensión está orientada a reflexionar acerca del clima organizacional, participación de los agentes educativos, su satisfacción acorde a la interrelación. Asimismo, el análisis de la influencia del clima escala en la disposición de los diferentes agentes educativos.

Dimensión institucional. Según Mamani (2019) toda institución está orientada al despliegue de la práctica docente; es un escenario de importancia para las relaciones sociales profesionales, debido a que, desarrolla el saber, la norma, la tradición y la costumbre del docente. Es por ello que, la institución educativa, tiene como misión construir culturalmente, donde el docente comparte su interés, habilidad, proyecto personal y su saber en el desarrollo de la clase. La dimensión, logra enfatizar toda característica institucional que influya en la práctica, comportarse y comunicarse entre docentes y directivos; conocimientos y práctica en la enseñanza socializada entre los docentes, su costumbre y tradición, como se relacionan, participan en algún tipo de ceremonia o rito; así como la participación en los modelos de gestión directiva y condición laboral, respeto a la norma laboral.

Para Fierro y Conteras (2003) esta dimensión logra enfatizar toda característica institucional que tiene influencia en la práctica docente, como una norma de conducta y la forma de comunicarse con los demás docentes y directivos, su saber, práctica para enseñar coordinado con los demás docentes, tradiciones y

costumbre, forma de relacionarse, ceremonia, rito, modelo de gestión directiva y condición laboral, normas laborales pertenecientes al espectro del sistema educativo.

Dimensión didáctica. Para Mamani (2019), está referida a la función del docente en el desarrollo de las clases, donde tiene como función orientar, dirigir, facilitar y guiar en la interrelación de los estudiantes con los nuevos saberes que se organizan a partir de los ya conocidos, y sea ellos los constructores de sus conocimientos nuevos. Por ello, no solo es compartir o realizar transmisión de conocimientos, sino la facilitación de un aprendizaje que el mismo estudiante construya en el desarrollo de la clase. Así, está relacionada con la manera que se presenta el nuevo conocimiento al estudiante, para que éstos logren recrearlos, y mediante estilos de enseñanza, conciban nuevo aprendizaje durante el proceso educativo. De la misma manera, se requiere un análisis de las estrategias de enseñanza que utilice el docente, como organiza su trabajo intraáulico, capacidad de conocimiento sobre los contenidos, reglas de aula, sistema de evaluación, forma de presentar conflictos cognitivos, y así, los estudiantes logren mejores aprendizajes.

Para Fierro y Contreras (2003), esta dimensión está orientada a cómo reflexionar sobre la manera en que el docente presenta un nuevo conocimiento a los estudiantes, para recrearlo, así como la manera de enseñar y la concepción del proceso educativo. Por ello, se requiere de un análisis de los métodos de enseñanza utilizados, la manera de la organización de la sesión de clase con el estudiante, grado de conocimiento con que cuentan, norma de convivencia del aula, tipos de evaluación, así como el afrontamiento de problemas académicos, y el aprendizaje que los estudiantes logran

Dimensión valoral. Para Mamani (2019), el desarrollo de la función docente siempre se orienta a la formación de valores. Todo docente, cuando realiza la función didáctica, transmite de manera directa o indirecta valores adquiridos, creencia, actitud, juicio. Muestra su percepción del mundo, forma de emitir juicios valorativos de las relaciones entre personas y los conocimientos, la forma como orienta la enseñanza; todo ello logra constituir experiencias formativas.

Para Fierro y Contreras (2003) esta dimensión logra enfatizar y reflexionar sobre el valor y la conducta, las formas de la resolución de conflictos, la opinión de temas diversos, conceptos que el docente logra transmitir al estudiante, reflexionado sobre el valor personal, más aún en los que están relacionados con la profesión docente, y hacer un análisis de cómo la práctica absorbe dichos valores. Asimismo, la importancia de reflexionar sobre la participación diría en la institución, y sobre todo valor que se tocan en toda actuación e interacción, que son los instrumentos para la formación.

III. METODOLOGÍA

La investigación fue cuantitativa, donde Ñaupas et al. (2018) señaló que, permite se recojan los datos de manera numérica, aplicándose instrumentos, cuyos resultados serán de utilidad para contrastar las hipótesis formuladas, y luego del análisis estadístico formular las conclusiones.

De la misma manera, el estudio tuvo un nivel correlacional, donde Sánchez et al. (2018) permite que el investigador pueda relacionar las variables en estudio, así como sus dimensiones.

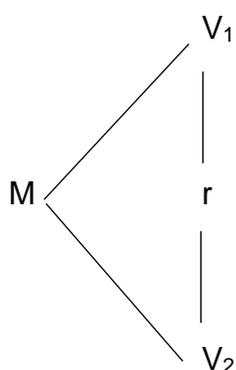
3.1 Tipo y diseño de investigación

Se realizó un estudio sustantivo, que implicó, el incremento de conocimientos teóricos relacionado a las variables; y para ello, Álvarez (2020) señaló que son estudios que se orientan a la obtención de conocimiento nuevos relacionados a los fenómenos educativos de un hecho observable, sin importar la aplicación directa a corto plazo.

El estudio realizado obedeció a un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), no se manipuló variables; correlacional, logrando medirse cómo se relaciona la gestión del recurso humano y práctica docente; y de corte transversal, que permitió recoger datos en un solo momento.

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

M : Muestra
V1 : Gestión de recursos humanos
V2 : Práctica docente

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición conceptual. Son capacidades con que cuentan las personas en mantener la organización, con eficiencia y eficacia; y tiene como finalidad, la utilización de las personas y sus interacciones en la institución; de la misma manera, la creación y mantenimiento de un clima institucional favorable, así como desarrollar la habilidad y capacidades de la persona en la institución, y con ello, permitir desarrollarse de manera personal y organizacional de manera sostenida. (Chiavenato, 2014)

Definición operacional. Acciones para medir la variable a través de la planificación, selección, evaluación y formación y desarrollo.

Variable 2: Práctica docente

Definición conceptual. Es la labor que realiza el docente, que logre garantizar el aprendizaje de los estudiantes, y que éste sea útil en su vida cotidiana; y los docentes sean quienes asesoren, monitoreen los logros de los indicadores del logro del objetivo curricular institucional y de aula, buscando éxitos escolares, en ambientes adecuados, participando activamente el docente y directivo. (Mamani, 2019)

Definición operacional. Acciones para medir la variable práctica docente mediante sus dimensiones institucional, interpersonal, didáctica y valoral.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de acuerdo a Sánchez et al. (2018), está comprendida por sujetos, cosas o hechos que cuentan con rasgos comunes, y pueden ser personas, objetos o acontecimientos, que se identifican para un interés particular. En la investigación comprende 88 docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador.

Tabla 1*Distribución de la población*

Niveles	Docentes
Inicial	6
Primaria	36
Secundaria	46
Total	88

Asimismo, para Valbuena (2017), la muestra es una porción representativa de la población, con sus mismos rasgos, de quienes se realizarán mediciones, con la finalidad de operacionarla, estudiarla y deducir inferencias estadísticas.

El muestreo, será no probabilístico, donde Ávila et al, (2020), señaló que permitirá procesar la información requerida por la investigadora, y sobre las cuales se realizó las inferencias, y para efectos del estudio será censal, comprenderá el 100% de la población, es decir, 88 docentes de una institución educativa pública de Villa el Salvador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, se utilizó la encuesta, donde Ávila et al. (2020) señaló, es la técnica estadística que utiliza un instrumentos o formulario, que está destinado a la obtención de información acorde con el problema en estudio, donde se requiere la participación de los colaboradores de la muestra.

De la misma manera, se utilizó un cuestionario, donde Tamayo y Tamayo (2014), refirió que, consiste en aplicar a una muestra definida de sujetos, reactivos o interrogantes que se relaciona con el estudio, para recoger datos referidos a los colaboradores de la muestra.

El cuestionario sobre recursos humanos, tuvo como autor a Orbetm (2020), comprende 32 reactivos: planificación (7 ítems), selección (5 ítems) evaluación (12 ítems) y formación y desarrollo (8 ítems), de administración individual, con una duración de 20 minutos.

También, se utilizó el cuestionario sobre práctica docente, cuyo autor fue Mamani (2019) que comprende 24 reactivos: institucional (7 ítems), interpersonal (5 ítems), didáctica (6 ítems) y valoral (6 ítems), de aplicación individual, con una duración de 20 minutos.

La validación de los instrumentos, de acuerdo a Escobar y Cuervo (2008), es una opinión de expertos en el tema que se desarrolla, y se les reconoce en la comunidad científica, a lo cual se le denomina juicio de expertos, quienes tuvieron como criterio la pertinencia, la relevancia y la claridad de cada ítem.

Así también, la confiabilidad, de acuerdo a Hidalgo (2012) es el grado de similitud de las respuestas observadas antes de aplicar el instrumento, y se aplicó como una prueba piloto a 20 docentes, y se halló 'a través del Alfa de Cronbach. Para la primera variable se obtuvo ,911 y para la segunda variable un valor de 0,934.

3.5 Procedimiento

La investigación, en su desarrollo tuvo los siguientes procesos: solicitar que se autorice el desarrollo de la investigación; aplicación de la prueba piloto, validación de los instrumentos, aplicar cuestionarios, elaborar bases de datos que fueron recogidos a aplicar instrumentos, los datos fueron procesados y se realizó analizando estadísticamente comprobando las hipótesis.

3.6 Método de análisis

Después de recoger y procesar datos, se analizó de manera estadística los resultados de manera descriptiva e inferencial: en el aspecto descriptivo, se procesaron y presentaron los datos en tablas estadísticas y sus correspondientes figuras, que fueron distribuidos en frecuencias y porcentajes; e inferencia, donde los datos fueron procesados mediante el estadístico respectivo, cuyos resultados fueron de utilidad en contrastar las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

El estudio fue ejecutado de acuerdo a los lineamientos propuestos por la Universidad César Vallejo, y siguiendo la normatividad APA. De la misma manera, se respetó de manera escrupulosa, el anonimato de los colaboradores, así como la confidencialidad y veracidad de los datos y resultados.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

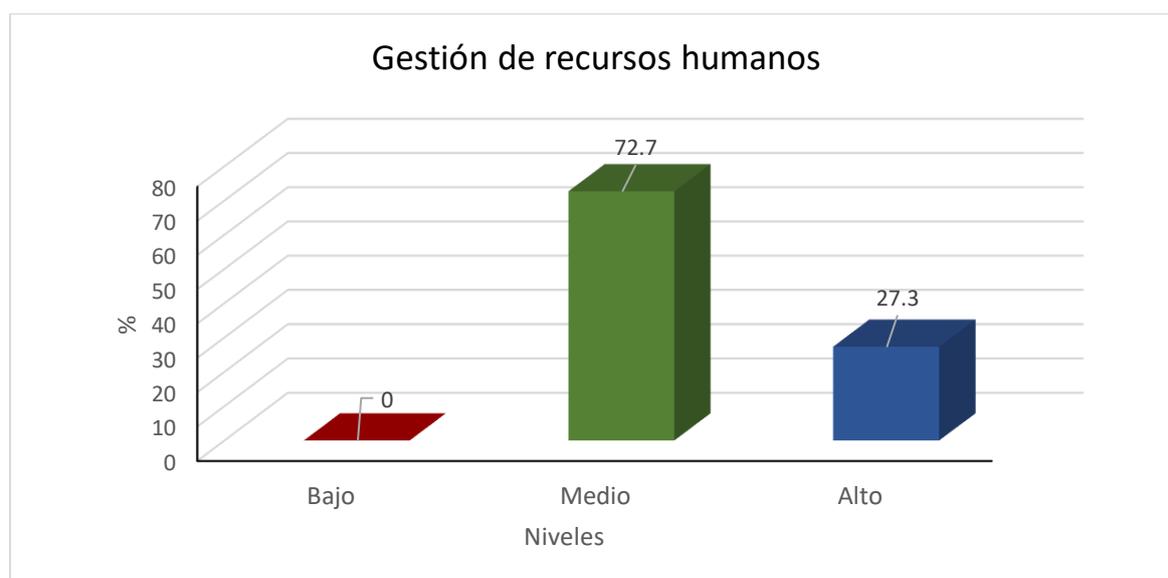
Tabla 2

Distribución de niveles de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Medio	64	72.7
Alto	24	27.3
Total	88	100.0

Figura 2

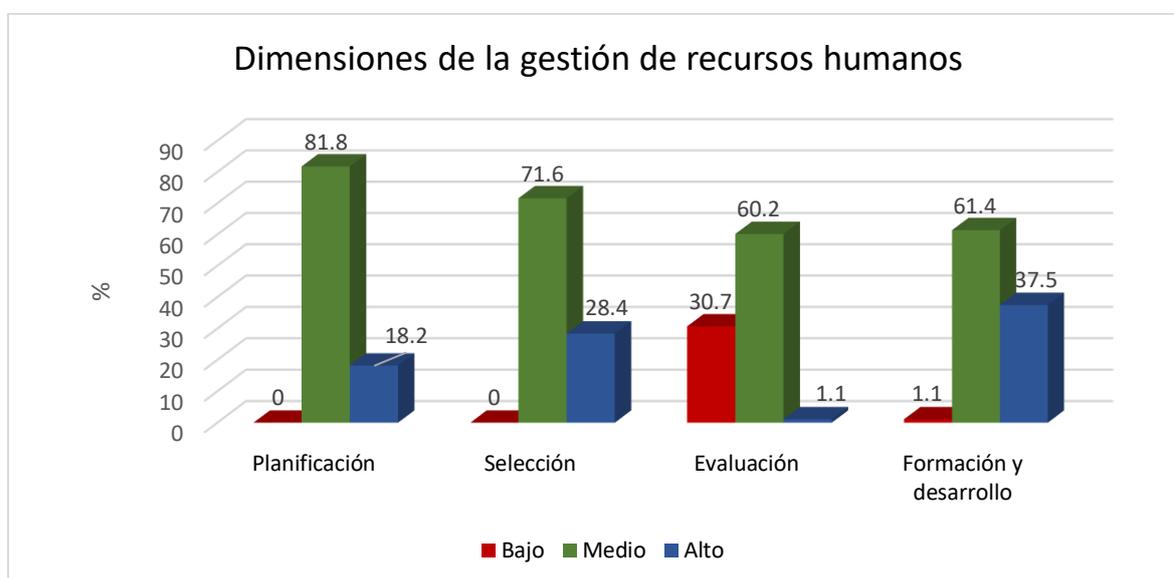
Niveles de la variable gestión de recursos humanos



En la tabla 2 y figura 2, se observa que, con respecto a la gestión de los recursos humanos, el 72,7% de docentes percibió un nivel medio, y el 27,3% un nivel alto; por lo tanto, los docentes en su mayoría percibieron un nivel medio de la gestión de recursos humanos.

Tabla 3*Distribución de niveles de las dimensiones de la gestión de los recursos humanos*

Niveles	Planificación		Selección		Evaluación		Formación y desarrollo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	27	30.7	1	1.1
Medio	72	81.8	63	71.6	60	60.2	54	61.4
Alto	16	18.2	25	28.4	1	1.1	33	37.5

Figura 2*Niveles de las dimensiones de la gestión de recursos humanos*

En la tabla 3 y figura 2, se puede observar que, en la dimensión planificación, el 81,8% de los docentes percibieron un nivel medio y el 18,2% un nivel alto; en la dimensión selección, el 71,6% percibió un nivel medio y el 28,4% un nivel alto; en la dimensión evaluación, el 60,2% percibió un nivel medio, el 30,7% un nivel bajo y el 1,1% un nivel bajo; y en la dimensión formación y desarrollo, el 61,4% percibieron un nivel medio, el 37,5% un nivel alto y el 1,1% un nivel bajo.

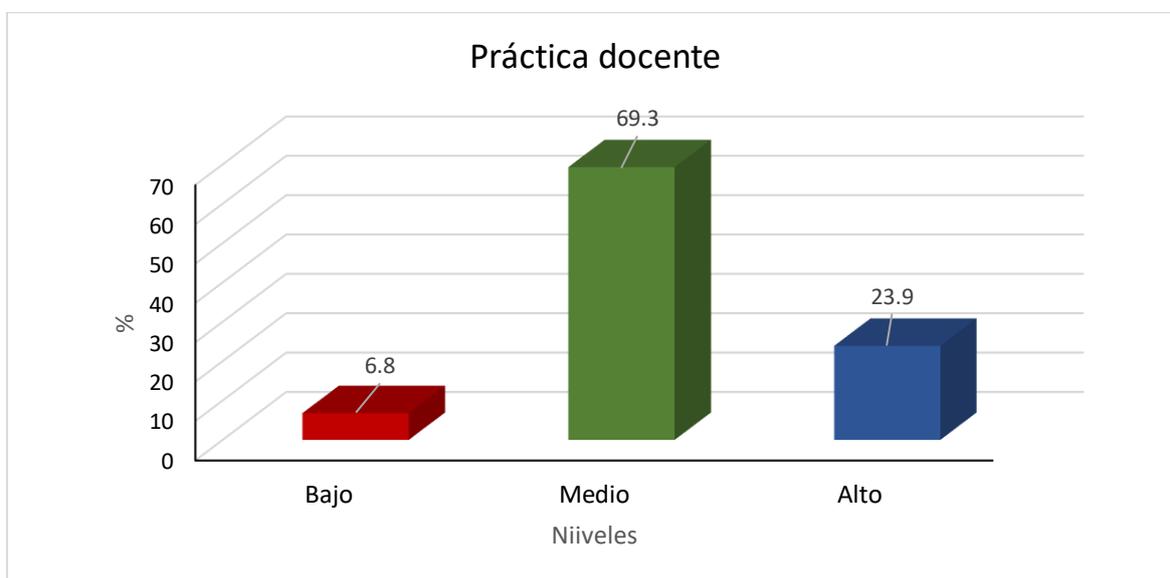
Tabla 4

Distribución de niveles de la variable práctica docente

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	6	6.8
Medio	61	69.3
Alto	21	23.9
Total	88	100.0

Figura 3

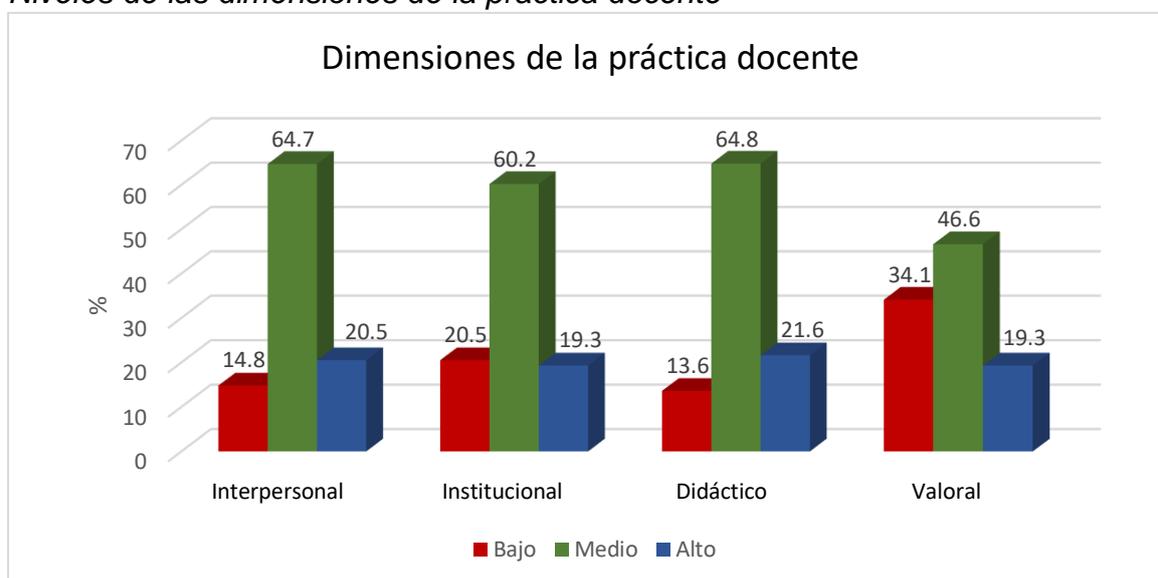
Niveles de la variable práctica docente



En la tabla 4 y figura 3, se puede observar que, en la variable práctica docente, el 69,3% de docentes presentó un nivel medio, el 23,9% un nivel alto, y un 6,8% un nivel bajo.

Tabla 5*Distribución de niveles de las dimensiones de la práctica docente*

Niveles	Interpersonal		Institucional		Didáctico		Valoral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	13	14.8	18	20.5	12	13.6	30	34.1
Medio	57	64.7	53	60.2	57	64.8	41	46.6
Alto	18	20.5	17	19.3	19	21.6	17	19.3

Figura 4*Niveles de las dimensiones de la práctica docente*

En la tabla 5 y figura 4, los docentes presentaron en la dimensión interpersonal, un 64,7% en el nivel medio, el 20,5% un nivel alto y el 14,8% un nivel bajo; en la dimensión institucional, el 60,2% un nivel medio, el 20,5% un nivel bajo y el 19,3% un nivel alto; en la dimensión didáctica, el 64,8% presentó un nivel medio, el 21,6% un nivel alto y el 13,6% un nivel bajo; y en la dimensión valoral, el 46,6% presentó un nivel medio, el 34,1% un nivel bajo y el 19,3% un nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de normalidad

En el estudio se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50.

H₀ El conjunto de datos presenta una distribución normal

H₁ El conjunto de datos no presenta una distribución normal

Regla de contraste:

Si $p > 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Si $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,118	88	,004
Práctica pedagógica	,265	88	,000

El resultado de la tabla 6, tuvo como resultados que en la prueba de normalidad se obtuvieron resultados, con un p-valor=,000 y 004 respectivamente.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión. El conjunto de datos no tiene distribución normal, por lo tanto, se utilizó una prueba no paramétrica como el rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ La gestión de recursos humanos no se relaciona significativamente con la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023

H_a La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023

Tabla 7

Correlación de Spearman – Hipótesis general

		Práctica docente
	Rho de Spearman	,805
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

Los resultados de la tabla 7, permite observar que, la gestión de los recursos humano tiene una relación directa con la práctica docente, con un rho de Spearman y un p-valor igual a ,000.

Decisión. Se rechazó la hipótesis nula

Conclusión. La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva, alta y significativa con la práctica docente

Hipótesis específica 1

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal

H_a Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal

Tabla 8

Correlación de Spearman – Hipótesis específica 1

		Dimensión interpersonal
	Rho de Spearman	,513
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

Los resultados de la tabla 8, permite observar que, la gestión de recursos humanos tiene una relación positiva con la práctica docente, obtuvo un rho de Spearman igual a ,513 y un p-valor igual a ,000.

Decisión. Se rechazó la hipótesis nula.

Conclusión. La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva, moderada y significativamente con la dimensión interpersonal.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional

H_a Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional

Tabla 9

Correlación de Spearman – Hipótesis específica 2

		Dimensión institucional
	Rho de Spearman	,697
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

En la tabla 9, se observa que la gestión de recursos humanos tiene una relación positiva con la dimensión institucional, con un rho de Spearman igual a ,697 y un p-valor igual a ,000.

Decisión. Se rechazó la hipótesis nula.

Conclusión. La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva, alta y significativa con la dimensión institucional

Hipótesis específica 3

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica

H_a Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica

Tabla 10

Correlación de Spearman – Hipótesis específica 3

		Dimensión didáctica
	Rho de Spearman	,671
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

El resultado de la tabla 10, permite observar que, la gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con la dimensión didáctica, un rho de Spearman igual a ,671 y un p-valor igual a ,000.

Decisión. Se rechazó la hipótesis nula.

Conclusión. La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva, alta y significativamente con la dimensión didáctica

Hipótesis específica 4

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral

H_a Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral

Tabla 10

Correlación de Spearman – Hipótesis específica 4

		Dimensión valoral
	Rho de Spearman	,668
Gestión de recursos humanos	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

En la tabla 10, el resultado permite señalar que, la gestión de recursos humanos tiene una relación positiva con la dimensión valoral, obtuvo un rho de Spearman igual a ,668 y un p-valor igual a ,000.

Decisión. Se rechazó la hipótesis nula.

Conclusión. La gestión de recursos humanos tiene una relación positiva, alta y significativamente con la dimensión valoral.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo del estudio, se utilizaron conocimientos previos, como antecedentes nacionales e internacionales, que permitió plasmar definiciones, teorías y dimensiones sobre las variables de estudio.

Con respecto a la hipótesis general, se tuvo como resultado un rho Spearman igual a 0,805 y un p-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo que se determinó que, la gestión de recursos humanos, se relaciona de manera significativa con la práctica docente en una institución educativa de Villa el Salvador, 2023, que tiene semejanza con los estudios de Patiño (2019) con un r de Pearson igual a 0,621, quién concluyó que, la G.R.H se relaciona alta y positivamente con el desempeño profesional docente de la I.S.E.O Santa Rosa, Cusco, 2017. Asimismo, el estudio de Paredes (2018) con un r de Pearson de 0,714 a un nivel de significancia igual a 0,000, concluyendo que, la G.R.H se relaciona de manera directa, alta y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Amazónica de Madre de Dios. También, Villacorta (2019) quién concluyó que, las habilidades blandas logran asociarse alta y positivamente con la práctica pedagógica en una escuela de San Juan de Miraflores. Y se contradice con el estudio de Meza (2021) quién tuvo como resultado que el 57,4% tuvo un nivel adecuado en la inteligencia emocional y el 61,7% alto en la práctica docente, concluyendo que, no existe relación entre la inteligencia emocional y la práctica docente.

Asimismo, se fundamenta en los planteamientos teóricos, como Teece (1982) quién postuló que, las instituciones poseen excesos de recurso humano, pudiendo utilizarse de manera diversificada, siendo ello, de mucha importancia en instituciones de servicios múltiples. Wernwfelt (1984) estuvo referido a visualizar a la institución como conjunto de recursos para mantener el equilibrio de cómo se utilizan las capacidades de las personas existentes en la institución, así como de los nuevos trabajadores. Peteral (1993) propuso la teoría de la ventaja competitiva, y señaló las siguientes condiciones: 1) heterogeneidad del recurso, que supone que toda empresa con capacidad diferente, está apta para lograr competir en el mercado, y poder lograr equilibrios económicos; 2) límite de competencias ex post, referida a la ganancia de una posición que genere utilidad y desarrollarse económicamente; 3) límites de competencias ex ante, que se refiere a ubicar a

priori, y obtiene utilidad extraordinaria y una ventaja competitiva; 4) movilidad del recurso imperfecto, es todo aquello que no se puede comercializar, llamado también recurso intangible, que podría ser una fuente para una ventaja competitiva. Zoilo y Winter (2003) señalaron como la teoría del recurso y la capacidad, como la base para lograr ventajas competitivas en las organizaciones; considerando a la heterogeneidad de la capacidad y el recurso en cada institución; para Nielsen (2006) existe la posibilidad de elaboración constante del producto y/o servicio y lograr la permanencia en los mercados, buscando asegurar los beneficios de largo plazo.

De la misma manera, con el enfoque cognoscitivo, y para Santoianni y Striano (2006) busca describir y explicar la vida mental de la persona, como un supuesto que logra condicionar para la comprensión del aprendizaje. También, con el aspecto post cognoscitivo, estuvo orientado al reconocimiento que, cada proceso del aprendizaje y el producto de los conocimientos, son construidos en una relación con significados socioculturales definidos, surgiendo de manera frecuente, y basándose en procedimientos de intercambios, diálogos y una negociación cultural, que llevó a generar el constructivismo social. La teoría metacognitiva de Pozo (2006), quién propuso que esta teoría implícita, se orienta a la coherencia y consistencia de otras concepciones implícitas que se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje; y de esta manera, se logre indagar el porqué de las creencias, teorías o constructos. También, la metacognición, se asemeja a procesos de control que es ejercido sobre la propia actividad cognoscitiva en la realización de las tareas; planifica toda actividad que se realizará en el logro de todo objetivo propuesto; así como la realización de la supervisión de las actividades, mientras son ejecutadas, y llegan a evaluar los resultados que se obtienen en base a los objetivos propuestos.

También, se fundamenta en las conceptualizaciones de Chiavenato (2014), quién señaló que, son capacidades con que cuentan las personas para el buen desempeño institucional, con eficiencia y eficacia; y tiene como finalidad, la utilización de las personas y sus interacciones en la institución; de la misma manera, la creación y mantenimiento de un clima institucional favorable, y desarrollar la habilidad y capacidades de la persona en la institución, y con ello, permitir desarrollarse de manera personal y organizacional de manera sostenida.

Singh y Negi (2013), quienes señalaron que, es una parte fundamental en cualquier institución, que comprende la función de la relación directivo-trabajador, como los contratos de trabajo, la capacitación el desarrollo personal, los sueldos y/o salarios, manejo del conflicto laboral, los beneficios sociales, bienestar del trabajador, así como la promoción y ascenso laboral.

Y de las definiciones de Ramírez (2009), quién señaló que, el docente en el desarrollo de sus funciones de aula, responde a necesidades, características y exigencias de la realidad educativa. Torres (2014) es reconceptualizar la teoría constructivista en el proceso educativo, existiendo aún el modelo tradicional de enseñanza, y permitiendo el acercamiento a un nuevo modelo pedagógico, que tenga como finalidad, mejorar cada proceso pedagógico. Vergara (2016) quién señaló que está caracterizado por ser dinámico, sujeto al cambio de manera permanente, y contextualizado acorde con la realidad; que es compleja, y mantiene una sintonía con el tiempo y el espacio; siendo una manear práctica, por la realización de actividades utilizando todo tipo de recurso didáctico. Así como de Mamani (2019), quién señaló como la función realizada por el docente, que logre garantizar el aprendizaje de los estudiantes, y que éste sea útil en su vida cotidiana; y los docentes sean quienes asesoren, monitoreen los logros de los indicadores del logro del objetivo curricular institucional y de aula, buscando éxitos escolares, en ambientes adecuados, participando activamente todo docente y directivo.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvieron resultados en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,513 a un nivel de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que: La gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la dimensión interpersonal en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023, y tiene semejanza con el estudio de Díaz et al. (2019) con resultados que, el 65% presentó un nivel medio en el proceso de acompañamiento directivo y el 54,4% presentó un nivel medio en la práctica docente, concluyendo que, existe una influencia del acompañamiento del directivo en la práctica docente, y la investigación de Jara (2023) con un valor $Z = -1,62$ a un nivel de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), concluyendo que, la gestión de los recursos humanos influye de manera significativa en el clima institucional en la institución educativa “Ventura

Ccalamanqui”, y el estudio de Villacorta (2019) con un rho de Spearman igual a 0,678, y concluyó que: las habilidades blandas logran asociarse alta y positivamente con la práctica pedagógica en una escuela de San Juan de Miraflores, y se contrapone al estudio de Meza (2021) quién concluyó que, en la relación con la dimensión institucional, la mayoría de docentes no cuentan con un nivel adecuado con respecto al cumplimiento de normas conductuales, condición laboral y norma laboral que estableció el Minedu.

Está basada en los planteamientos de Mamani (2019) señalando que, las acciones del docente, están basadas en la relación de los agentes educativos, participando directa o indirectamente en los procesos educativos. Dichas relaciones prenotan signos de complejidad, donde cada agente educativo posee características diversas, con algún interés o meta, concepción, creencia, entre otro. El desarrollo de las interrelaciones, implica manejar ambientes laborales que día a día se construye en la escuela. La dimensión está relacionada de manera directa con el clima organizacional, la participación de los agentes educativos, así como los tipos o forma de comunicarse, manejo de conflictos y como se pueden resolver, la convivencia escolar y cómo cada agente educativo se siente o no satisfecho en dichas relaciones. Así como Fierro y Contreras (2003) la dimensión institucional está orientada a reflexionar sobre el clima organizacional, espacios de participación en la escuela, y niveles de satisfacción de los integrantes de la escuela según su interrelación. Asimismo, el análisis de la influencia del clima escala en la disposición de los diferentes agentes educativos

En los resultados de la hipótesis específica 3, se tuvo un rho de Spearman igual a ,697 y un p-valor igual a ,000 y se determinó que, la existencia de una relación alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional, y tiene semejanza con el estudio de Arévalo (2022) quién señaló que, existe la necesidad de cambios de actitudes en los docentes en referencia a la utilización de estrategias metodológicas, donde hay predisposición y receptividad del estudiante, y debido al manejo de los procesos educativos, que se oriente a la interculturalidad, fomentando relaciones socio culturales; y también, el estudio de Velásquez (2020), concluyó que, la práctica docente se relaciones de manera directa y moderada con la gestión educativa del directivo, y se contrapone al estudio

de Meza (2021) quién concluyó que en la relación con la dimensión interpersonal, los niveles son moderados en la comunicación con otras docentes, estudiantes y padres de familia y directivos, permitiendo ambientes laborales agradables con la satisfacción de los actores en sus relaciones interpersonales

De la misma manera, se basa en los planteamientos de Mamani (2019) señalando que, toda institución está orientada al despliegue de la práctica docente; es un escenario de importancia para las relaciones sociales profesionales, debido a que, desarrolla el saber, la norma, la tradición y la costumbre del docente. Es por ello que, la institución educativa, tiene como misión construir culturalmente, donde el docente comparte su interés, habilidad, proyecto personal y su saber en el desarrollo de la clase. La dimensión, logra enfatizar toda característica institucional que influya en la práctica, comportarse y comunicarse entre docentes y directivos; conocimientos y práctica en la enseñanza socializada entre los docentes, su costumbre y tradición, como se relacionan, participan en algún tipo de ceremonia o rito; así como la participación en los modelos de gestión directiva y condición laboral, respeto a la norma laboral

Con respecto a la hipótesis específica 3, se hallaron resultados en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,671, con un nivel de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que, existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica en una institución educativa, que tiene como semejanza con la investigación de Maldonado (2019) donde se utilizó la prueba de regresión logística lineal, con un p -valor $> 0,05$, y llegó a concluir que, la práctica docente se asocia de manera positiva con la ejecución instrumental de los estudiantes, y se contrapone al estudio de Meza (2021) quién señaló que, en la relación con la didáctica, los docentes presentan niveles deficientes en los procesos de enseñanza, orientación, dirección, facilitación y guía en su interacción con los estudiantes.

También, se basa en los planteamientos de Mamani (2019) señalando que la dimensión didáctica, se refiere al rol del docente en el desarrollo de las clases, donde tiene como función orientar, dirigir, facilitar y guiar en la interrelación de los estudiantes con los nuevos saberes que se organizan a partir de los ya conocidos, y sea ellos los constructores de sus conocimientos nuevos. Por ello, no solo es

compartir o realizar transmisión de conocimientos, sino la facilitación de un aprendizaje que el mismo estudiante construya en el desarrollo de la clase. Así, está relacionada con la manera que se presenta el nuevo conocimiento al estudiante, para que éstos logren recrearlos, y mediante estilos de enseñanza, conciben nuevo aprendizaje durante el proceso educativo. De la misma manera, se requiere un análisis de las estrategias de enseñanza que utilice el docente, como organiza su trabajo intraáulico, capacidad de conocimiento sobre los contenidos, reglas de aula, sistema de evaluación, forma de presentar conflictos cognitivos, y así, los estudiantes logren mejores aprendizajes.

Asimismo, para Fierro y Contreras (2003), está orientada a cómo reflexionar sobre la relación de la manera que se logra la presentación de los nuevos conocimientos al estudiante, para recrearlo, así como la manera de enseñar y la concepción del proceso educativo. Por ello, se requiere de un análisis de los métodos de enseñanza utilizados, la manera de la organización de la sesión de clase con el estudiante, grado de conocimiento con que cuentan, norma de convivencia del aula, tipos de evaluación, así como el afrontamiento de problemas académicos, y el aprendizaje que los estudiantes logran.

Finalmente en los resultados de la hipótesis específica 4, el rho de Spearman fue de 0,668 y un p-valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), y se determinó que, existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral, y se contrapone el estudio de Meza (2021) quién concluyó que, en la relación con la dimensión valoral, el docente presenta deficiencias en la transmisión de valores personales, creencias, actitudes y juicios a los estudiantes, de manera independiente del principio ideológico que tuvo en su formación académica y personal.

Está basada en los planteamientos de Mamani (2019) quién señaló que, el desarrollo de la función docente siempre se orienta a la formación de valores. Todo docente, cuando realiza la función didáctica, transmite de manera directa o indirecta valores adquiridos, creencia, actitud, juicio. Muestra su percepción del mundo, forma de emitir juicios valorativos de las relaciones entre personas y los conocimientos, la forma como orienta la enseñanza; todo ello logra constituir

experiencias formativas. Para Fierro y Contreras (2003) esta dimensión logra enfatizar y reflexionar sobre el valor y la conducta, las formas de la resolución de conflictos, la opinión de temas diversos, conceptos que el docente logra transmitir al estudiante, reflexionado sobre el valor personal, más aún en los que están relacionados con la `profesión docente, y hacer un análisis de cómo la práctica absorbe dichos valores. Asimismo, la importancia de la reflexión sobre el desarrollo de actividades en la institución, y sobre todo el valor que se toca en toda actuación e interacción, que son los instrumentos para la formación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que, la gestión de recursos humanos se relaciona de manera directa, alta y significativamente con la práctica docente en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023.

Segunda

Se determinó que, existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión interpersonal, en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023.

Tercera

Se determinó que, existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión institucional, en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023.

Cuarta

Se determinó que, existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión didáctica, en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023.

Quinta

Se determinó que existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y la dimensión valoral, en una institución educativa pública de Villa el Salvador, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. A los directivos de la UGEL, la implementación de programas de formación sobre gestión de recursos humanos a los directivos, para que se realice una mejor planificación, selección, evaluación, así como la formación y desarrollo del personal docente para que se optimice la práctica docente.

Segunda. A los directivos de la institución educativa, capacitar a los docentes sobre su función para con la institución educativa, por cuanto, se requiere la solución de problemas institucionales, como las necesidades de los estudiantes, la participación activa de cada docente, el respeto y cumplimiento de normas, así como promover a los estudiantes a participar en las actividades de la institución.

Tercera

a los directivos y docentes desarrollar actividades en la institución educativa, tendientes a buscar que los estudiantes se comuniquen de manera recíproca, asimismo, tengan una actitud cordial entre colegas, una comunicación horizontal entre docentes y directivos, así como con los padres de familia y el personal administrativo.

Cuarta

Se recomienda a los docentes la búsqueda de una adecuada formación y desarrollo para el desarrollo de los procesos pedagógicos, aplicando pruebas de entrada al iniciar el año académico, seleccionar una temática para el aprendizaje de los estudiantes que responda a sus necesidades, que apliquen criterios idóneos para evaluar, así como adquirir hábitos de lectura para un incremento de su bagaje cultural

Quinta

a los docentes, capacitarse y/o actualizarse en la formación de valores, fomentando el respeto mutuo de los estudiantes, y hacia los docentes, manteniendo la disciplina y el orden en clase y la institución educativa, practicar valores de manera permanente que sirva de modelo para el estudiante, y realizar evaluaciones

imparciales, respetando los resultados de la misma, acorde a su rendimiento académico.

REFERENCIAS

- Banco Mundial (2021). *El papel cambiante de los profesores y las tecnologías en medio de la pandemia de COVID 19: principales conclusiones de un estudio entre países*. Education for Global Development. <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-papel-cambiante-de-los-profesores-y-las-tecnologias-en-medio-de-la-pandemia-de-covid>.
- Cepal (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf.
- Reimers, F. (2021). Oportunidades educativas y la pandemia de la COVID-19 en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, 86(1), 9-23. doi:10.35362/rie8614557.
- Unesco (2020). *La educación en un mundo tras la COVID: Nueve ideas para la acción pública. Comisión Internacional sobre los futuros de la investigación*. Comisión internacional sobre Los futuros de la educación. file:///C:/Users/USER/Downloads/373717spa.pdf.
- Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*. [Tesis de maestría, Universidad de Medellín]. UDEM. <https://bit.ly/3zeLVUg>
- Patiño, L. (2019). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño profesional de los docentes del nivel superior de 2017 del Instituto Superior de Educación Público "Santa Rosa", Cusco, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5013/253T201912_06_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J.; Martínez, A. & Jesús, D. (2019). *Procesos de acompañamiento del equipo de gestión en el desarrollo de las prácticas docentes de 6to grado del segundo ciclo del nivel secundario del Liceo Nocturno Rafael Fausto Jiménez, Distrito Educativo 08-03, Santiago de los Caballeros en el periodo escolar 2018-2019*. Tesis de maestría, Universidad Abierta Para Adultos, Chile. <https://rai.uapa.edu.do/bitstream/handle/123456789/494/PROCESOS%20DE%20ACOMPANAMIENTO%20DEL%20EQUIPO%20DE%20GESTION%20DE%206TO%20GRADO%20DEL%20SEGUNDO%20CICLO%20DEL%20NIVEL%20SECUNDARIO%20DEL%20LICEO%20NOCTURNO%20RAFAEL%20FAUSTO%20JIMENEZ%20DISTRITO%20EDUCATIVO%2008-03%20SANTIAGO%20DE%20LOS%20CABALLEROS%20EN%20EL%20PERIODO%20ESCOLAR%202018-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Maldonado, M. (2019). Los saberes docentes en la formación inicial del profesorado. *Alquimia Educativa*, 5(2), 31-61. http://editorial.unca.edu.ar/Publicacione%20on%20line/Alquimia/PDF/Alquimia%205%20N%20II/02_Alquimia_2019_Maldonado.pdf
- Villacorta, F. (2019). Habilidades blandas y práctica docente en una Institución Educativa de San Juan de Miraflores, 2021. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Arévalo, S. (2022). La práctica docente desde una perspectiva intercultural en el aprendizaje cooperativo de la Unidad Educativa PCEI Cruzada Social de Riobamba (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador) <https://shorturl.at/kvCU1>.
- Avilés, M. (2022). La práctica docente en el desarrollo de valores y la articulación con los ejes transversales propuestos por el sistema educativo ecuatoriano en los estudiantes de bachillerato del Liceo Naval de Quito “Comandante César Endara Peñaherrera”.
- Meza, Y. (2021). Inteligencia Emocional y la Práctica Docente en la Escuela Bilingüe Finca 41, provincia de Bocas del Toro, República de Panamá 2021. TESIS DEMAETSRÍA, Universidad Autónoma de Chiriqui, Panamá, <https://shorturl.at/duPV6>.
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>.
- Arévalo, S. (2022). *La práctica docente desde una perspectiva intercultural en el aprendizaje cooperativo de la Unidad Educativa PCEI Cruzada Social de Riobamba*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo. <https://shorturl.at/bitQT>.
- Ávila, E.; Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). The interview and the survey: ¿Methods or techniques of the empirical inquiry? *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-73. <https://shorturl.at/fiqNW>.
- Cardona, R. (2011). Strategy based on resources and capacities. evaluation criteria and the development process. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 4, 113-147. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/1754>
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill.

- Cuesta (2005). Integrated human and knowledge management model: an application technology. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(57), 86-98. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29021992005.pdf>
- Díaz, M., Garcia, J., & Legañoa, M. (2019). Modeling schoolteachers coaching and supervision as a formative process. *Transformación*, 14(1), 44-57. <https://cutt.ly/gAEpfe7>
- Escobar, J. y Cuervo, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36. <https://shorturl.at/clr68>.
- Fierro, S. y Contreras, J. (2003). La práctica docente y sus dimensiones. *Valoras UC*. https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf
- Frederickson, G., y Smith, K. (2016). *The public administration theory primer*. Routledge
- Gómez, L.; Balkin, D. y Cadin, R (2008). *Gestión de recursos humanos*. Pearson/Prentice-Hall.
- Healthcare Administration (2019). *What is health and medical administration?* Recuperado de <https://shorturl.at/bPWX1>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, L. (2012). *Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa*. UCV. www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf.
- Jara, J. (2023). *Gestión de los recursos humanos en el clima institucional de la I.E.E. "Ventura Ccalamaqui"-Barranca, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01>.
- Maldonado, M. (2019). *La gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa "José Faustino Sánchez Carrión" del distrito de Lurín*. Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4000>.
- Mamani, H. (2012). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel primario de la Institución Educativa N° 70 005 "Corazón de Jesús" Puno – 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano,

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3279094>.

Meza, Y. (2021). *Inteligencia emocional y la práctica docente en la Escuela Bilingüe Finca 41, provincia de Bocas del Toro, República de Panamá 2021*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Chiriquí, Panamá.
<https://shorturl.at/mtDSY>.

Nielsen, A. (2006). Understanding dynamic capabilities through knowledge management. *Journal of Knowledge Management*. <https://shorturl.at/alnQ7>.

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2013). *Metodología de la Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Colombia: DGP Editores.

Paredes, K. (2018). *Gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Amazónica de Madre Dios.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30240>

Patiño, L. (2019). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño profesional de los docentes del nivel superior de Instituto Superior de Educación Público "Santa Rosa" – Cusco 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67123>

Pozo, J. I. (2008). *Aprendices y maestros: La psicología cognitiva del aprendizaje*. Alianza Editorial.

Ramírez, M. (2009). Recursos tecnológicos para el aprendizaje móvil (mlearning) y su relación con los ambientes de educación a distancia: implementaciones e investigaciones. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 12 (2); 57-82. <https://www.redalyc.org/pdf/3314/331427211005.pdf>.

Sánchez, F. (2021). *Estrategia de formación de la práctica docente para mejorar el desarrollo de los procesos pedagógicos de los docentes de la I.E. Tnte. Miguel Cortes del Castillo, Piura*. Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8547>.

Sánchez, H.; Reyes, L. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma

Santojanni, F. & Striano, M. (2006). *Modelos teóricos y metodológicos de la enseñanza*. Siglo XXI.

- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Thompson, J. (2017). *Organizations in action social science bases of administrative theory*. Routledge.
- Torres, M. (2014). The reflection of teaching practice. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 10. <https://shorturl.at/owzN1>.
- Valbuena, R. (2017). *Ciencia Pura: La lógica de procedimientos y razonamientos científicos*. Roiman Valbuena
- Velásquez, R. (2020). *Relación entre las prácticas de aula de los docentes y sus percepciones sobre la gestión educativa de los directivos*. Tesis de maestría, Universidad de Medellín. <https://shorturl.at/oyW34>.
- Vergara, M. (2016). Teaching practice. A study from the meanings. *Revista Cumbres*. 2(1), 73 - 99
- Villacorta, J. (2021). *Habilidades blandas y práctica docente en una institución educativa de San Juan de Miraflores, 2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67123>.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5: 171-180. <https://www.jstor.org/stable/2486175>.
- Yildiz, N., y Tuna, K. (2015). Effect of management factor on employee job satisfaction: An application in telecommunication Sector. *Procedia Social and Behavioral Sciences* - Elsevier, 673-679. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281503743X>.
- Zoilo, M. y Winter, S. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13: 339-351

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Gestión de recursos humanos

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Escala
Capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. (Chiavenato, 2014)	Acciones para medir los niveles de la variable recursos humanos mediante sus dimensiones planificación, selección, evaluación, formación y desarrollo y a través de sus escalas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.,	Planificación	Diagnóstico	1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en la institución educativa	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en la institución educativa	
				3	El personal existente en la institución educativa es el necesario.	
			Necesidades	4	Existe una política de promoción interna del personal de la institución educativa	
				5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal la institución educativa	
				6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en la institución educativa	
		Selección	Capacidades	7	La estructura de los puestos de trabajo se adecuan a las nuevas necesidades en la institución educativa	
				8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.	
				9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en la institución educativa	
			Habilidades	10	En la selección del personal de la institución educativa participan representantes de todos los estamentos.	
				11	Los criterios para la selección del personal la institución educativa están claramente	

					establecidos de acuerdo a la realidad institucional.
				12	Los procesos de selección de personal en la institución educativa son totalmente transparentes y ajustados a ley.
		Evaluación	Monitoreo	13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal de la institución educativa
				14	La evaluación del personal de la institución educativa es imparcial y objetiva.
		15		Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en el hospital	
			Supervisión	16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal de la institución educativa son los más adecuados.
		17		La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en la institución educativa	
		18		La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores de la institución educativa a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.	
			Evaluación	19	Los procesos de evaluación y monitoreo en la institución educativa cumplen la función de evaluación.
		20		Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en la institución educativa	
		21		Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en el hospital	
			Control	22	Se evalúa las actitudes del trabajador en la institución educativa
		23		Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en el hospital	
		24		Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores de la institución educativa	
		Formación y desarrollo	Capacitación	25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en la institución educativa

				26	Se fomenta la capacitación permanente del personal de la institución educativa	
				27	Se brinda facilidades al personal de la institución educativa, para su participación en eventos de capacitación.	
				28	La institución destina recursos para la capacitación del personal de la institución educativa	
			Actualización	29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en la institución educativa	
				30	Cuando ingresa un personal nuevo a la institución educativa, es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.	
				31	Se capacita al personal de la institución educativa, para responder a las nuevas necesidades de la institución.	
				32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en la institución educativa	

Práctica docente

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Escala
Labor del docente de suma importancia para una adecuada gestión pedagógica, donde se garantice que el estudiante aprenda, y dicho aprendizaje le sea de utilidad en la vida diaria, donde los docentes sean asesores, monitores de los indicadores del logro de los objetivos curriculares institucional y de aula en la búsqueda del éxito escolar, un ambiente adecuado para el aprendizaje, así como la participación activa de los docentes y directivos. (Mamani, 2019)	Acciones para medir los niveles de la práctica docente mediante sus dimensiones institucional, interpersonal, didáctica y valoras, a través de las escalas nunca, raras veces, a veces, a menudo y siempre	Institucional	Soluciones a problemáticas institucionales	1	Propone soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.	Ordinal Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Características de los estudiantes.	2	Aplica estrategias para conocer las características personales de sus estudiantes.	
			Colaboración con la institución.	3	Colabora con los demás miembros de la Institución Educativa.	
			Cumplimiento de la misión,	4	Cumple con la misión de la Institución Educativa.	
			Enfoque en la visión.	5	Se enfoca en la visión de la Institución Educativa.	
			Cumplimiento de las normas.	6	Cumple con las normas de la Institución Educativa.	
			Promoción de la participación estudiantil.	7	El docente promueve en la institución, la activa participación de sus estudiantes en las distintas actividades.	
		Interpersonal	Comunicación recíproca con estudiantes.	8	Desarrolla una comunicación recíproca con sus estudiantes.	
			Actitud cordial con colegas.	9	Mantiene una actitud cordial con sus colegas.	
			Comunicación con directivos.	10	Mantiene buena comunicación con sus superiores (los directivos).	
			Comunicación con administrativos.	11	Mantiene una comunicación recíproca con los administrativos.	
			Comunicación con padres de familia.	12	Considera importante la comunicación con los padres de familia.	

		Didáctica	Pruebas de entrada.	13	Ejecuta pruebas de entrada al inicio del año escolar o trimestre.
			Temáticas a aprender.	14	Anticipa a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.
			Sesiones de clase	15	Realiza sus sesiones de clase en los estudiantes, capaces de despertar el interés por el tema propuesto.
			Conocimientos fundamentales del área.	16	Demuestra conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de su área.
			Criterios de evaluación del área.	17	Utiliza un listado de criterios de evaluación del área.
			Bibliografía para profundizar los temas	18	Recomienda bibliografía apropiada para profundizar los temas.
		Valoral	Mutuo respeto entre estudiantes.	19	Motiva el mutuo respeto entre estudiantes.
			Mutuo respeto entre profesores.	20	Incentiva el mutuo respeto entre profesores.
			Disciplina dentro y fuera de clases.	21	Estimula la disciplina dentro y fuera del aula de clases.
			Promoción de la responsabilidad.	22	Promueve el valor de la responsabilidad en sus estudiantes.
			Práctica de valores	23	Inspira con su ejemplo la práctica de los valores.
			Evaluación imparcial	24	Evalúa de forma imparcial sin evidenciar favoritismos o preferencias.

Anexo 3: instrumentos

Cuestionario para medir la gestión de recursos humanos

Estimado docente, como estudiante de maestría de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando una investigación con respecto al nivel de gestión de recursos Humanos en la institución educativa, por lo que se necesita conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le ruego que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en la investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márquela con un aspa (X). Gracias.

S= Nunca AV= Algunas veces CS= Casi siempre S= Siempre

	Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos	VALORACIÓN			
		N	AV	CS	S
1	Se realiza un estudio de las necesidades de personal en el hospital				
2	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en el hospital				
3	El personal existente en el hospital es el necesario.				
4	Existe una política de promoción interna del personal el hospital				
5	Se prevé con anticipación las necesidades de personal el hospital				
6	El perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto que ocupa en el hospital				
7	La estructura de los puestos de trabajo se adecuan a las nuevas necesidades del hospital				
	Selección de los recursos humanos				
8	Los procesos de selección de personal responden a las necesidades institucionales.				
9	El proceso de selección del personal tiene en cuenta el perfil requerido por cada puesto en el hospital				
10	En la selección del personal del hospital participan representantes de todos los estamentos.				
11	Los criterios para la selección del personal en el hospital están claramente establecidos de acuerdo a la realidad institucional.				
12	Los procesos de selección de personal en el hospital son totalmente transparentes y ajustados a ley.				
	Dimensión 3: Evaluación de los recursos humanos				
13	La dirección realiza una evaluación permanente del personal del hospital				

14	La evaluación del personal del hospital es imparcial y objetiva.				
15	Se orienta a evaluar el desempeño del personal en el ejercicio de puesto en el hospital				
16	Los instrumentos de evaluación utilizados para evaluar al personal del hospital son los más adecuados.				
17	La evaluación se orienta a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en el hospital				
18	La información obtenida se usa para ayudar a los trabajadores del hospital a superar sus debilidades y explotar sus fortalezas.				
19	Los procesos de evaluación y monitoreo en el hospital cumplen la función de evaluación.				
20	Los criterios de evaluación utilizados son objetivos y responden a las características de las actividades que desarrolla el personal en el hospital				
21	Se realiza una evaluación de las capacidades del personal en el hospital				
22	Se evalúa las actitudes del trabajador en el hospital				
23	Se evalúa las metas y resultado de los trabajadores en el hospital				
24	Se evalúa el compromiso de los directivos con los trabajadores del hospital				
	Dimensión 4: Formación y desarrollo de los recursos humanos				
25	Existe una política de formación y desarrollo del recurso humano en el hospital				
26	Se fomenta la capacitación permanente del personal del hospital				
27	Se brinda facilidades al personal del hospital, para su participación en eventos de capacitación.				
28	La institución destina recursos para la capacitación del personal.				
29	Se organiza procesos de capacitación periódicamente en el hospital				
30	Cuando ingresa un personal nuevo al hospital, es informado y capacitado para el ejercicio de sus funciones.				
31	Se capacita al personal del hospital, para responder a las nuevas necesidades de la institución.				
32	Se pone énfasis en la capacitación para el desarrollo del aspecto personal del trabajador en el hospital				

**Cuestionario sobre práctica docente
(Mamani, 2019)**

Estimado(a) docente:

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello se pide tu colaboración.

Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

Escala	Equivalencia
Siempre: S	5
Casi Siempre: CS	4
A Veces: AV	3
Casi Nunca: CN	2
Nunca, N	1

	Ítems	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión institucional					
1	Propone soluciones a las problemáticas identificadas en la Institución Educativa.					
2	El docente aplica estrategias para conocer las características personales de sus estudiantes.					
3	El docente colabora con los demás miembros de la Institución Educativa.					
4	El docente cumple con la misión de la Institución Educativa.					
5	El docente se enfoca en la visión de la Institución Educativa.					
6	El docente cumple con las normas de la Institución Educativa.					
7	El docente de CTA promueve en la institución, la activa participación de sus estudiantes en las distintas actividades.					
	Dimensión interpersonal					
8	El docente desarrolla una comunicación recíproca con sus estudiantes.					
9	El docente mantiene una actitud cordial con sus colegas.					
10	El docente mantiene buena comunicación con sus superiores (los directivos).					
11	El docente mantiene una comunicación recíproca con los administrativos.					
12	El docente considera importante la comunicación con los padres de familia.					

Dimensión didáctica					
13	El docente ejecuta pruebas de entrada al inicio del año escolar o trimestre.				
14	El docente anticipa a los estudiantes sobre los temas a aprender en las siguientes sesiones.				
15	El docente realiza sus sesiones de clase en los estudiantes, capaces de despertar el interés por el tema propuesto.				
16	El docente demuestra conocimientos actualizados sobre los conceptos fundamentales de su área.				
17	El docente utiliza un listado de criterios de evaluación del área.				
18	El docente recomienda bibliografía apropiada para profundizar los temas.				
Dimensión valoral					
19	El docente motiva el mutuo respeto entre estudiantes.				
20	El docente incentiva el mutuo respeto entre profesores.				
21	El docente estimula la disciplina dentro y fuera del aula de clases.				
22	El docente promueve el valor de la responsabilidad en sus estudiantes.				
23	El docente inspira con su ejemplo la práctica de los valores.				
24	El docente evalúa de forma imparcial sin evidenciar favoritismos o preferencias.				

Anexo 4: Confiabilidad

Gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos

N°	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	29	30	31	32
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	3	1	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	1	2	2	1	5	3	1	2	1	3	3	2	4	3	3	4	3
6	5	5	5	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	5
7	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	2	2	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3
8	5	5	3	3	3	5	5	5	1	1	4	5	2	3	4	5	3	2	5	5	1	4	1	5	1	1	4	5	1	5	5	2
9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5
10	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	5
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	5
17	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	5	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
18	5	5	3	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	5	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4
20	5	5	3	3	4	4	5	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	2	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	32

Los resultados muestran que el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, tuvo como resultado 0,911, ello indica que el cuestionario sobre gestión de recursos humanos tiene una muy alta confiabilidad.

Práctica docente

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
7	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
9	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
10	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
11	3	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4
16	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
20	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	24

Los resultados muestran que el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el cuestionario sobre práctica docente tuvo como resultado 0,935, ello indica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad.

Anexo 5: Validación de expertos

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION								
1	Se cumple de manera puntual las actividades programadas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	. Existe un adecuado ambiente escolar dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Se expresan con claridad los objetivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	. Existe coordinación permanente entre la dirección y los docentes.	✓		✓		✓		
5	Se elaboran las unidades didácticas anticipación a su desarrollo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
6	Contribuye la distribución de funciones al desarrollo de las actividades programadas	✓		✓		✓		
7	Ejecuta el personal de la institución educativa sus labores con empeño y eficiencia	✓		✓		✓		
8	Cumple cada agente de la I.E. sus funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACION.								
9	. Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
10	Emplean los docentes el tiempo efectivo para el logro de aprendizajes 13. Responden las sesiones a las unidades de aprendizajes programadas	✓		✓		✓		
11	. Existe coordinación entre todo el personal de la I.E. para la planificación de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Elaboran los docentes las unidades para generar aprendizajes integrados.	✓		✓		✓		
13	Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: GENOVEVA MONTEZA

DNI: 10082413

Especialidad del validador: Doctor en Educacion

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

O



Firma del Experto Informante.

Dr: Genoveva Monteza

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE PRACTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACION DE LA ENSEÑANZA					
1	su programación curricular esta articulada con los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED	✓	✓	✓	
2	Considera que su programación curricular es pertinente responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
3	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	✓	✓	✓	
4	El director incentiva a los miembros de cada grupo para que demuestren todo potencial al ejecutar las actividades para mejora educativa.	✓	✓	✓	
5	La institución goza de reconocimiento de la comunidad por el equipamiento de las TIC.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: METODOLOGIA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS					
7	Desarrolla estrategia dirigidas a mantener el interés y la atención de sus estudiantes durante la clase	✓	✓	✓	
8	Las actividades desarrolladas promueven el logro de los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
9	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes	✓	✓	✓	
10	Plantea actividades de aprendizaje que promueven pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	✓	✓	✓	
11	Promueve el uso de los aprendizajes logrados en situaciones problemáticas del contexto.	✓	✓	✓	
12	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: .EVALUACION DE APRENDIZAJES .					
14	Utiliza técnicas e instrumentos que le permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
15	Promueve con sus estudiantes la autoevaluación y la coevaluación.	✓	✓	✓	
16	Sistematiza los resultados obtenidos es las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓	✓	✓	
17	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): S

i hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Genoveva Monteza

DNI: 10082413

Especialidad del validador: Doctor en Educacion



Firma del Experto Informante.

Dr. Genoveva Monteza

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION								
1	Se cumple de manera puntual las actividades programadas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	. Existe un adecuado ambiente escolar dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Se expresan con claridad los objetivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	. Existe coordinación permanente entre la dirección y los docentes.	✓		✓		✓		
5	Se elaboran las unidades didácticas anticipación a su desarrollo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
6	Contribuye la distribución de funciones al desarrollo de las actividades programadas	✓		✓		✓		
7	Ejecuta el personal de la institución educativa sus labores con empeño y eficiencia	✓		✓		✓		
8	Cumple cada agente de la I.E. sus funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACION.								
9	. Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
10	Emplean los docentes el tiempo efectivo para el logro de aprendizajes 13. Responden las sesiones a las unidades de aprendizajes programadas	✓		✓		✓		
11	. Existe coordinación entre todo el personal de la I.E. para la planificación de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Elaboran los docentes las unidades para generar aprendizajes integrados.	✓		✓		✓		
13	Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Andrea Aguirre Luna **DNI:** 08409463

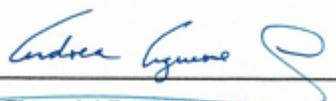
Especialidad del validador: Mg Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. O

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Mg: Andrea Aguirre Luna

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRACTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACION DE LA ENSEÑANZA					
1	su programación curricular esta articulada con los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED	✓	✓	✓	
2	Considera que su programación curricular es pertinente responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
3	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	✓	✓	✓	
4	El director incentiva a los miembros de cada grupo para que demuestren todo potencial al ejecutar las actividades para mejora educativa.	✓	✓	✓	
5	La institución goza de reconocimiento de la comunidad por el equipamiento de las TIC.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: METODOLOGIA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS					
7	Desarrolla estrategia dirigidas a mantener el interés y la atención de sus estudiantes durante la clase	✓	✓	✓	
8	Las actividades desarrolladas promueven el logro de los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
9	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes	✓	✓	✓	
10	Plantea actividades de aprendizaje que promueven pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	✓	✓	✓	
11	Promueve el uso de los aprendizajes logrados en situaciones problemáticas del contexto.	✓	✓	✓	
12	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: .EVALUACION DE APRENDIZAJES .					
14	Utiliza técnicas e instrumentos que le permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
15	Promueve con sus estudiantes la autoevaluación y la coevaluación.	✓	✓	✓	
16	Sistematiza los resultados obtenidos es las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓	✓	✓	
17	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): S

i hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Andrea Aguirre Luna DNI: 08409463

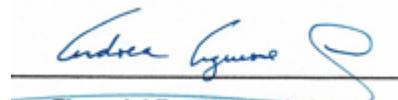
Especialidad del validador: Mg Magister en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem correspondMe al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Mg :Andrea Aguirre Luna

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION								
1	Se cumple de manera puntual las actividades programadas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	. Existe un adecuado ambiente escolar dentro de la institución educativa	✓		✓		✓		
3	Se expresan con claridad los objetivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	. Existe coordinación permanente entre la dirección y los docentes.	✓		✓		✓		
5	Se elaboran las unidades didácticas anticipación a su desarrollo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION								
6	Contribuye la distribución de funciones al desarrollo de las actividades programadas	✓		✓		✓		
7	Ejecuta el personal de la institución educativa sus labores con empeño y eficiencia	✓		✓		✓		
8	Cumple cada agente de la I.E. sus funciones adecuadamente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ADMINISTRACION.								
9	. Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
10	Emplean los docentes el tiempo efectivo para el logro de aprendizajes 13. Responden las sesiones a las unidades de aprendizajes programadas	✓		✓		✓		
11	. Existe coordinación entre todo el personal de la I.E. para la planificación de objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
12	Elaboran los docentes las unidades para generar aprendizajes integrados.	✓		✓		✓		
13	Se utilizan de forma adecuada los recursos didácticos en la Institución Educativa	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Oscar Orlando Salvador la Chira

DNI: 06640614

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educacion

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

O



Firma del Experto Informante.

Mg: Oscar Orlando Salvador la Chira

ANEXOS: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PRACTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PROGRAMACION DE LA ENSEÑANZA				
1	su programación curricular esta articulada con los aprendizajes fundamentales propuestos por el MED	✓	✓	✓	
2	Considera que su programación curricular es pertinente responde a la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
3	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo	✓	✓	✓	
4	El director incentiva a los miembros de cada grupo para que demuestren todo potencial al ejecutar las actividades para mejora educativa.	✓	✓	✓	
5	La institución goza de reconocimiento de la comunidad por el equipamiento de las TIC.	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2: METODOLOGIA Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS				
7	Desarrolla estrategia dirigidas a mantener el interés y la atención de sus estudiantes durante la clase	✓	✓	✓	
8	Las actividades desarrolladas promueves el logro de los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
9	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes	✓	✓	✓	
10	Plantea actividades de aprendizaje que promueven pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes	✓	✓	✓	
11	Promueve el uso de los aprendizajes logrados en situaciones problemáticas del contexto.	✓	✓	✓	
12	Recoge e incorpora permanentemente los conocimientos previos de los estudiantes para el desarrollo de los aprendizajes.	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3: .EVALUACION DE APRENDIZAJES .				
14	Utiliza técnicas e instrumentos que le permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	
15	Promueve con sus estudiantes la autoevaluación y la coevaluación.	✓	✓	✓	
16	Sistematiza los resultados obtenidos es las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓	✓	✓	
17	Comunica oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): S

i hay suficiencia y es aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Oscar Orlando Salvador la Chira

DNI: 06640614

Especialidad del validador: Mg Magister enAdministración de la Educacion

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Mg: orcar Orlando Salvador la Chira

Anexo 5: Base de datos

Gestión de recursos humanos

N°	Planificación							Selección					Evaluación								Formación y desarrollo								Total								
	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		29	30	31	32				
1	4	2	3	5	2	3	2	21	3	3	2	4	4	16	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	34	4	3	4	4	3	3	3	3	27	98
2	2	3	3	4	2	3	3	20	3	3	3	4	4	17	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	3	3	3	3	3	2	3	3	23	95	
3	2	3	3	3	3	3	2	19	3	2	3	4	4	16	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	33	3	3	2	2	2	2	4	2	20	88	
4	2	2	3	3	2	2	2	16	1	3	3	3	3	13	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	35	3	3	3	3	3	2	3	3	23	87	
5	2	3	2	4	3	3	3	20	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	4	4	3	3	26	95	
6	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	3	3	3	3	4	4	4	3	27	99
7	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	4	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	3	3	3	3	2	3	3	24	95	
8	3	4	3	2	3	3	4	22	3	3	3	4	4	17	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	38	3	3	3	3	3	4	3	3	25	102	
9	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	38	3	3	3	3	3	2	2	3	22	96	
10	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	37	3	3	3	3	3	2	2	2	22	95	
11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	13	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	29	2	3	2	4	4	4	4	4	27	90	
12	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	3	2	3	4	3	3	3	5	26	94	
13	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	93	
14	3	2	4	4	2	3	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35	3	3	3	4	4	3	3	3	26	99	
15	2	2	3	3	3	2	2	17	1	2	3	3	3	12	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	26	2	2	3	2	2	2	2	2	17	72	
16	3	3	3	4	2	3	3	21	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	3	4	5	3	3	3	25	85	
17	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	14	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	41	3	3	3	3	3	2	3	3	23	97	
18	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	2	3	15	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	32	4	3	3	4	4	3	3	3	27	96	
19	3	3	4	5	2	3	3	23	3	4	2	2	2	13	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	27	2	3	3	2	2	2	2	2	18	81	
20	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	5	4	3	4	4	2	3	1	2	4	39	2	3	3	1	3	3	4	4	23	96
21	2	2	2	1	3	4	4	18	3	3	4	4	2	16	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	33	3	3	3	4	4	2	4	4	27	94	
22	1	3	2	1	3	3	3	16	1	3	2	2	3	11	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	85	
23	3	3	3	2	2	4	3	20	4	3	3	3	2	15	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	32	2	3	3	4	4	2	3	3	24	91	
24	4	4	3	2	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	95	
25	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	4	3	3	4	27	95	
26	3	2	2	4	2	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90	
27	2	3	3	4	3	3	3	21	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	2	3	3	3	3	3	2	22	89	
28	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	35	3	2	3	3	3	2	3	3	22	90
29	3	3	3	3	2	3	2	19	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	32	3	2	3	3	2	3	3	3	22	85	

66	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37	3	3	3	3	4	4	4	3	27	99	
67	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	4	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	4	3	3	3	3	2	3	3	24	95		
68	3	4	3	2	3	3	4	22	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	40	3	3	3	3	3	4	3	3	25	104		
69	2	3	3	3	2	3	3	19	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	38	3	3	3	3	3	2	2	3	22	96		
70	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	37	3	3	3	3	3	3	2	2	22	95
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	2	13	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	29	2	3	2	4	4	4	4	4	27	90		
72	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	3	2	3	4	3	3	3	5	26	94		
73	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	93		
74	3	2	4	4	2	3	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	3	3	3	4	4	3	3	3	26	99		
75	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2	2	1	1	2	2	1	2	13	71		
76	3	3	3	4	2	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	2	3	4	5	3	3	3	26	98		
77	3	2	2	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	14	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	41	3	3	3	3	3	2	3	3	23	97	
78	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	2	3	15	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	32	4	3	3	4	4	3	3	3	27	96	
79	3	3	4	5	2	3	3	23	3	4	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	32	2	3	3	2	2	2	2	2	18	86	
80	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	5	4	3	4	4	2	3	1	2	4	39	2	3	3	1	3	3	4	4	23	96
81	2	2	2	1	3	4	4	18	3	3	4	4	2	16	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	33	3	3	3	4	4	2	4	4	27	94		
82	1	3	2	1	3	3	3	16	1	3	2	2	3	11	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	85	
83	3	3	3	2	2	4	3	20	4	3	3	3	2	15	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	32	2	3	3	4	4	2	3	3	24	91	
84	4	4	3	2	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	95	
85	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	4	3	3	4	27	95		
86	3	2	2	4	2	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90	
87	2	3	3	4	3	3	3	21	3	2	3	3	2	13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	33	3	2	3	3	3	3	3	2	22	89		
88	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	2	35	3	2	3	3	3	2	3	3	22	90

Práctica docente

N°	Institucional							Interpersonal						Didáctica						Valoral						Total			
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22		23	24	ST
1	5	3	3	3	3	5	22	3	3	5	5	3	3	22	3	5	3	5	5	3	24	3	5	3	3	5	3	22	90
2	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	3	17	64
3	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	1	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	58
4	2	3	2	2	1	3	13	3	2	3	3	2	3	16	1	3	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	3	16	60
5	2	3	3	2	3	1	14	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	64
6	3	5	3	3	3	5	22	3	3	5	3	5	3	22	5	3	3	5	3	5	24	5	4	5	4	5	3	26	94
7	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	2	3	3	15	3	3	2	1	2	2	13	58
8	5	4	5	4	4	4	26	4	5	3	3	3	5	23	3	3	5	3	5	3	22	5	3	3	3	3	5	22	93
9	2	3	3	3	2	3	16	3	1	2	3	2	2	13	1	3	3	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	14	58
10	3	2	3	2	2	3	15	1	2	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	3	2	14	59
11	2	3	2	3	3	4	17	3	2	3	2	2	4	16	3	3	4	2	0	2	14	2	3	4	3	2	2	16	66
12	2	5	2	2	4	3	18	5	2	3	5	2	3	20	3	3	3	4	5	3	21	3	2	5	3	2	5	20	79
13	2	3	4	2	5	3	19	5	2	3	3	4	3	20	5	3	5	3	4	3	23	5	4	3	3	2	3	20	82
14	5	3	3	5	3	3	22	5	5	3	4	3	3	23	3	3	3	5	3	5	22	5	5	5	3	5	4	27	94
15	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	60
16	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	1	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	59
17	5	3	5	2	5	3	23	5	5	3	5	5	3	26	5	3	3	5	4	3	23	3	4	5	3	4	3	22	94
18	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	62
19	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	59
20	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	1	15	3	3	2	3	1	3	15	62
21	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	2	3	2	16	65
22	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	3	2	3	16	2	1	2	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	14	59
23	2	3	3	2	3	2	15	3	2	1	3	2	3	14	2	3	2	2	2	3	14	2	2	3	2	3	3	15	58
24	2	3	3	2	3	2	15	3	2	3	3	2	3	16	2	1	2	2	3	2	12	3	2	3	3	3	3	17	60
25	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	4	19	4	3	2	3	3	2	17	2	2	3	3	4	2	16	67
26	1	1	1	1	2	1	7	1	3	1	3	1	3	12	1	3	2	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	16	49
27	3	5	3	5	3	5	24	3	3	2	4	4	2	18	5	2	2	4	2	3	18	3	4	3	3	5	3	21	81
28	5	2	4	4	4	5	24	2	5	2	4	2	2	17	5	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	5	2	16	72
29	5	5	5	4	2	4	25	2	3	4	3	3	2	17	3	3	2	2	4	4	18	4	2	3	4	4	2	19	79
30	3	1	3	3	2	3	15	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	59
31	2	3	2	3	3	3	16	3	1	2	3	3	3	15	3	3	2	2	3	2	15	2	2	3	3	1	3	14	60
32	1	2	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	2	9	1	1	2	2	2	2	10	2	2	3	3	1	2	13	47

33	3	5	5	3	5	3	24	5	5	2	5	5	5	27	5	3	3	3	3	5	22	5	5	3	3	3	5	24	97
34	5	3	3	5	5	3	24	3	3	5	3	3	5	22	3	5	5	3	4	5	25	5	4	3	3	3	4	22	93
35	1	3	1	3	2	3	13	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	2	2	3	3	3	3	16	59
36	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	3	3	19	2	3	4	2	4	3	18	4	2	3	3	3	3	18	72
37	1	1	2	1	3	2	10	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	58
38	5	3	3	5	3	3	22	5	3	5	3	3	5	24	3	5	4	5	4	5	26	5	4	2	5	3	5	24	96
39	3	2	3	3	3	3	17	1	2	3	2	3	3	14	3	3	4	2	3	2	17	2	2	2	3	1	2	12	60
40	5	3	5	3	3	3	22	5	3	5	2	5	5	25	5	5	4	5	5	2	26	5	2	5	5	2	5	24	97
41	3	5	4	4	5	5	26	2	5	3	3	5	3	21	3	3	5	5	5	3	24	5	4	4	3	4	3	23	94
42	5	3	3	5	3	3	22	5	5	4	5	2	5	26	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	3	4	5	25	101
43	5	5	2	5	3	5	25	5	3	5	5	4	4	26	4	5	5	4	5	4	27	3	4	5	4	5	4	25	103
44	4	5	4	4	2	5	24	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	4	5	4	26	3	5	3	5	5	5	26	104
45	2	3	2	2	3	3	15	3	1	2	1	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	2	1	10	47
46	1	2	1	2	1	2	9	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	57
47	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	2	1	3	3	1	13	62
48	2	2	2	3	3	3	15	1	3	3	2	3	2	14	3	2	2	3	3	2	15	2	3	3	2	3	2	15	59
49	5	3	5	5	5	3	26	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	5	5	28	108
50	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	60
51	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	62
52	5	4	5	4	5	4	27	5	4	3	3	4	4	23	4	5	4	5	3	4	25	4	5	5	4	4	4	26	101
53	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	65
54	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	65
55	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	60
56	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	62
57	2	3	2	2	3	3	15	3	2	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	62
58	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	2	3	2	16	63
59	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	66
60	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	67
61	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	5	4	26	106
62	5	5	2	5	3	3	23	5	5	3	3	5	4	25	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	5	5	5	28	103
63	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	2	1	2	13	61
64	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	2	2	2	14	3	1	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14	58
65	2	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	1	2	15	2	2	1	3	3	2	13	2	3	3	3	3	2	16	58
66	3	3	3	3	2	2	16	2	3	2	3	3	2	15	2	1	1	3	3	2	12	2	1	3	3	1	2	12	55
67	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	68
68	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	4	27	109

69	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	1	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	58
70	2	3	2	2	1	3	13	3	2	3	3	2	3	16	1	3	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	3	16	60
71	2	3	3	2	3	1	14	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	64
72	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	2	3	13	61
73	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	2	3	3	15	3	3	2	1	2	2	13	58
74	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	3	4	26	107
75	2	3	3	3	2	3	16	3	1	2	3	2	2	13	1	3	3	3	3	2	15	2	2	3	2	2	3	14	58
76	3	5	4	5	4	4	25	5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	5	27	106
77	5	3	5	5	4	3	25	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	4	5	5	27	106
78	2	1	2	2	2	3	12	1	2	3	2	2	3	13	3	3	3	2	1	3	15	3	2	1	3	2	1	12	52
79	2	3	2	2	1	3	13	1	2	3	3	2	3	14	1	3	1	3	2	3	13	1	2	3	3	2	3	14	54
80	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	60
81	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	60
82	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	2	1	13	3	3	3	2	1	3	15	3	3	3	3	2	1	15	59
83	2	3	2	2	1	3	13	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	2	3	16	62
84	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	3	15	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	1	14	62
85	2	3	2	2	3	3	15	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	2	16	2	2	2	3	1	2	12	59
86	2	3	2	3	3	3	16	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	3	1	15	3	3	2	3	1	3	15	62
87	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	2	15	3	3	3	2	3	2	16	65
88	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	3	2	3	16	2	1	2	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	14	59



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y práctica docente en una institución educativa pública, Villa el Salvador, 2023", cuyo autor es TORRES MONTEZA LOURDES MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 07-08-2023 23:10:31

Código documento Trilce: TRI - 0638537